

2025 年 市场展望与薪酬指南 .



目录.

- 03 前言.
- 06 会计与财务.
- 09 汽车.
- 12 银行与金融服务.
- 15 消费品与零售.
- 18 建筑地产.
- 21 人力资源.
- 24 智能制造与运营.
- 27 科技与数字化.
- 30 法务与合规.
- 33 医疗健康与生命科学.
- 36 销售与市场营销.
- 39 采购与供应链.
- 42 关于我们.



2025 年市场与人才趋势展望

当下，全球经济格局深度调整，新兴领域蓬勃发展，传统产业加速转型升级。在这过程中，人才的重要性愈发凸显，成为企业创新驱动及可持续发展的核心动力。过去数年，我们目睹了数字化转型、人工智能、大数据等技术对企业运营和人力资源管理的深刻影响，重塑工作模式，倒逼人才需求与管理模式革新。

技术创新：持续引领 2025 年增长新引擎

2024 年中国经济稳步复苏，增速 5% 为后续发展蓄势。展望 2025 年，科技创新将成为中国经济腾飞的核心力量，特别是无人驾驶、AR / VR、人工智能、生物技术、新能源等领域。随着国产化趋势、出海步伐加速，中国本土企业凭借技术创新及成本优势，将在全球市场占据更重要的位置。面对中国市场巨大潜力与急剧变化，外资企业也将积极调整并升级中国市场战略，更适应中国市场独特需求与发展趋势。

乐观预期在人才市场中悄然蔓延，近半数受访企业看好 2025 年人力资源配置前景。技术密集型与服务型行业招聘需求呈指数级增长，智能制造、医疗健康等赛道成为人才吸纳高地。

从地域来看，不同区域经济发展与人才需求方面各有特色。以北京为中心的华北地区，人才需求主要集中在科技、金融和政策分析等领域；长三角地区经济发展迅速，制造业与现代服务业协同发展，急需工程技术、数据分析和国际贸易方面的人才，以增强全球竞争力；华南及大湾区则凭借其创业氛围和科技产业基础，人才需求聚焦于人工智能、软件开发和市场创新等领域。

格局重塑：人才供需态势变化明显

新兴产业崛起，虹吸部分传统产业人才，形成跨领域流动潮。一线城市吸引力不减，新一线城市凭借政策利好与产业升级强势崛起，岗位薪酬差距逐步收窄，人才分布渐趋均衡。伴随本土企业出海征程，人才国际化流动提速，海外职业机遇备受青睐。

供需方面，企业在降本增效紧箍咒下，招聘策略趋于审慎，聚焦人效最大化，精细打磨人才与岗位匹配度，对于人才的要求也更加苛刻。然而，顶尖人才供不应求与预算掣肘的矛盾，加之应届生蜂拥、待业存量积压，让求职市场竞争白热化。在此背景下，适应性与战略性招聘成为企业破局关键，企业必须有效管理成本，同时高效招聘人才。

招聘革新：能力导向多元模式

2025 年企业招聘将重点关注技术研发与创新、数字化与人工智能应用，以及市场营销与销售拓展等关键领域，跨界复合型人才备受追捧。招聘策略突破传统思维，以多元精准模式广纳贤才，能力、潜力与资源变现能力成为人才甄选新标尺。另外，企业对于灵活用工模式认可度提高，利用多元化形式，更好地助力企业提高效率与应变能力。

薪酬趋势：绩效导向与现金偏好

受市场环境发展预期等因素影响，职场人对于薪酬涨幅趋于谨慎乐观，多数行业受访者预期薪酬涨幅在 10% 以下。

求职者在跳槽时，目光聚焦基本工资、绩效奖金等现金收益，追求即时稳定回报。在技术创新驱动下，企业薪酬预算重点向关键人才倾斜，高科技、生命科学领域领跑行业，旨在保持竞争优势并激发员工潜能。

以人为本：注重 EDI & B，了解员工价值主张驱动因素

随着人才期望与工作世界不断变化，培养包容性的工作场所文化不仅是一种趋势，而是吸引与保留杰出人才的必要条件。企业如将多元化、公平性、包容性与归属感（EDI & B）放在首位，将能更好地释放员工的全部潜能，推动创新并提高组织整体绩效。



jonathan edwards

董事总经理
任仕达中国



2025 年市场展望趋势

按领域划分 .



会计与财务 .

当下，会计与财务职能正稳健迈向智能化、自动化发展阶段，依托大数据、人工智能、区块链等前沿数字技术，重塑传统业务流程。在降本增效提质大环境下，会计与财务职能正加速向数据分析与战略决策支持的角色转变，依托大数据与高级分析技术，助力企业科学决策，为组织长远发展构筑坚实的财务支撑。企业正重新审视并优化财务团队职能架构、人才布局，重塑专业技能，以适应数字化转型，助力企业应对复杂多变的市场环境。

招聘趋势 .

科技、新能源、医疗保健、专业服务（会计、法律、咨询）等领域成为财务人才需求增长的“高地”。由于技术创新、市场需求增长、以及全球化战略，这些行业发展势头强劲，迫切需求具备专业知识、技能及国际化视野的高端财务人才。然而，在全球经济复苏缓慢、市场环境不确定性加剧、监管政策动态调整，以及企业战略转型等多重因素交织影响下，部分企业上市计划延迟甚至搁浅，直接冲击财务团队扩张步伐，致使招聘规模缩减，人才需求曲线短期承压。

技术迭代驱使财务人员加速技能升级。在专业技能需求方面，重点在于优化财务流程与推进财务信息化，尤其强调与人工智能技术深度融合，涵盖数据挖掘、自动化报告生成、风险预测以及智能审计等多个维度。企业迫切寻求精通主流财务系统操作与优化，同时掌握数据分析、建模，以及风险评估的复合型人才。在此基础上，持有 CPA、ACCA、CFA 等国际权威财务证书的人才，因其专业资质的高含金量以及完备的知识体系，成为企业竞相追逐的稀缺资源。伴随企业加快出海步伐，精通国际财务报告准则（IFRS）、熟悉跨国界财务法规与税务政策，且能够灵活应对跨境税务筹划、汇率波动风险的国际化财务人才愈发紧俏，成为企业布局全球业务的“标配”人才。

热招职位及年薪（货币单位：人民币）

财务总监	50 万 - 200 万	财务控制	30 万 - 130 万
税务总监	40 万 - 145 万	财务分析经理	28 万 - 70 万
财务业务伙伴	30 万 - 85 万		

热需技能

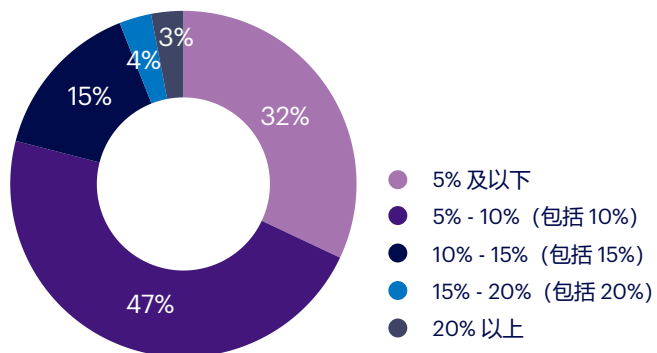
- 成本控制与核算能力
- 税务筹划、合规与风险管理
- 业务理解与数据分析
- 熟谙海外税法法规以及国际财务报告准则

薪酬趋势 .

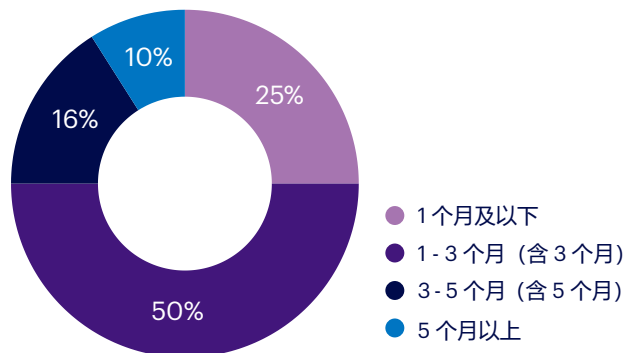
会计与财务领域的薪酬体系正随着市场动态灵活调整，逐渐与公司营收及盈利绩效紧密关联，体现绩效导向的薪酬理念。任仕达中国调研数据显示，在不换工作的情况下，79% 的受访者预期 2025 年薪酬涨幅不超过 10%；50% 的受访者预期年终奖为 1 至 3 个月月薪。资深财务人才因市场稀缺性和丰富经验，在寻求新机遇时，期望薪资能有 15% 至 20% 的增长，并倾向于现金形式的收入。

择业方面，财会专业人才格外关注企业财务健康与稳定，他们会细致评估企业的偿债能力、盈利能力及运营效率，以审慎态度衡量职业发展的潜在风险。

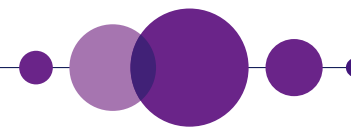
2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



会计与财务 .



职位名称	一线城市	二线城市
首席财务官	70,000 - 300,000	50,000 - 150,000
财务总监	50,000 - 200,000	30,000 - 80,000
财务控制	30,000 - 100,000	20,000 - 50,000
财务经理	20,000 - 50,000	15,000 - 40,000
财务分析经理	25,000 - 45,000	15,000 - 30,000
财务分析员	8,000 - 20,000	6,000 - 12,000
财务业务伙伴	25,000 - 50,000	15,000 - 30,000
财务报表经理	25,000 - 40,000	15,000 - 30,000
财务系统经理	30,000 - 55,000	15,000 - 30,000
审计总监	55,000 - 100,000	25,000 - 50,000
审计经理	25,000 - 50,000	15,000 - 40,000
IT 审计经理	25,000 - 55,000	15,000 - 35,000
内控经理	20,000 - 40,000	15,000 - 45,000
资金总监	40,000 - 100,000	25,000 - 45,000
资金经理	20,000 - 50,000	15,000 - 25,000

职位名称	一线城市	二线城市
税务总监	40,000 - 120,000	25,000 - 45,000
税务经理	20,000 - 45,000	15,000 - 25,000
会计经理	25,000 - 45,000	15,000 - 30,000
出纳	6,000 - 15,000	3,500 - 9,000
费用会计	6,000 - 15,000	3,500 - 8,000
财务文员	5,000 - 8,000	4,000 - 8,000

备注:

- 货币单位为人民币，数据供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等

汽车 .

当前，新能源技术正处于高速发展阶段，与智能科技达成深度融合，已然成为驱动中国汽车行业发生深刻变革的关键要素，全方位重塑行业格局，涵盖市场发展走向、人才需求结构以及薪酬体系架构等多个层面。2024 年国产自主品牌乘用车在中低端市场展现了强劲的销量势头，出口成为重要增量来源，但增速有所放缓。在高端市场，外资品牌仍占主导地位，且科技企业正加速涌入，推动该行业向智能化、网联化转型。

招聘趋势 .

智能化加速发展，汽车行业正面临人才转型升级的挑战。招聘聚焦于技术研发与创新、数字化与人工智能、智能制造与生产管理等领域。同时，企业也在进行人才结构调整。智能化趋势，如黑灯工厂的普及，正在替代部分生产制造类基础职位，内燃机领域的岗位也在缩减。

此外，车企海外拓展热情高涨，构建多元化、国际化人才体系成为当务之急，岗位涵盖研发、市场营销、供应链优化及本地运营等。研发创新方面，企业竞相吸引精通电动化、智能化技术的顶尖人才，以及来自电气工程、数据科学、系统集成等多领域的复合型人才，该类人才往往具备跨界整合能力与前瞻性创新思维。

目前热招及人才缺口较大的领域包括储能与新能源、智能网联等。

热招职位及年薪（货币单位：人民币）

EV 电驱动研发设计专家	90 万 - 200 万
造型设计副总裁	150 万 - 300 万
储能项目经理	70 万 - 160 万
首席架构师	60 万 - 160 万

热需技能

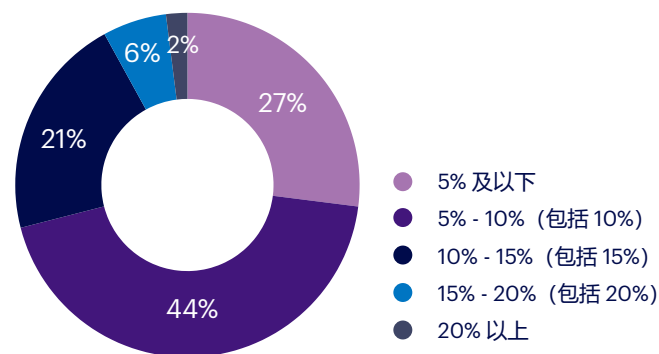
- 电动化与智能化技术
- 数据分析与人工智能应用
- 创新与设计思维
- 项目管理与跨学科协作
- 高效沟通

薪酬趋势 .

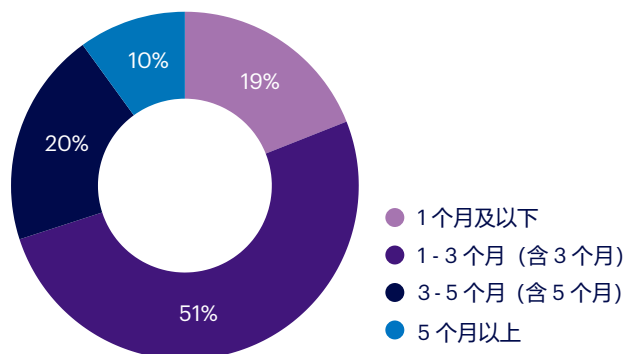
任仕达中国调研数据显示，汽车行业有 27% 的受访者预计 2025 年的薪酬涨幅将不超过 5%，这一比例相较于去年增加了 3 个百分点。受盈利能力下滑的影响，部分汽车企业已采取了较为明显的降薪与裁员措施。在人才升级的背景下，智能研发领域的跳槽薪酬增幅明显超过了传统燃油机领域。特别是在算法等先进技术岗位上，跳槽后的薪酬增长往往能达到 10% 至 30%；而相比之下，传统燃油机研发岗位的薪酬增长则显得较为平缓，普遍保持在 10% 以下。

面对行业变革与整合加剧，高质量人才在跳槽时更加谨慎，企业在招募与保留稀缺人才时面临挑战。为有效吸引并保留顶尖人才，企业应采取一套综合性的战略举措，包括构建具备市场竞争力的薪酬福利体系、打造鼓励创新与多元包容的企业文化，特别是针对新能源汽车技术、智能驾驶与自动驾驶技术、车联网与智能交通系统等前沿领域，应加强人才储备与培养，助力企业在激烈的市场竞争中保持领先地位。

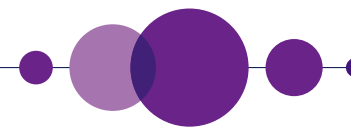
2025 年员工预期薪资涨幅 (受访者百分比)



2025 年员工预期发放的年终奖 (受访者百分比)



汽车.



研发设计	一线城市	二线城市
造型设计副总裁	150,000 - 250,000	80,000 - 120,000
电子电器总监 / 总工程师	50,000 - 120,000	45,000 - 80,000
整车集成总监 / 总工程师	50,000 - 110,000	45,000 - 70,000
整车功能安全专家	65,000 - 100,000	50,000 - 80,000
动力总成总监 / 总工程师	65,000 - 100,000	45,000 - 65,000
总布置总监 / 总工程师	65,000 - 105,000	50,000 - 75,000
汽车质量工程师	12,000 - 25,000	8,500 - 15,000
内外饰设计工程师	10,000 - 20,000	8,500 - 15,000
工业工程师	6,000 - 20,000	5,500 - 15,000

智能驾驶及车联网	一线城市	二线城市
车载首席软件架构师	150,000 - 180,000	65,000 - 100,000
车联网负责人 / 产品总监	130,000 - 170,000	80,000 - 130,000
自动驾驶产品总监	120,000 - 160,000	100,000 - 130,000
智能驾驶科学家 / 技术专家	150,000 - 250,000	100,000 - 150,000
算法工程师	45,000 - 120,000	40,000 - 100,000

新能源	一线城市	二线城市
EV 研发副总裁	120,000 - 200,000	90,000 - 150,000
EV 电驱动研发设计专家	80,000 - 150,000	60,000 - 100,000
新能源研发总监	70,000 - 120,000	55,000 - 90,000
电驱动系统总监	70,000 - 120,000	55,000 - 90,000
电驱动软件开发经理	40,000 - 60,000	35,000 - 55,000
电驱动硬件开发经理	60,000 - 90,000	50,000 - 70,000
高压动力系统安全专家	50,000 - 85,000	40,000 - 70,000
四驱系统专家	45,000 - 80,000	35,000 - 70,000
车身轻量化专家	50,000 - 80,000	35,000 - 65,000
储能项目经理	30,000 - 80,000	20,000 - 60,000
BMS 开发经理	30,000 - 60,000	20,000 - 55,000
电机设计经理	35,000 - 50,000	28,000 - 45,000

备注:

- 货币单位为人民币，数据供参考使用
- 一线城市：北京、上海、广州、深圳；二线城市：如苏州、成都、南京等城市。城市的划分来源：国家统计局
- 薪酬表数据来自任仕达大中华目前的主要热招职位，数据为基本月薪，不包含奖金、提成、补贴或其他福利等