

弘明信诚薪酬调研报告

——快消行业

基准城市：郑州

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.....	11
销售支持.....	18
电商.....	19
客服.....	22
艺术设计.....	23
研发.....	24
生产.....	25
财务.....	26
人力.....	29
行政.....	32

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。

<p>专家</p>	<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。
<p>高级工程师</p>	<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
<p>工程师</p>	<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。
<p>初级工程师</p>	<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	360,000	398,800	462,500	552,000	601,000	本科:64% 大专:36%	6-10年
总部市场综合高级经理	233,500	261,600	300,000	353,500	390,000	本科:67% 大专:33%	5-8年
总部市场综合经理	137,600	148,200	190,500	236,000	276,000	本科:52% 大专:47% 职高:1%	3-7年
总部市场综合主管	102,900	110,400	132,000	144,000	170,400	本科:52% 大专:48%	1-5年
总部市场综合专员	104,000	110,400	122,300	136,300	142,200	本科:62% 大专:38%	3年以内
总部市场综合助理	67,800	72,000	86,400	93,600	96,000	本科:45% 大专:55%	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

1 / 36

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
产品高级经理	232,000	240,000	311,200	352,000	440,000	本科:71% 大专:29%	3-7 年
产品经理	163,200	168,800	215,700	260,900	288,100	本科:51% 大专:49%	2-6 年
文案策划	N/A	91,200	112,000	137,600	N/A	本科:33% 大专:67%	1-5 年
推广经理	134,400	139,500	172,000	227,200	240,000	本科:53% 大专:47%	3-7 年
数字营销经理	128,800	137,500	168,800	217,600	260,000	本科:21% 大专:79%	3-5 年
数字营销主管	N/A	108,000	137,600	156,000	N/A	本科:30% 大专:70%	1-5 年
数字营销专员	83,200	89,600	106,400	120,000	134,400	本科:19% 大专:81%	2 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	407,800	457,900	540,400	668,400	763,000
29	364,400	407,500	481,000	590,300	671,200
28	325,600	362,700	428,200	521,300	590,400
27	290,900	322,900	381,200	460,400	519,400
26	259,900	287,400	339,300	406,600	456,900
25	232,200	255,800	302,000	359,000	401,900
24	207,500	227,700	268,900	317,100	353,600
23	185,400	202,700	239,300	280,000	311,000
22	165,600	180,400	213,000	247,300	273,600
21	148,000	160,500	189,600	218,400	240,700
20	132,200	142,900	168,800	192,900	211,700
19	118,200	127,200	150,300	170,300	186,300

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	105,600	113,200	133,800	150,400	163,900
17	94,300	100,800	119,100	132,800	144,100
16	84,300	89,700	106,000	117,300	126,800
15	75,300	79,800	94,400	103,600	111,500
14	67,300	71,100	84,000	91,500	98,100
13	60,100	63,200	74,800	80,800	86,300
12	53,700	56,300	66,600	71,300	75,900

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
全国销售总监(27-29)	462,300	509,600	584,000	757,300	816,000	本科:33% 大专:67%	7年以上
区域销售高级经理(24-26)	279,700	292,000	336,900	386,700	456,000	本科:22% 大专:76% 高中:2%	6-10年
区域销售经理(21-23)	144,000	160,000	182,000	232,000	276,000	本科:11% 大专:83% 高中:7%	3-5年
组级主管(18-19)	103,200	108,000	132,000	163,200	176,000	本科:14% 大专:77% 职高:9%	1-5年
业代(17)	86,400	91,200	108,000	128,000	144,000	本科:19% 大专:62% 高中:19%	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

1 / 36

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
KA 渠道经理 (21-23)	164,000	172,000	196,800	259,800	292,000	大专:100%	3-5 年
KA 业代(17)	N/A	84,000	103,200	140,000	N/A	本科:11% 大专:78% 职高:11%	1-2 年
传统渠道经理(21-23)	143,000	156,200	176,000	228,800	252,200	本科:12% 大专:78% 高中:9%	3-5 年
传统渠道主管(18-19)	100,800	105,600	125,400	163,200	179,200	本科:8% 大专:92%	2-5 年
传统渠道业代(17)	72,000	81,600	93,600	108,000	120,000	大专:70% 高中:30%	2 年以内
餐饮渠道高级经理 (24-26)	N/A	225,100	240,000	264,000	N/A	大专:100%	4-7 年
餐饮渠道经理(21-23)	157,600	168,000	192,400	214,700	232,000	本科:8% 大专:92%	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
餐饮大客户(连锁)主管 (19-20)	137,600	148,000	191,000	236,000	264,200	大专:95% 职高:5%	3-5 年
工业客户主管	112,000	116,100	156,000	203,200	232,000	本科:12% 大专:83% 高中:4%	2-5 年
酒渠道区域经理 (21-23)	134,400	157,600	185,600	227,200	240,000	大专:100%	3-5 年
礼品团购主管	128,000	137,100	168,000	208,000	240,000	本科:12% 大专:81% 职高:6%	3-5 年

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：

- 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、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。

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
30	589,400	646,900	728,800	918,400	1,039,700
29	505,600	553,200	626,100	786,300	889,900
28	433,700	473,100	537,900	673,300	761,700
27	372,000	404,600	462,100	576,500	651,900
26	319,100	346,000	397,000	493,600	558,000
25	273,700	295,900	341,100	422,600	477,600
24	234,800	253,000	293,000	361,800	408,800
23	201,400	216,400	251,700	309,800	349,900
22	172,700	185,000	216,300	265,300	299,500
21	148,200	158,200	185,800	227,100	256,300
20	127,100	135,300	159,600	194,500	219,400
19	109,000	115,700	137,100	166,500	187,800

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

18	93,500	99,000	117,800	142,600	160,700
17	80,200	84,600	101,200	122,100	137,600
16	68,800	72,400	87,000	104,500	117,700
15	59,000	61,900	74,700	89,500	100,800

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	70,400	77,600	91,200	113,600	129,600	本科:12% 大专:85% 职 高:4%	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
电商运营总监	308,800	328,000	396,000	464,000	520,300	本科:22% 大专:74% 职高:4%	5-8 年
电商运营经理	214,400	220,800	232,000	240,000	260,300	本科:35% 大专:65%	4-7 年
电商运营主管	116,800	132,000	167,300	176,000	184,000	本科:18% 大专:80% 高中:2%	1-5 年
电商运营专员	86,400	88,800	96,000	108,000	116,000	本科:12% 大专:88%	2 年以内
电商运营助理	56,800	59,200	68,800	72,000	79,200	本科:20% 大专:72% 高中:8%	2 年以内
电商网店店长	123,200	129,600	163,200	175,200	216,000	本科:8% 大专:92%	1-5 年
达人商务主管	N/A	108,000	134,400	164,000	N/A	本科:22% 大专:78%	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

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。

国内电商回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	455,200	484,400	568,100	652,000	724,100
29	402,800	428,400	501,400	572,300	634,100
28	356,400	378,800	442,600	502,400	555,300
27	315,300	334,900	390,600	440,900	486,300
26	279,000	296,200	344,800	387,000	425,900
25	246,800	261,900	304,300	339,700	372,900
24	218,400	231,600	268,600	298,200	326,600
23	193,200	204,700	237,000	261,700	286,000
22	170,900	181,000	209,200	229,700	250,500
21	151,200	160,100	184,700	201,600	219,300

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

20	133,800	141,600	163,000	177,000	192,100
19	118,400	125,200	143,900	155,300	168,200
18	104,700	110,700	127,000	136,400	147,300
17	92,700	97,900	112,100	119,700	129,000
16	82,000	86,500	98,900	105,000	113,000
15	72,500	76,500	87,300	92,200	98,900
14	64,200	67,700	77,100	80,900	86,600
13	56,800	59,800	68,000	71,000	75,900
12	50,200	52,900	60,000	62,400	66,400

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	103,200	106,400	116,800	129,600	140,700	本科:12% 大专:81% 职高:6%	3 年以内
国内电商客服	53,100	64,000	72,000	888,00	112,000	大专:74% 高中:26%	1 年以内
语音/呼叫中心客服	65,100	67,200	79,200	91,200	96,000	本科:8% 大专:85% 职高:8%	1 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
设计师	107,200	112,800	131,200	154,300	174,400	本科:26% 大专:58% 高中:16%	2-5 年
初级设计师	68,800	72,000	88,800	104,000	120,000	硕士:1% 本科:16% 大专:79% 高中:4%	1-5 年
助理设计师	N/A	51,600	60,000	72,000	N/A	大专:100%	2 年以内
工业设计师	93,600	98,400	116,600	130,000	140,800	本科:47% 大专:47% 职高:6%	1-5 年

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；

注 2：工业设计包括包装设计。

研发

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
食品研发经理	163,200	168,800	224,000	289,600	336,000	本科:62% 大专:38%	4-8 年
食品研发高级工程师	187,800	201,200	224,000	234,700	240,000	硕士:9% 本科:45% 大专:45%	4-7 年
食品研发工程师	163,200	168,000	176,000	185,600	200,000	本科:56% 大专:44%	3-6 年
食品研发初级工程师	99,100	110,700	129,600	139,200	147,200	本科:65% 大专:35%	1-5 年

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	151,200	163,200	180,000	243,700	278,400	本科:5% 大专:90% 职高:5%	5-9 年
生产车间主管	N/A	92,800	106,400	116,800	N/A	本科:10% 大专:90%	3-7 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
财务总监	284,000	324,000	400,000	552,000	600,000	本科:88% 大专:12%	7 年以上
财务高级经理	218,700	240,000	300,000	360,000	435,200	本科:95% 大专:5%	6-9 年
财务经理	128,600	140,800	172,000	213,300	276,000	本科:59% 大专:41%	5-8 年
财务主管	103,500	108,000	117,600	137,300	146,400	本科:71% 大专:29%	1-5 年
财务专员	61,700	67,200	76,000	82,400	91,200	本科:40% 大专:60%	3 年以内

财务回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	383,800	437,000	564,600	783,400	924,400
29	337,900	382,800	489,100	667,200	784,700
28	297,500	335,300	423,700	568,200	666,100
27	261,900	293,600	367,100	483,900	565,500
26	230,600	257,200	318,000	412,200	480,000
25	203,000	225,300	275,500	351,000	407,500
24	178,700	197,300	238,700	299,000	345,900
23	157,300	172,800	206,800	254,600	293,600
22	138,500	151,400	179,100	216,900	249,300
21	122,000	132,600	155,200	184,700	211,600
20	107,400	116,100	134,400	157,300	179,600
19	94,500	101,700	116,500	134,000	152,500

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	83,200	89,100	100,900	114,100	129,400
17	73,300	78,000	87,400	97,200	109,900
16	64,500	68,300	75,700	82,800	93,300
15	56,800	59,900	65,600	70,500	79,200
14	50,000	52,400	56,800	60,000	67,200

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
人力资源总监	328,000	364,000	453,300	568,000	600,000	本科:88% 大专:12%	7 年以上
人力资源高级经理	180,000	214,600	258,400	344,000	364,000	本科:73% 大专:27%	5-8 年
人力资源经理	113,600	117,600	153,600	182,000	217,100	硕士:2% 本科:61% 大专:38%	5-8 年
人力资源主管	88,800	91,200	102,300	127,200	140,000	本科:64% 大专:36%	1-5 年
人力资源专员	80,000	83,600	91,200	98,600	117,700	硕士:4% 本科:56% 大专:40%	3 年以内
人力资源助理	56,800	58,400	67,200	71,100	72,000	本科:29% 大专:68% 职高:3%	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

1 / 36

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

人力回归值

HCE	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	349,700	404,100	519,000	701,500	764,300
29	311,300	356,800	454,300	605,600	660,500
28	277,100	315,100	397,600	522,800	570,800
27	246,700	278,200	348,100	451,300	493,300
26	219,600	245,600	304,700	389,600	426,300
25	195,400	216,900	266,700	336,400	368,400
24	174,000	191,500	233,400	290,400	318,400
23	154,900	169,100	204,300	250,700	275,200
22	137,900	149,300	178,900	216,400	237,800
21	122,700	131,800	156,600	186,800	205,500
20	109,200	116,400	137,000	161,300	177,600
19	97,200	102,800	119,900	139,300	153,500

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	86,600	90,700	105,000	120,200	132,600
17	77,100	80,100	91,900	103,800	114,600
16	68,600	70,700	80,400	89,600	99,100
15	61,100	62,500	70,400	77,300	85,600
14	54,300	55,100	61,600	66,800	74,000
13	48,400	48,700	54,000	57,600	63,900
12	43,100	43,000	47,200	49,800	55,300

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
行政助理	54,900	57,600	67,200	70,400	72,800	本科:33% 大专:67%	1 年以内
司机	71,200	76,000	84,000	96,000	116,000	本科:14% 大专:52% 高中:33%	5 年以内

