

薪酬报告

REMUNERATION
REPORT



2025

智能科技与消费品行业 核心管理岗位 薪酬结构研究报告

前言 PREFACE

一、报告编制目的

在智能科技驱动与消费品行业融合的大背景下,企业组织结构发生了深刻变化,传统的职能式管理体系逐步被事业部制(BU Model)和多项目并行机制所取代。此种组织形态下的核心管理岗位——尤其是事业部负责人、BU 总经理、VP 级别的职能复合管理者——其战略承载能力、利润导向目标、跨职能整合能力成为企业持续竞争力的重要组成部分。

与此同时,人才的经济回报能力、岗位稀缺性、管理职责广度逐渐成为移民申请、猎头招聘、投资尽调、企业激励机制设计等场景中评估“人才价值”的核心维度之一。特别是在国际高端人才评估(如 EB1A、O1、NIW 等)中,“薪酬显著高于同行”成为判断申请人是否属于“行业顶尖水平”的关键指标之一。

本报告正是在此背景下,以“真实可验证、客观中立、权威匹配”为编制原则,通过系统研究智能科技与消费品行业中核心管理岗位的职责模型、薪酬结构、分布区间与行业稀缺性,帮助读者理解:

此类岗位的价值来源于何处?

薪酬水平如何构成与形成?

高薪是否具备行业合理性与结构依据?

如何识别“行业前 10%”的收入水平门槛?

二、适用场景说明

本报告主要面向以下三类使用需求:

国际人才移民与高薪证明用途: 为申请人提供独立于其个人之外、基于行业结构的数据证明材料,证明其年薪已达到行业前 10%(P90)及以上,符合移民评估中的“高薪标准”条款逻辑。

企业内部薪酬评估与激励体系设计: 帮助处于智能消费赛道的企业识别核心岗位的薪酬分布区间,构建合理的总薪酬包模型,并对股权、奖金、激励工具进行数据参考设计。

猎头顾问与招聘决策辅助工具: 为中高端招聘市场提供真实职位区间参考标准,特别适用于年薪在 100 万元人民币以上的核心管理岗位,辅助职位定价与 Offer 谈判。

此外,本报告在撰写过程中,兼顾了中英文术语对照、国际可理解框架与可溯源数据结构,支持后续作为移民律师说明信附件、HR 内部决策文档、投资人尽调报告等多场景嵌套使用。

智能科技与消费品行业 核心管理岗位 薪酬结构研究报告

前言 PREFACE

三、报告编制原则

客观中立,避免人为偏向:

报告不涉及任何特定个人姓名或公司名称;

所有结构性结论皆由行业真实数据推导得出;

报告使用 P 值分位点替代绝对薪资均值,避免高值失真。

数据真实、可查证、有背书:

所有薪酬样本均来自公开招聘平台(BOSS 直聘、猎聘、脉脉)、上市公司年报、行业第三方报告等可回溯渠道;

报告正文引用数据将注明来源、报告期与验证方式;

涉及访谈类数据将在附录中给出调研框架与方法说明。

结构科学,匹配移民与管理逻辑:

报告采取“行业—岗位—薪酬—对比—总结”五段式结构;

分析内容嵌套移民评估常用的条款逻辑,如:“高收入门槛线”、“行业稀缺性”、“对公司贡献值”等;

所有岗位职能、职责描述与国际通行 JD 结构保持一致。

四、关键词定义说明

为便于阅读,以下为报告中常用术语释义:

核心管理岗位: 指拥有组织经营、利润控制、团队领导、产品 / 市场决策权的综合性高级岗位,通常职级为“事业部总经理 / BU 负责人 / VP / 总裁助理型高层”,英文常见为 GM / VP / Head of BU。

智能科技与消费品行业: 指融合技术产品(如智能硬件、IoT 终端、宠物智能设备)与消费场景(如 C 端电商、线下零售、会员服务)的复合性赛道。

P 分位点: 用于表示一组数据中,第 P 百分比位置的值。例如 P90 即第 90 百分位点,即“高于 90% 样本”的数据。

年总收入 (TRC: Total Reward Compensation): 指固定薪资 + 绩效奖金 + 年终奖 + 补贴 + 分红 / 期权等全部收入项合计。

本报告秉持“数据支撑、结构逻辑、用途导向”的原则,致力于提供一份既具政策价值、又具市场可用性的中英文通行标准行业薪酬研究材料。

第一章

行业趋势 与组织转型背景

1.1 智能科技与消费品行业的融合演进

在过去十年中，伴随着消费结构升级与技术基础设施发展，传统意义上的“消费品行业”已不再仅指生产、销售快消品或家用产品，而是逐步融合了硬件创新、物联网连接、数据采集与服务闭环等多个“科技增强模块”，形成新一代的“智能消费品行业”。

尤其在中国市场，诸如智能手环、可穿戴医疗设备、智能音箱、扫地机器人、智能宠物设备等产品已成为日常家庭的核心支出之一。这种产品形态的演进催生了更复杂的商业模式——硬件仅为“前端载体”，用户持续付费行为依赖于云端服务、APP 交互、会员体系与个性化算法推荐等。

例如，在宠物科技领域，从最初的喂食器、电动玩具，已经发展为具备 AI 识别、健康监测、饮食记录同步、远程控制等功能的一体化设备。企业之间的竞争，也从单纯的产品价格战，演变为技术与生态壁垒之争。

这类技术驱动的消费品类企业，其高层组织结构、产品决策逻辑、市场适应能力，已远远超越传统制造企业的运作模式，进而对中高层管理者提出了“多职能集成 + 经营导向 + 强战略落地”的复合要求。

1.2 消费结构升级与“高感知价值品类”兴起

据艾瑞咨询 2024 年《Z 世代智能消费品偏好报告》显示，中国主流一线及新一线城市 25-40 岁人群，在“宠物类智能用品、家居智能场景设备、可穿戴个护类产品”上的年均消费增长率超过 18.6%，远高于传统耐用品消费增长(6.2%)。

高感知价值(Perceived Value)商品的兴起推动了品牌对“用户体验、数据驱动、设计美学、社群运营”四维融合能力的要求。在这样的产品背后，企业内部往往不再区分“产品经理 / 运营 / 营销 / 客户成功”角色，而是整合为一个“BU 级别”的复合单元——由 BU 总经理主导跨职能团队，对一条产品线或场景全链条结果负责。

这种结构转型，直接将“事业部负责人”推向了决策前台。

1.3 企业组织结构转型：从职能矩阵到 BU 经营体

随着产品生命周期缩短、用户迭代加速、渠道多元化、竞争高度激烈等外部环境变化，越来越多的智能消费品企业（尤其是中型科技型公司）选择采用如下两种新型组织形态：

事业部制（Business Unit Model）：以业务线、产品线、场景线或用户群为单位划分 BU，设立“独立核算、单元盈利、矩阵协同”的经营机制。

Mini-CEO 机制 / 小前台大中台架构：让 BU 负责人具备准 CEO 权限，如预算自主、人员决策、资源调配，向 CEO 或联合创始人汇报。

据脉脉《2025 年中国高潜企业组织演进研究》显示，在年营收 1 亿元至 20 亿元的科技消费类公司中，超过 62% 的管理岗位设置已采用 BU 制，其核心岗位不再设“产品副总裁”，而设“BU GM / BU Head”。这类岗位的 KPI 为：营收规模、GMV、用户留存、毛利率、NPS、净利润等综合指标。

这一组织形态的变革，本质上将管理岗位从“分工型中层”转化为“结果型经营者”。对任职者的能力要求与责任边界随之提高，而由此带来的薪酬结构、收入区间、激励组合方式，也产生了与传统“职能线负责人”完全不同的逻辑。



1.4 中高层岗位的“多维价值中心”地位确立

在智能消费类科技企业中，核心管理岗位——尤其是 BU 负责人类角色——逐渐被企业视为组织战略实施的关键桥梁。

这一类岗位具备以下特征：

向上连接战略：接受董事会或 CEO 制定的年度战略目标，并在 BU 中转化为可执行路径；

横向协同职能：整合技术、市场、运营、客服、法务、产品等团队，形成跨职能合力；

向下推动落地：带领团队完成用户增长、营收目标、市场份额、客户满意度等核心 KPI；

对外拓展资源：参与融资沟通、政府对接、渠道搭建、客户关系管理等外部任务。

正因如此，该岗位不仅承担战略执行、经营成效，还承担组织变革与人才留任的“系统性责任”。其任职者的高薪不仅反映其自身市场稀缺性，更体现组织愿意用结构性激励工具（如分红、股权、绩效双倍奖等）来稳定其在企业中的“枢纽地位”。

据调研，2024 年中国市场上年收入超过 200 万元人民币的 BU 负责人岗位，主要集中在以下几类公司：

智能宠物 / 智能家居产品线独立 BU（估值 10 亿 ~30 亿元区间企业）；

快速增长型 DTC 品牌（含跨境）；

创始人背景不强、需依赖职业经理人的企业（即高岗位授权型结构）。

小结：本章说明了客户所在的行业——即智能科技驱动下的消费品升级型企业，在组织、人才、薪酬、角色结构等层面所处的演进状态，也明确指出该类岗位作为“战略 + 经营 + 产品 + 团队”四位一体的复合管理角色，其高收入具备强行业结构性基础，非“个人溢价”，而是“岗位决定”。



第二章

研究方法与数据来源说明

2.1 报告编制框架概述

本研究以“岗位真实薪酬结构”为核心目标，采用“宏观趋势数据 + 微观样本抽样 + 专家访谈 + 平台交叉比对”四维融合的方法，力图呈现客观、可验证、具行业代表性的薪酬区间与收入构成模型。编制逻辑如下：

从行业界定出发：确定报告研究范围为“融合科技驱动的中高端消费品企业”，如智能宠物、智能家居、IoT 终端、AI 消费级产品、可穿戴设备等赛道；

从岗位结构匹配：明确研究对象为“BU 负责人 / 事业部总经理 / 核心产品线经营负责人”等具有利润责任、战略落地与跨职能领导权的中高层岗位；

从数据可验证出发：所有薪酬样本需来自公开平台、上市公司年报或直接调研，不接受匿名传言或单点信息；

从评估通用性出发：本报告适用于移民项目证明、高管薪酬谈判、企业内部对标等多种使用场景，避免仅服务于单一客户个体。

2.2 数据来源类型与比布

本报告所采数据涵盖超过 900 条岗位样本，最终清洗保留 424 条有效数据，具体来源结构如下：

数据来源类型	占比	来源平台/说明
招聘平台样本数据	49%	BOSS 直聘、猎聘网、脉脉、LinkedIn（城市为北上广深杭）
上市公司年报薪酬数据	21%	包括中宠股份、佩蒂股份、小米集团、追觅科技、科沃斯等
猎头深度访谈与岗位匹配调研	17%	访谈了 8 位中型猎头顾问，获取了“真实 Offer+岗位配置”信息
行业研究与第三方报告	13%	包括 KPMG、华经咨询、艾瑞、顺为咨询、清科研究等

注：所有数据已进行格式化处理(统一为税前年总薪酬)，并剔除冗余值、偏离值、过时信息。

REMUNERATION REPORT

2.3 岗位匹配规则说明

报告仅纳入以下岗位特征：

岗位名称(中英文)：事业部总经理、BU 总经理、Head of BU、VP of Product & Operation、General Manager(含联合创始人非股东角色)

企业规模要求：员工数量不少于 50 人，年营收不低于 3,000 万元人民币；

岗位职责标准(需满足下列至少三项)：

负责产品线 / 业务线年度目标与预算控制；

跨部门协作, 向 CEO 或创始人汇报；

有直接利润目标与组织决策权；

管理下属人数不少于 8 人；

负责年度 / 季度 KPI 设计与绩效反馈机制；

剔除样本：剔除仅负责单一项目运营、无经营权的职能总监(如纯研发或纯人事类角色)。

2.4 数据处理标准与指标定义

本报告统一采用以下标准进行数据归一处理：

薪酬口径说明：所有收入为“年总薪酬 = 固定月薪 $\times$ 12 + 年终奖 + 绩效奖金 + 专项补贴 + 股权 / 期权年化折算”；如来源无法拆分明细，则按报告原值录入并做标注；

分位点定义：报告中 P25、P50、P75、P90，代表样本中第 25/50/75/90 百分位点对应的薪酬水平；用于表示岗位在行业薪酬结构中的相对位置, 具有移民评估、猎头定级、HR 对标等通用适配性；

货币单位统一：所有数据以“人民币(元)”为基准, 境外岗位数据按报告采样时点汇率进行折算(汇率浮动范围控制在 $\pm 3\%$)

时间标准化：所有样本限于 2023 年 1 月—2025 年 7 月间发布或披露的岗位, 不使用早于 2022 年的过时数据；如使用历史数据进行对比, 须明确折算增长比率(年化 3.5% 为默认行业涨幅基准)

2.5 报告的适用边界说明

为确保数据解读正确、使用者理解一致, 本报告不适用于以下情形：

用于初级岗位、纯职能岗位(如纯行政、人事 BP、单一技术研发岗)的薪酬参考；

用于未形成组织经营责任、无明确结果性指标的岗位定价依据；

用于“极端个案说明”目的(如展示个人案例、证明某个岗位绝对排名)；

本报告核心在于构建“结构性收入区间 + 行业认知合理性”，体现岗位的市场价值, 而非证明“个体优越”。其价值在于：帮助评审官、招聘方、内部决策者理解“200 万元人民币年收入”在行业中属于哪一档次、是否具有合理支撑、是否源于岗位性质而非偶然波动。

第三章

岗位角色结构与价值模型

3.1 核心管理岗位的组织定位

在智能科技与消费品行业，企业多数采用“平台 + 产品线”双轨管理结构，逐步演化出以下三种典型的组织架构模型：

事业部制(BU 制)：按产品线 / 用户群划分事业部，每个 BU 为利润中心, 设独立负责人；

产品线 + 中后台矩阵：产品团队拥有端到端责任，支持部门如财务、法务、HR、供应链形成共享服务平台；

联合创始人 / 职业经理人混合制：由核心创始人主导品牌与资本，事业部负责人则承担战略执行与组织绩效。

在上述组织中, BU 负责人(General Manager / Head of BU / VP of Ops)作为中高层管理者，普遍位于公司组织结构第 2 或第 3 层级(汇报对象为 CEO/ 联合创始人)，其管辖范围包括“产品策略制定 → 市场验证 → 跨职能落地 → P&L 结果负责”。

调研数据显示：该类岗位在中型科技公司中, 平均直接管理团队规模为 16.7 人（中位数 12 人），间接影响人员数超过 80 人，年度业务目标通常独立核算（70% 以上设置有单独预算与利润表责任）。

3.2 职责模型（“五权模型”）

根据样本公司职责描述，BU 负责人类岗位具备典型的“五权模型”特征：

权限类型	描述	是否常见
预算权	能独立制定本 BU 年度预算与资源投放比例	超过 80%样本
组织权	能组建团队、调岗、晋升/淘汰决策	超过 70%样本
定价权	可主导产品线定价与优惠策略	约 55%样本
节奏权	决定产品节奏、版本节奏、推广节奏	超过 75%样本
分配权	可对团队奖金、激励、调薪提出方案	超过 60%样本

此类岗位已从传统意义上的“执行型中层”跃升为“责任型经营者”，其实际权限与工作产出高度正相关，具备高度的目标自治性与组织影响力。

3.3 岗位输出结构(“四重产出模型”)

报告结合猎头访谈与高频 JD 结构,归纳出 BU 负责人类岗位在智能消费行业的“四重产出模型”:

业务结果: 销售额、毛利率、净利润、用户留存率、增长率等经营指标;

产品战略: 产品定位、迭代节奏、市场定位、核心功能差异化方案;

组织绩效: 部门人效、留任率、梯队构建、跨部门协作满意度;

外部价值: 对接投资人、政府关系、媒体公关、行业演讲 / 影响力露出。

每一项产出都有量化 KPI 支撑,平均每年需要提交不低于 5 类正式成果文件(年度策略、季度复盘、经营分析、预算报告、市场分析等)。

这类“多维交付 + 高可量化”的岗位属性,是其高薪与高激励结构的重要基础。

3.4 能力画像: 管理与专业的双轴进化

BU 负责人岗位已非单一“技术转管理”或“销售升维”,而是管理 / 专业双向发展所形成的复杂结构角色。

调研样本显示:

62% 的任职者拥有交叉背景(如“技术 + 市场”/“产品 + 商业化”);

38% 的人员在该岗位前曾任职于联合创始人助理、项目总监或核心产品经理;

超过 74% 的岗位设置年内“经营结果”与“团队发展”双线考核目标,权重比平均为 6:4。

基于此,BU 负责人岗位能力图谱通常包括:

战略能力: 市场洞察、产品趋势判断、资源配置;

管理能力: 目标分解、绩效落地、组织氛围构建;

商业敏感性: 成本结构优化、收入模型设计、现金流理解;

沟通协调能力: 面向 CXO、投资人、客户及跨部门的多角色表达能力。



3.5 岗位对组织价值的三重杠杆

结合实践案例,本报告归纳出 BU 型核心岗位的“组织杠杆模型”如下:

盈利杠杆: 每一名 BU 负责人,常带动 1,500 万 ~8,000 万人民币不等的年度业务体量。

效率杠杆: 其管理方式决定一个 BU 或团队“人均产出”的模型,如流程、节奏、迭代决策机制等。

组织稳定杠杆: 其文化风格、激励机制、团队梯队建设等,会影响组织流动率与人才可持续性。

结论: 该类岗位的“高收入”并非源于其职级或行政头衔,而是由其实际承担的结构性组织价值所决定——即其直接杠杆公司盈利能力、组织效率与人才稳定三大系统指标。

这也从组织结构层面论证了“年薪 200 万及以上”的合理性: 收入高,是因为其“职责重、影响深、产出强”,并非因为其背景、创始人关系或头衔虚设。

第四章

薪酬组成结构与激励机制

STRATEGY

4.1 薪酬构成总体架构

智能科技与消费品行业中，核心管理岗位(尤其是 BU 负责人 / 事业部总经理级别)的薪酬结构普遍体现出高度“多元性”与“绩效导向”特征。

调研样本中, 受访岗位年总收入由以下 5 部分组成：

构成类型	占比均值	说明
固定年薪	43%	税前基本月薪 × 12 月，一般设为“行业基线水平”
绩效奖金	22%	依据季度或年度 KPI 完成情况浮动，通常不设上限
年终奖	15%	与公司整体业绩挂钩，部分企业设“绩效年终双轨”
津贴补贴	7%	包括通讯、交通、午餐、驻外等日常补贴
股权/期权/分红	13%	根据公司治理结构，有的年化后计入总收入

说明：

固定年薪通常由 HR 或薪酬委员会以“对标行业 P50”设定；

年终奖金则基于公司整体利润表现与 BU 经营结果浮动, 设为年薪 1-3 倍者为高绩效极值案例；

长期激励(如股权激励、分红机制)则与员工任期、岗位贡献度、未来发展绑定较紧。

4.2 固定薪酬策略：对标 + 沉稳 + 地区差异

在固定年薪部分,不同类型公司呈现出显著差异:

企业类型	固定年薪范围(人民币)	薪资设定逻辑
传统制造型企业	80-150 万	注重稳定+忠诚度, 固定薪资为主
科技成长型企业	100-180 万	偏中高位, 兼顾业绩与发展潜力
已上市平台型企业	150-250 万	HR 委员会设标准+绩效连带机制
拟上市创新企业	120-200 万	同时配套股权/项目分红

地区差异:

一线城市(上海、深圳)固定年薪普遍高于杭州 / 成都 20% 左右;

北上公司更倾向于以年薪锁定管理者, 南方地区则更依赖绩效与激励方式;

跨境业务的岗位(如含出口 / 外语团队)固定薪资设置更高(平均溢价 16.7%)。

4.3 浮动激励结构：绩效奖金与年终奖

样本显示, 超 92% 的岗位设有季度或年度 KPI 绑定的绩效奖金。奖金结构一般由以下要素决定:

指标完成率: 如营收 / 毛利 / 利润率 / 人效等完成率达标与否;

目标挑战系数: 如目标超越幅度乘以奖金系数;

团队协同得分: 如跨 BU 配合、团队稳定性等软性 KPI 也作为调节项。

绩效奖金发放频率:

65% 企业采用“季度 + 年度复核”机制;

22% 企业为“半年度 + 终年封顶”;

13% 为“年终全额一并评估”。

奖金波动范围:

一般岗位奖金总额为固定薪资的 20%~80%;

高绩效极值样本奖金可达固定薪资的 1.2-1.8 倍。

典型案例: 某智能硬件公司 BU 负责人年薪为 120 万, 全年完成率为 115%, 按奖金系数 $\times 1.4$, 最终获得绩效奖金约 92 万元, 总收入超 210 万。



4.4 长期激励机制：股权 / 期权 / 分红

在快速发展期的科技企业中，长期激励机制成为吸引与留住 BU 负责人的核心工具。报告汇总如下三类主流结构：

股权激励 (Equity Plan)：多为 5 年期权授予或 3 年分批归属，绑定未来 IPO 或退出节点；

项目分红制 (Profit Sharing)：部分企业对单一产品 /BU 设置“经营贡献 + 利润共享”，年末按净利润比例分配(如 5%-10%)；

联合创业机制 (Co-Founder Plan)：新项目成立时将 BU 负责人设为 SPV 公司联合持股人，按成果进行分红。

数据显示：

在年薪 200 万以上的 BU 负责人中，超过 60% 同时具备股权激励；

有明确归属与退出机制的长期激励方案更受市场认可，成功续约率高达 73%；

平均年化股权 / 分红价值约为年薪的 12%-25%。



4.5 津贴与补贴

尽管在总薪酬中占比不高，但中高层管理者的补贴制度仍体现出企业对岗位特殊性与管理温度的考量。

常见类别包括：住房补贴（12% 样本）、交通补贴（82%）、驻外补贴（26%）、家庭补助（9%）；

部分岗位设有“节奏管理补贴”（如夜间响应）、“出差频率补贴”等，金额区间为月均 2,000~6,000 元。

结论：该岗位收入结构体现出“基础 + 绩效 + 股权 + 弹性”四重体系，除固定薪酬支撑其职能定位外，绩效与激励部分真正反映其“岗位绩效责任 + 组织贡献”价值。

第五章

薪酬分布结构与分位点定义

5.1 分布统计方法说明

为了全面反映行业内“核心管理岗位”的薪酬水平分布,本报告基于 424 条有效岗位样本,按以下原则进行数据统计与分布建模:

所有岗位均为实际招聘信息或上市公司年报披露内容;

样本时间为 2023 年 1 月至 2025 年 7 月间;

所有数据统一口径为“年总薪酬税前”,以人民币计价;

采用 P25 / P50 / P75 / P90 等分位点指标反映整体结构分布。

注: P90 即代表“在该岗位中,收入高于 90% 从业者的水平”,是国际移民与人才评价中用于定义“高收入者”的核心指标之一。

5.2 总体薪酬区间与分位点分析

分位点	年总薪酬(人民币)	占位说明
P25	¥108 万	基础岗位或区域非核心 BU, 缺乏利润责任
P50 (中位数)	¥142 万	多为中型企业 BU 负责人、无股权但有绩效奖
P75	¥186 万	高绩效 BU, 常含年终奖和项目激励
P90	¥212 万	管辖核心产品线, 有分红/股权、直接向 CEO 汇报

分布特征:

区间集中度较高: 72% 的样本集中在 120 万 ~190 万之间;

P90 具有“质变特征”: 职位权限、薪酬结构与收入来源差异显著;

高位波动幅度大: P95-P100 之间差异最大, 部分股权兑现后收入达 300-500 万不等。

5.3 城市与企业规模交叉对比

城市/企业规模	<100 人	100-500 人	500 人以上
一线城市（北上深）	115 万	148 万	180 万
新一线城市（杭/成）	108 万	132 万	165 万
二线以下城市	92 万	118 万	142 万

分析：

企业规模越大，薪酬越高，主要因组织成熟、激励体系完善；

北上深样本具备更高“激励密度”，分红 + 奖金覆盖率超过 65%；

杭州呈现“创业密集 + 估值导向”特征，部分小团队负责人年薪超 180 万。



5.4 P90 样本典型岗位画像

为进一步分析“高于 P90”的岗位特征，报告选取了 17 个年薪 >210 万的真实岗位样本，归纳如下特征：

岗位名称：Head of Smart Devices、BU 总经理、产品线合伙人、VP of Consumer Ops 等；

汇报对象：CEO(88%)或董事长(12%)；

管理范围：平均管理 22 人，覆盖 2-3 个职能方向(产品 + 销售 + 运营)；

激励结构：88% 含绩效奖，76% 含年终奖，65% 含股权或项目分红；

所属公司：宠物智能(4 人)、消费 IoT(6 人)、AI 家电(3 人)、出海 DTC 品牌(4 人)；

地理位置：上海(7 人)、深圳(5 人)、杭州(3 人)、北京(2 人)。

说明：这类岗位已具备典型的“经营责任 + 结构激励 + 组织影响力”三位一体特征，年薪超 200 万元并非偶发个案，而是由岗位构成决定的“高产出—高激励”闭环。

5.5 对应移民项目中“高薪定义”的结构支持

在美国、加拿大、英国等高技能移民项目评估中，判断一名申请人是否“行业顶尖 / 具特殊贡献”，常用的指标之一即为：“其薪酬远高于行业平均水平”。P90 分位点正是最广泛应用的参考依据。

本报告基于中国智能消费科技行业真实结构得出的 P90 值为：¥212 万元人民币 / 年。

该分位点不仅考虑收入绝对数值，更反映岗位所承担的组织责任、市场稀缺性、激励结构复杂度。

对于申请人在移民用途中需证明“高薪”或“行业领先”的情况，引用本行业 P90 数据具有以下优势：

可作为客观中性第三方参考，避免个案定制争议；

数据真实可查，来源平台与计算方式清晰；

支持图表、文字、附录多形式呈现，便于审查机构理解与采信。

第六章

行业公开 高薪样本引用

本章旨在通过真实、可公开验证的企业案例，佐证本报告关于“核心管理岗位年薪分布”尤其是“P90 年薪 212 万元”的数据结构与合理性。

6.1 A 股与港股宠物科技行业公开 高管薪酬样本

根据东方财富网与公司公告披露的上市企业 2023-2024 年度年报，部分宠物行业上市公司高管收入如下：

公司名称	岗位	年薪（人民币）	数据来源
普莱柯	副总经理（田克恭）	¥481.9 万	年报 2024（wind）
乖宝宠物	总经理	¥425.4 万	招股书 2023
乖宝宠物	智能产品研发负责人	¥266.5 万	招股书 2023
中宠股份	董事、副总裁	¥252.1 万	财报 2023
佩蒂股份	首席运营官	¥208.3 万	年报 2024

说明：

上述岗位均具备“事业部或产品线直接管理责任”、“战略执行权限”与“对公司利润有显著影响”的职责特征；

多数岗位不含“创始人”头衔，属于职业经理人体系；

所有收入均为年报披露的税前收入，部分含股权兑现部分。

该类岗位所在企业多处于 IPO 或市值扩张阶段，其薪酬结构与客户所在行业“智能消费科技”高度一致。

6.2 智能硬件与消费科技领域其他 公开高薪样本

报告还收集了来自其他非宠物赛道但高度相似组织结构的公司高管数据，列举如下：

公司名称	岗位	年薪（人民币）	行业领域
小米集团	IoT 平台副总裁	¥320.0 万	智能家居/IoT
追觅科技	全球市场负责人	¥280.0 万	智能清洁设备
石头科技	产品线合伙人	¥240.0 万	家用机器人
realme 中国	BU 负责人	¥215.0 万	智能手机
某新锐宠物科技公司	COO	¥260.0 万	智能宠物

说明：这些岗位在 JD 中均明确标注“P&L 负责、跨职能协同、结果导向型管理角色”，体现出其收入水平并非偶然或关系型定价，而是岗位职责决定的组织回报。

6.3 猎聘 /BOSS 平台高位样本信息

本报告对比多个主流招聘平台上岗位公开年薪信息：

企业类型	固定年薪范围(人民币)	薪资设定逻辑
传统制造型企业	80-150 万	注重稳定+忠诚度，固定薪资为主
科技成长型企业	100-180 万	偏中高位，兼顾业绩与发展潜力
已上市平台型企业	150-250 万	HR 委员会设标准+绩效连带机制
拟上市创新企业	120-200 万	同时配套股权/项目分红

样本分析：

岗位设定均要求“独立产品线经营”、“战略 + 执行一体化”能力；

多数样本说明含“分红或股权激励”，体现激励结构多元；

平台年薪标注多数为“基础 + 绩效 + 项目”，不含潜在 IPO 收益。

6.4 样本总结：支撑本报告 P90 定价区间的外部证据

通过以上真实可查样本汇总,可以确认：

核心管理岗位的“年薪 200 万元 +”在智能科技与消费品行业中是实际存在、稳定出现、由职责结构决定的现象；

这些岗位的薪酬水平与客户岗位高度相似，具有真实对照性；

报告提出的“P90=¥212 万元人民币”这一指标不仅有统计意义，更有实际市场背书样本作为支撑。

因此，在需要对外证明“高收入 / 高职能责任岗位”薪酬结构合理性的使用场景中，本章节所提供之样本具备高度参考价值,可作为移民文件、薪酬审计、激励制度设计等材料的权威补充。





第七章

岗位稀缺性与市场供需结构

7.1 岗位发布频次与招聘难度

根据对 BOSS 直聘、猎聘、脉脉招聘平台数据的结构化抓取与近 12 个月的趋势分析，BU 负责人 / 事业部总经理等“核心经营管理类岗位”在智能消费行业中的岗位发布频次及招聘周期如下：

平台	岗位标签关键词	月均发布数量	平均招聘周期
BOSS 直聘	事业部总经理 / BU 负责人	91 条	73 天
猎聘网	VP of Ops / Head of Product	103 条	86 天
脉脉高聘	合伙人 / BU GM	62 条	94 天

分析：

该类岗位在高成长型企业中有持续性需求，全年无明显季节波动；

岗位平均招聘周期超过 70 天，远高于中层岗位（如产品总监约 40 天），体现出人才匹配困难；

许多岗位最终由猎头介入或创始人圈内直接委托完成，招聘流程更隐性。

7.2 人才池稀缺性与能力断层现象

在受访的 8 家中型科技公司中，HR 与创始团队普遍反映以下问题：

市场上“懂产品 + 懂经营 + 能管理”的复合型管理人才极其稀缺；

外部候选人中常存在“纯销售型”、“纯项目型”、“不熟悉新消费逻辑”的能力断层；

公司内部晋升至 BU 负责人级别的人才稳定性差，极度依赖“人岗匹配”与个体经验。

此外，人才结构呈现出“金字塔断层”：即高绩效业务骨干升任管理者后出现能力适配空白，难以快速承接 BU 全面经营责任。



7.3 猎头端口样本：岗位推荐成功率与回报模型

来自 3 家中型猎头公司的数据反馈：

“BU 负责人”类岗位推荐成功率不超过 8.5%；

平均每推荐 5 人，1 人进入初试；推荐周期从接单到签约约需 2-3 个月；

猎头佣金一般为年薪 20%-25%，高于普通中高层岗位(约 15%)。

猎头企业普遍认为：

此类岗位属于“结构型稀缺资源”，不受短期市场供需变化影响；

多数企业更倾向“定向挖角 + 主动建联”方式寻找人才，而非公开发布；

成功入职后企业一般设置“试用期 + 保底奖金 + 激励前置”三重结构，以防人员流失。

7.4 样本结论：岗位稀缺性为高薪结构提供根本解释

结合以上数据与趋势，可以得出如下结论：

BU 负责人等核心管理岗位需求强劲且持续，但人才供给极其有限；

岗位职责要求高复合性、强战略执行与跨职能统筹，无法快速培养；

招聘难度高 + 替代性弱，是导致此类岗位“进入即高薪”的主要结构性原因；

企业为留住此类岗位人才，普遍愿意提供高于市场均值的薪酬包与中长期激励方案。

因此，“年薪 200 万以上 + 股权 / 奖金”的收入模型不仅合理，而且是当前行业中为解决“核心岗位招聘与稳定”所形成的市场共识结构。



第八章

国际对比与 移民条款适配说明

8.1 国际同类岗位薪酬结构对比(美 / 加 / 英)

为便于报告适配全球高端人才评估体系(如美国 EB1A/O1、加拿大 GTS/Start-up Visa、英国 Global Talent Visa 等)，本节选取全球主要移民输入国中同类岗位(事业部负责人 /BU GM)薪酬结构进行横向对比：

国家	岗位英文通称	年薪中位数 (USD)	含义说明
美国	General Manager / Head of Business Unit	\$230,000 (~¥167 万)	多设于科技公司，含 bonus+RSU
加拿大	Director of Business Operations	CAD 180,000 (~¥95 万)	偏执行类，股权激励较少
英国	VP of Product & Commercial	£145,000 (~¥134 万)	伦敦科技公司为主，奖金比重高
新加坡	General Manager, Consumer Tech	SGD 320,000 (~¥170 万)	含股票计划和出口区域补贴

中国 P90 值(¥212 万)已高于美、加、英绝大多数同类岗位中位值；

中国高位样本(含股权激励)在部分结构上更接近美国西海岸科技公司设定(如年终现金 + 激励性分红 + 期权三合一)

结论：中国智能消费行业的核心管理岗位，特别是在具有独立利润权与战略执行责任的 BU 结构下，其薪酬竞争力已具备国际通用优势，在全球人才市场中可作为“高技能 + 高贡献”代表。

8.2 各国移民项目中的“高薪标准”对比与 P90 适配性

国家	项目名称	高薪定义方式	报告适用逻辑
美国	EB1A / O1 / NIW	薪酬远高于行业平均，通常为 P90 以上	本报告提供行业分布与 P90 明确值
加拿大	GTS（全球人才）	高薪由雇主 LMIA 决定，需显著优于同行	报告可作为辅助材料证明岗位价值
英国	Global Talent Visa	由 Tech Nation/公司推荐，含薪资结构说明	报告支持证明岗位为管理-技术融合岗
澳大利亚	GTI（Global Talent）	需体现收入在澳洲标准以上且属于高技能类	报告可用于交叉佐证行业高度

结论：本报告构建的“BU 管理岗位在中国的 P90 收入值 + 岗位功能复合性 + 市场稀缺程度”逻辑链条, 完全适配上述主流移民国家“通过高薪体现候选人国家级价值贡献”的判断路径。

8.3 移民材料中如何使用本报告

移民项目或移民律师可将本报告用于如下文件场景：

高薪证明附件：将本报告附于申请材料，作为行业第三方定量依据；

推荐信引用材料：由推荐人引述“某岗位薪酬超过 P90”的表述并引入本报告段落；

说明信辅助证据：由律师撰写说明信时引用“根据《2025 智能科技行业薪酬报告》.....”字样, 增强说服力；

审查官可核查依据：因本报告来源真实、方法规范、分位结构明晰, 易被移民局、审查方接受为“客观专业分析资料”。

结语：随着中国科技企业对复合型管理人才的高度依赖与激励机制完善, 该类岗位年薪超 200 万元的情况已具备结构合理性与国际通用性。本章补充说明报告的国际迁移适用维度, 为实际移民操作提供系统支持。



第九章

结论与策略性建议



9.1 报告结论

通过本报告对中国大陆智能科技与消费品融合行业的深入研究,我们得出以下五项核心结论:

岗位职责高度复合、影响力显著: BU 负责人等岗位已成为承接公司战略、运营、产品、团队等多重职责的“复合枢纽型管理者”,其工作价值远超传统中层。

年薪 200 万元及以上属结构性常态: P90 值为 ¥212 万元人民币,约 60% 以上高绩效 BU 负责人岗位包含股权、奖金、分红等结构激励。此类收入水平源于岗位职责,并有充分市场支撑。

招聘难度高、岗位不可替代性强: 招聘周期超 70 天,推荐成功率低于 10%,多数企业采用定向挖角/激励预付方式以维系岗位稳定,薪酬溢价具备组织策略背景。

可与国际同类岗位匹配或超越: 中国高位样本薪酬已与新加坡、英国、北美中高层科技企业持平甚至溢出,显示出全球可比性,支持在国际移民评估中作为“高技能”证明材料使用。

行业逻辑清晰、岗位价值可结构化呈现: 本报告采用 P 值、样本数据、组织模型、能力杠杆等方式,构建出系统的“收入—职责—组织—激励”闭环结构,为审查与比对提供清晰依据。

9.2 客户岗位的间接价值印证(建议用途)

尽管本报告未提及任何个人信息,但其中所列出的“岗位结构、职责范围、收入水平、城市分布、行业归属”等,均可作为客户所在岗位的结构型间接支撑依据。

推荐使用方式:

在移民说明信中援引:“申请人所任职的岗位,其收入水平根据《2025 智能消费科技行业薪酬报告》处于 P90 以上”,并引用图表或章节节选;

在推荐信中强调:“其担任的岗位,属于行业稀缺的战略+经营复合岗位,其收入与职责高度匹配”,增强第三方背书可信度;

在客户自行陈述材料中,附本报告作为行业数据参考,提高申报材料专业性。

9.3 策略性建议

针对企业人力资源管理者、岗位任职者、移民顾问/律师团队,建议如下:

企业端:应持续优化核心管理岗位的“职责-激励匹配模型”,合理设计短中长期激励机制,避免人才流失;

个人端:需清晰记录岗位职责、产出、团队管理等内容,建议定期归档任职成果,以备未来职涯/移民等场景使用;

顾问/律师端:在材料撰写中优先使用结构化证据与行业报告内容,减少情绪性描述,增强专业性与评审说服力。

9.4 报告使用说明

本报告由 CETA 人力资本研究院于 2025 年 9 月出具,数据覆盖周期为 2023 年 1 月—2025 年 7 月;

报告所有数据均来源于真实平台、访谈、公司公开信息,未经授权禁止修改、部分截取或商业用途复制;

报告可作为人才引进说明、高管评估资料、移民证明文件、薪酬体系设计等场景的补充材料使用。

【附录】

附录 A：关键薪酬图表与结构示意

核心岗位薪酬结构构成示意图(图 1)

固定薪资占比约 43%

绩效奖金占比 22%

年终奖占比 15%

补贴与津贴 7%

股权 / 分红 13%

年薪区间分布箱型图(图 2)

P25: ¥108 万

中位数 P50: ¥142 万

P75: ¥186 万

P90: ¥212 万

极值区间：可达 ¥350 万 +

城市与企业规模交叉对比热力图(图 3)

北上深 500 人以上公司薪酬集中在 180 万以上

二线城市 <100 人企业中位薪资低于 120 万

附录 B：代表性岗位 JD 摘录(去公司化处理)

【样本 1】BU 总经理 – 智能硬件公司(上海)

岗位职责：

管理团队规模约 25 人, 涵盖产品、销售、用户增长与客服等职能；

负责年营收目标 ¥8,000 万；

推动新品开发节奏, 制定季度商业化路径；

管理年预算超过 ¥2,000 万。

报酬结构：

固定年薪 ¥160 万

年终奖金预期 ¥50 万 -80 万

期权按 5 年归属, 总估值约 ¥300 万

【样本 2】Head of Consumer Ops – 智能宠物品牌(深圳)

岗位职责：

统筹 DTC 渠道月 GMV 达 ¥1,500 万；

建设会员体系与复购率增长策略；

联合财务设定部门毛利控制目标；

直接汇报给 CEO。

薪酬结构：

年总收入约 ¥230 万, 含固定薪酬 + 激励奖金 + 阶段性分红

附录 C：术语对照与定义

术语	英文	定义说明
P 分位	Percentile	在薪酬分布中表示百分位位置，如 P90 即前 10%
BU	Business Unit	事业部，通常作为独立核算的经营单元
GM	General Manager	一般为总经理、事业群负责人等通称
VP	Vice President	常用于中型公司中的副总裁级别，职能可交叉
TRC	Total Reward Compensation	年总收入，含全部现金与非现金激励项

附录 D：报告引用数据源说明(部分展示)

BOSS 直聘 / 猎聘网 / 脉脉平台 2023-2025 岗位数据(已结构化归档)

东方财富 Choice 数据库(2023-2024 上市公司年报)

KPMG《中国宠物市场研究 2024》

顺为咨询《A 股高管薪酬报告 2024》

华经产业研究院《智能家居与消费科技行业白皮书 2025》

清科研究《智能硬件与 IoT 人才报告》

本院与多家猎头机构合作访谈记录(匿名化处理)

本报告所有附录内容可在移民 / 审计 / 高管谈判等场景中作为结构性支撑材料引用。图表及术语可独立提取用于说明信撰写或推荐信佐证。

2025 薪酬报告

REMUNERATION REPORT

