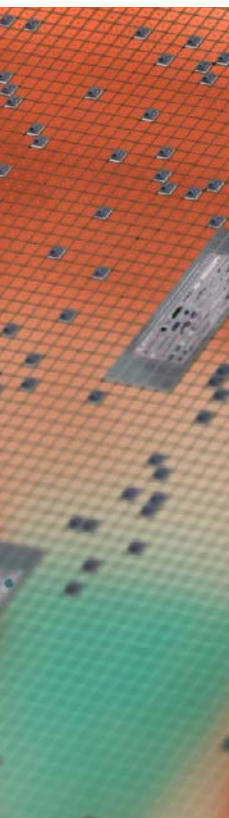




中国区 日资企业 薪酬指南



2020





英创人才服务(上海)有限公司自1996年成立以来，一直与中国共同成长。

作为一家综合性人才服务公司，英创秉持“实现员工与企业共成长”的理念，迄今为止为超过9,000家企业客户提供人才招聘、人事劳务咨询服务。

现于上海、北京、苏州、广州、深圳，5个地区设有分支机构。

在经济持续高速发展的中国，企业的发展壮大与“人”息息相关。

英创中国在为求职者提供工作岗位与成长机会的同时，为支援企业客户的发展提供多种服务。员工的成长会带动企业的成长，成长后的企业会为员工提供更好的成长环境。

在竞争日益激化的中国，我们将作为HR领域中您值得信赖的合作伙伴，通过“实现员工与企业共成长”，不断努力为中国社会发展做出贡献。

上海

上海市淮海中路999号环贸广场办公楼
二期1201室
电话: (86-21) 2352 6000

北京

北京市朝阳区建国门外大街甲6号SK大厦907A
电话: (86-10) 8517 2300

广州

广州市天河区天河路230号万菱国际中心
第40层02-04单元
电话: (86-20) 3835 0377

苏州

江苏省苏州工业园区苏州大道西9号兆润财富中心
西塔2002-2003室
电话: (86-512) 6958 0058

深圳

深圳市福田区深南大道和金田路交汇处金地中心
2106室
电话: (86-755) 2221 8481
(86-755) 2399 6500

关注英创中国微信公众号



目录



SALARIES

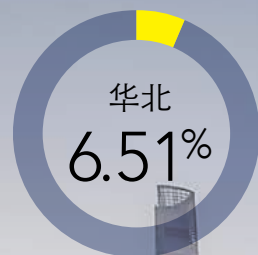
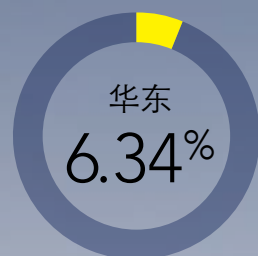
卷首语

我们梳理了敝司2019年内实际获得的上万个招聘委托数据，基于行业划分及智能区分，对总计超过170个岗位的薪资浮动范围进行了归纳和整理。

通过对数据的有效整合与统计，制作成《2020英创中国区日资企业薪酬指南》，希望能给各位的工作带来帮助。

2019年伊始就出现了寒潮将至等唱衰经济形势的担忧，随着中美贸易摩擦影响的进一步扩大，这一年对于中国地区的日资企业来说充满了挑战。从人才市场来看，经历了去年的爆发期之后，汽车、制造、设备、半导体行业的招聘需求趋于稳

2019日资企业
加薪率



定，人才计划也更为谨慎；而得益于国家对于银发经济、母婴经济等的支持，FMCG快速消费品行业的招聘需求有了显著提升。

敝司集团旗下负责咨询业务的英创安众，每年针对华东、华北、华南地区的日资企业进行薪资调整及奖金发放调查。2019年调查结果显示：华东6.34%、华北6.51%、华南6.02%，虽然加薪率每年微微递减，但整体薪资依然呈上升趋势。

纵观本《薪酬指南》，反映出各行业、各岗位的薪资基本持平，虽然制造行业有所提升，贸易行业稍有回落，但幅度都比较有限。不过，日资企业在薪资方面的吸引力似乎不及欧美企业和大型国企民企，提升员工积极性和动力成了日企普遍比较关心的课题。

目前中国区日资企业稳步迈入发展期，企业竞争力源于人才，如何吸引和招聘符合企业发展方向的人才，如何留住和培养可以担纲企业经营和发展大任的人才，是企业现在需要好好思考的问题。展望2020年，相信各行业还是会加大对人才的培养和投资。

喜岛孝广
英创中国总经理



自動車部品及び機械

汽车零部件及机械

2019年是中国制造业逐渐向智能制造方向转型的一年。传统制造业受中美贸易战，经济增速下降等大环境因素影响放慢了发展脚步，但始终相信短期阴霾很难挡住智能制造发展的大趋势。

虽然汽车产业今年的情况不是特别乐观，但中国仍然是汽车产销大国，在中国汽车产业由大变强的转型过程中，首当其冲的就是零部件行业的集体升级变革。我们经常能听到“新能源汽车”、“无人驾驶”、“自动驾驶”以及“互联网智能驾驶”等新名词。各大汽车零部件企业的未来发展趋势都和电动化、智能化、网联化、共享化等发展目标息息相关。

综合来看，零部件企业的转型路径基本是以下几个方向：一是利用自身在汽车行业的技术优势，加速加强汽车自动化，智能化等技术的推进。二是利用现有品牌及客户资源优势，根据整车客户的需求导向，快速发展新产品，新话题，提早占领市场。三是通过合作，强强联手的方式，创作属于这个时代的新技术，新产品。

在这场变革中，欧美汽车零部件品牌大多采用“快速战略转型”的策略，在多方面进行产业调整布局，以最快速度进行迅速转型并把技术现地化，在中国新建新能源汽车核心部件生产基地。而日本企业在汽车零部件行业中虽占有非常大的市场份

额，但在转型速度，布局上更偏于稳重，保守，进展速度比较缓慢。中国本土企业虽与博世、电装、大陆等领先企业相比有较大的差距，但也在全球市场上扮演越来越重要的角色。为了加速前进，跨国并购，从知名企业获取优秀人才，吸引更多本土，海归优秀人才加入成了国内企业提高技术的主要策略。上述全球主要的汽车零部件供应商无一例外的将中国作为其重要的市场。

2019年虽然在发展速度上比之前放缓不少，但汽车行业在之后很长时间内仍将继续成为最具人才吸引力的主要行业之一。但随之而来的是，行业人才的需求量，需求变化也发生了很大的变革。传统单一的技术背景，汽车行业背景人才已经不能完全满足行业变革中的人才需求，拥有不同领域背景的，复合型人才将成为汽车零部件行业的需求趋势。

技術系 技术类

機械設計エンジニア	机械设计工程师	大专/本科	3 - 5+	120K	240K
機械設計エンジニア主管	机械设计工程师主管	本科	8+	182K	300K
機械設計エンジニアマネージャー	机械设计工程师经理	本科/硕士	10+	278K	640K
電子技術エンジニア	电子技术工程师	大专/本科	3 - 5+	120K	212K
電子技術エンジニア主管	电子技术工程师主管	本科/硕士	8+	180K	288K
電子技術エンジニアマネージャー	电子技术工程师经理	本科/硕士	10+	300K	640K
ソフトウェア開発エンジニア	软件工程师	大专/本科	3 - 5+	150K	272K
ソフトウェア開発エンジニア主管	软件工程师主管	本科/硕士	8+	206K	400K
ソフトウェア開発エンジニアマネージャー	软件工程师经理	本科/硕士	10+	345K	720K
生産技術	生产技术	大专	3 - 5+	120K	224K
生産技術主管	生产技术主管	大专/本科	8+	158K	304K
生産技術マネージャー	生产技术经理	本科	10+	270K	608K

オペレーション 运营

購買調達管理	采购管理	大专	3 - 5+	113K	192K
購買調達管理主管	采购管理主管	大专/本科	8+	150K	256K
購買調達管理マネージャー	采购管理经理	大专/本科	10+	225K	528K
生産管理	生产管理	大专	3 - 5+	105K	192K
生産管理主管	生产管理主管	大专/本科	8+	150K	256K
生産管理マネージャー	生产管理经理	大专/本科	10+	225K	560K
品質管理	品质管理	大专	3 - 5+	113K	192K
品質管理主管	品质管理主管	大专/本科	8+	180K	320K
品質管理マネージャー	品质管理经理	大专/本科	10+	225K	576K
製造現場管理	制造现场管理	大专	3 - 5+	98K	152K
製造現場管理主管	制造现场管理主管	大专/本科	8+	180K	320K
製造現場管理マネージャー	制造现场管理经理	大专/本科	10+	225K	480K
工場長	工厂长	大专/本科	15+	375K	720K

営業セールス 销售

営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	87K	144K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	108K	247K
セールスエンジニア	销售技术	大专/本科	5+	120K	320K
営業主管	销售主管	大专/本科	8+	158K	328K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	230K	485K
営業ディレクター	销售总监	本科	15+	402K	737K

半導體及び電器電子

半导体电子及电器

目前整个中国的半导体行业发展还是处于比较明朗的一个状态。因为国家政策需要，我国政府正大力扶持中国本土的半导体材料，芯片公司发展。半导体行业其实包含很多设计、加工厂等。就以日系设备厂商来说，人才需求完全是与代加工厂的投入规模相关联的，海外代加工厂（类似三星、Intel、海力士等）会依据当下市场行情，国内代加工厂（类似中芯国际、华力、长江存储等）则与国家扶持项目紧密相关。

其中半导体设备分为前道和后道，前道主要是光刻、刻蚀机、清洗机、离子注入等设备。后道主要有打线、Bonder、FCB、BGA植球、检查、测试等。但是由于中国本土厂商很多设备精密程度达不到芯片的要求，所以中国的芯片生产公司主要使用的前道设备主要还是以日系或者欧美公司的为主。其中世界十大半导体设备厂商，日系就占领了其中五个席位。

从具体招聘量来看，由于中美贸易战、英国脱欧、利率上涨以及前两年销售基本饱和（因为半导体设备并非易耗品）等影响，所以今年半导体设备工程师和工艺工程师等技术类的招聘量较往年略有下降，销售类的职位较之前有比较明显的减少。但是由于国家扶持项目的需要，仍在内陆地区不断扩厂，因此整体招聘量来看还算稳定。

最后，由于半导体行业的需求量还是取决于计算机、智能手机、汽车和制造设备等终端设备的增长形势，所以未来2020年招聘量预计不会出现大量增加的情况，但是还是有一定的招聘需求。

				ANNUAL SALARY (RMB)	
		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	MIN	MAX
技術系 技术类					
電子技術エンジニア	电子技术工程师	本科	3 - 5+	150K	250K
電子技術エンジニア主管	电子技术工程师主管	本科	8+	200K	350K
電子技術エンジニアマネージャー	电子技术工程师经理	本科/硕士	10+	300K	700K
ソフトウェア開発エンジニア	软件工程师	本科	3 - 5+	150K	256K
ソフトウェア開発エンジニア主管	软件工程师主管	本科/硕士	8+	204K	393K
ソフトウェア開発エンジニアマネージャー	软件工程师经理	本科/硕士	10+	338K	720K
機械設計エンジニア	机械设计工程师	本科/硕士	3 - 10+	120K	240K
機械設計エンジニアマネージャー	机械设计工程师经理	本科/硕士	10+	278K	573K
生産技術	生产技术	大专	3 - 5+	120K	211K
生産技術主管	生产技术主管	大专/本科	10+	155K	286K
生産技術マネージャー	生产技术经理	本科	10+	255K	503K
技術サポート/FAE	技术支持/FAE	本科	5+	128K	234K
技術サポート/FAE主管	技术支持/FAE主管	本科	8+	248K	402K
技術サポート/FAEマネージャー	技术支持/FAE经理	本科/硕士	10+	278K	642K

				ANNUAL SALARY (RMB)	
		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	MIN	MAX
オペレーション 运营					
購買調達管理	采购管理	大专	3 - 5+	105K	176K
購買調達管理主管	采购管理主管	大专/本科	8+	150K	240K
購買調達管理マネージャー	采购管理经理	大专/本科	10+	212K	507K
生産管理	生产管理	大专	3 - 5+	105K	176K
生産管理主管	生产管理主管	大专	8+	143K	240K
生産管理マネージャー	生产管理经理	大专/本科	10+	210K	480K
品質管理	品质管理	大专	3 - 5+	113K	184K
品質管理主管	品质管理主管	大专	8+	180K	320K
品質管理マネージャー	品质管理经理	大专/本科	10+	225K	560K
製造現場管理	制造现场管理	大专	3 - 5+	98K	144K
製造現場管理主管	制造现场管理主管	大专	8+	165K	304K
製造現場管理マネージャー	制造现场管理经理	大专/本科	10+	225K	448K
工場長	工厂长	大专/本科	15+	330K	672K

営業セールス 销售

営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	86K	144K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	107K	240K
セールスエンジニア	销售技术	本科	5+	135K	350K
営業主管	销售主管	大专/本科	8+	150K	321K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	225K	478K
営業ディレクター	销售总监	本科	15+	375K	675K

2019年互联网产业人才需求整体回暖。日本互联网业更新速度加快、人才需求变大。根据英创的数据统计、日企互联网公司对人才的需求量呈每季度上升趋势。

预测2020年仍将有非常好的发展前景。为大家推荐几个热门科技领域，为互联网从业者做好长远规划：

- 1) 程序员、安全专家、云容量管理者(cloud capacity managers)。据美国计算机行业协会(CompTIA)的最新研究显示，超过90%的美国企业正采用某种形式的云计算技术。企业正在私有云和公共云之间转移基础设施或应用。因此如何在私有云和公共云之间动态切换计算和存储需求成为一大问题。擅长Perl、Ruby、Ruby on Rails、Python、Java与JavaScript等编程语言的程序员以及熟悉API开发和DevOps环境的专业人士的市场需求强劲。
- 2) 数据架构师、集成专家、Hadoop专业人士。由于某些企业需要收集海量数据，而分析输出的应用(如应用于机器人技术)与日剧增，这些企业的数据分析需求巨大，因此需要新增与大数据相关的IT职位。数据架构师负责设计为新增需求提供支持的结构；数据架构师确保数据解决方案和分析工具能够相互集成；IT规划分析师的职责是汇总和分析来自内部和外部的数据，以判断业务合作伙伴的未来需求。其它将保持热门势态的技术职位是Hadoop开发者、数据工程师、大数据软件架构师和企业数据架构师。
- 3) 硬件、软件和分析专家。有人预测，到2020年，可穿戴设备或许会像如今的iPhone这样普遍，这创造了许多新机遇。这意味着IT部门对以下人员的需求会上升：具有部署、管理和维

护硬件的技术专家；开发、定制和支持可穿戴设备相关应用和分析程序的专家。

- 4) API程序员。多年来软件供应商已对外开放API，以便其它开发者设计可与其软件交互的应用。因此，API的重要性与日俱增。公司将需要越来越多的API来挖掘新兴技术，如物联网、机器人技术和人工智能，以及实现现有技术趋势的价值最大化，如移动连接。
- 5) 人工智能/机器人技术基础设施专家。人工智能和机器人技术已经从科幻领域来到现实生活中。预计到2025年这些技术将渗透到生活的许多方面，并对许多行业产生巨大影响，如医疗保健、交通和物流、客户服务。
- 6) 物联网人才。物联网的兴起将培育出能够结合硬件、工程、规划、分析、隐私保护及安全各方面技能的人才。而最重要的技能是领悟物联网能够产生什么价值。企业已经意识到，仅仅将物品连通以及收集数据还不够，他们需要推敲这种连通特性和随之产生的数据如何解决以及实现企业目标。
- 7) 安全专家。社交、移动、云、分析以及物联网等技术虽带来了巨大机遇，但如果没有真正强大的安全方案和协议，所有这些新技术的经济收益都无法得到切实保障，甚至会大量削减。未来的安全专家将需要确保技术领域各个层面的安全性。

数字“工匠”不仅满足于成为纯粹的技术专家，让自己的简历多添一两项业务技能，成为能够平衡右脑和左脑技能的数字“工匠”。未来企业需要的是那种能够跳出条条框框思考、但又能在企业体制内执行任务的人才，他们具有原创力、融合性、灵活头脑、敏捷和快速的反应能力、艺术思维，而且不循规蹈矩。这就是数字“工匠”的含义所在。

エンジニア 工程师

		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	ANNUAL SALARY (RMB)	
				MIN	MAX
ソフトウェアエンジニア	软件工程师	本科	3 - 5+	143K	248K
ソフトウェアエンジニア主管	软件工程师主管	本科/硕士	3 - 8+	214K	413K
ソフトウェアエンジニアマネージャー	软件工程师经理	本科/硕士	10+	323K	640K
ハードウェアエンジニア	硬件工程师	本科	3 - 5+	105K	160K
ハードウェアエンジニアマネージャー	硬件工程师经理	本科/硕士	10+	165K	312K
ERP/アプリケーション開発エンジニア	ERP技术/开发应用	本科	3 - 5+	163K	261K
ERP/アプリケーション開発エンジニア主管	ERP技术/开发应用主管	本科/硕士	3 - 8+	197K	405K
ERP/アプリケーション開発エンジニアマネージャー	ERP技术/开发应用经理	本科/硕士	10+	332K	624K
ネットワークエンジニア	网络工程师	大专/本科	3 - 5+	120K	194K
ネットワークエンジニア主管	网络工程师主管	大专/本科	3 - 8+	179K	291K
ネットワークエンジニアマネージャー	网络工程师经理	本科	10+	251K	490K
技術サポートエンジニア	技术支持维护	大专/本科	3 - 10+	105K	224K
Webエンジニア	网页/网站工程师	大专/本科	3 - 10+	113K	288K

営業セールス 销售

営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	87K	128K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	129K	272K
セールスエンジニア	销售技术	大专/本科	3 - 10+	148K	299K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	257K	516K
営業ディレクター	销售总监	本科	15+	402K	690K

アパレル・消費財および 商業サービス 消费品及服装零售

新零售带来的人才升级

新零售对传统零售带来了冲击，也带来了机遇。让零售行业焕发出新的活力，有了更多发展的可能。随着零售行业转型升级，企业对人才的需求也水涨船高。在岗位类别方面没有大的变化，但是对人才的硬技能、软实力有了更加具体的要求，“数据性”思维、“互联网”思维成为关键要素。

人才专业背景多元化、成熟度较高

新零售围绕消费者需求重构人货场，催生了一系列岗位需求，为人才带来全新的职业机会。新零售从业者专业背景呈多元化，IT技术类和商贸类专业背景的人才占主流。其中，计算机科学与技术、工商管理、市场营销三大专业背景来源的人才数量占比最高。另外，具有会计学、电子商务、物流管理、国际经济与贸易、软件工程等专业背景的人才在新零售人才来源上也占据较重要的地位。

学历方面，新零售相关岗位对学历要求门槛较高，从业人才呈现高学历的特点。此外，人才成熟度较高、薪酬水平吸引力较大也是新零售相关企业的一大特点。

随着消费新生代崛起，90后、00后占据更多消费者开支，并且他们更愿意尝试新品。这一特点在消费品及服装零售业尤为明显。集成型门店、升级杂货店、无人店成新零售代表，近一半厂商和零售商的CEO认为新零售模式将改变行业。当消费成为

经济增长重要引擎的同时，网络消费无疑是拉动整个消费经济回稳的重要把手，此外，企业对线下市场的扩张也在稳而有序地进行。特别是服装行业的话，在2017年开始的复苏周期中，与2012年之前依赖外延扩张+提价的业绩增长驱动力有所不同，内生增长（同店增长，以及新兴渠道占比提升带来的渠道结构改善）扮演了更为核心和重要的角色。

传统日系品牌零售行业里，产品企划，市场企划等核心岗位，仍然非常重视候选人的日语能力与工作经验。与此同时，近年越来越被重视的电商职位依旧是招聘的重点。加上日企开始逐渐意识到人才的价值，在薪资和语言方面都做出了调整，力争与民营企业争夺人才。此外，更有企业察觉到市场动态，开设数字营销的岗位，利用适宜的数字技术，及时、精确、定制化和高效地与消费者进行沟通。比起欧美企业，日企在数字营销方面只是刚起步，所以在用人方面广纳英语系的人才也是日企不二的选择。由于不同的薪酬体系与企业氛围，相信这对候选人与企业都是一个挑战。

服装零售业的变革也仍在进行，随着业务的扩张，外语人才（英语、韩语）会在应聘中更显优势。此外，虽然生产管理的职位需求逐渐减少，但是对商品MD，陈列VMD，店铺开发等职位的要求并没有放低，更看重候选人的行业经验，应变能力和抗压能力。

消費財セールス・マーケティング 消费品营销、市场

		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	ANNUAL SALARY (RMB)	
				MIN	MAX
営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	82K	113K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	110K	185K
営業主管	销售主管	大专/本科	8+	177K	300K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	230K	409K
営業ディレクター	销售总监	本科	15+	333K	574K
マーケティング担当	市场专员	大专/本科	3 - 5+	130K	277K
マーケティング主管	市场主管	大专/本科	8+	163K	245K
マーケティングマネージャー	市场经理	本科	10+	203K	408K
マーケティングディレクター	市场总监	本科	15+	405K	652K

消費財・アパレル オペレーション 消费品、服装运营

購買調達管理	采购管理	大专	3 - 5+	98K	160K
品質管理	品质管理	大专	3 - 5+	99K	176K
品質管理マネージャー	品质管理经理	大专/本科	10+	198K	400K
商品企画	商品企划	大专/本科	3 - 10+	195K	416K
デザイナー	服装设计	大专/本科	3 - 10+	195K	320K
生産管理	生产管理	大专	3 - 5+	93K	160K
生産管理マネージャー	生产管理经理	大专/本科	10+	198K	400K
製造現場管理	制造现场管理	大专	3 - 5+	90K	144K
製造現場管理マネージャー	制造现场管理经理	大专/本科	10+	195K	368K



広告・コンサル・商業サービス

广告、咨询、商业服务

近年来随着企业越来越重视品牌形象的打造，中国的广告行业也进入了空前活跃的时期，资源整合与各形态呈现将是广告行业发展的主流趋势。2019年广告行业依旧保持发展的势头，需求量有所升。

特别是互联网广告，及衍生出来的移动广告、电子媒体、共享广告平台等新兴渠道，冲在第一线，引领整个行业的发展。2020年，期待跨界合作、快闪店等更多有创新意识的形式出现。与此相对，传统广告的占有率仍在持续下滑，如果投出的广告预算不能带来预期的效益，品牌公司自然不会买单。传统广告也就在这样的大环境之下逐渐失去了自己的市场份额。

对于人才的要求，早已不是过去广告新闻等专业的传统要求，互联网+新媒体的复合型人才需求旺盛，北京、上海、广州、深圳等一线城市也有比较大的缺口。如果同时附加一门外语，那更是抢手的香馍馍。

咨询行业仍然是机遇与挑战并存，发展前景良好，但入门并没有那么容易，学历、全局观、综合能力等要求非常之高，竞争很激烈。一旦在某个领域有一定积累，专业化也是趋势，不同的行业细分会让术业有专攻，咨询之路也会走得更长更远。

而电商行业及线上购物依然在影响实体店行业，商业服务以及相关的零售服务行业还在呈下滑趋势，整体浮动很大。除了个别特色店铺和连锁店以外，大多都是紧缩状态，如果不是特别优秀的人才，很难在这样的市场环境中分一杯羹。

总体来说，无论身处哪个行业，都需要紧跟节奏，不断学习新鲜事物，不要被时代所淘汰。

				ANNUAL SALARY (RMB)	
		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	MIN	MAX
広告 广告					
営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	83K	111K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	95K	199K
営業主管	销售主管	大专/本科	8+	178K	281K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	266K	480K
営業ディレクター	销售总监	本科	15+	460K	820K
マーケティング担当	市场专员	大专/本科	3 - 5+	128K	224K
マーケティング主管	市场主管	大专/本科	8+	186K	320K
マーケティングマネージャー	市场经理	本科	10+	245K	481K
マーケティングディレクター	市场总监	本科	15+	491K	762K

コンサルティング・士業 咨询

アシスタント	助理	大专/本科	0 - 5+	95K	147K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	113K	192K
営業主管	销售主管	本科	8+	188K	307K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	300K	406K
コンサルタント	咨询顾问	本科	5+	174K	313K
コンサルタント主管	咨询顾问主管	本科	5 - 10+	268K	377K
コンサルタントマネージャー	咨询顾问经理	本科	10+	281K	515K
パラリーガル	律师助理	本科/硕士	0 - 5+	134K	220K
弁護士	律师	本科/硕士	10+	428K	888K

商業サービス 商业服务

営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	78K	160K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	127K	221K
営業主管	销售主管	本科	8+	195K	300K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	265K	376K
営業ディレクター	销售总监	本科	15+	305K	686K
サービスマネージャー	服务经理	大专/本科	8+	181K	308K

金融サービス 金融服务

2019年金融行业人才现状：进入调整期，蓄势待发。

2018年，国家出台多项政策对金融行业加大规范和管控，尤其针对近几年野蛮生长的互联网金融行业。2019年，在经济下行的压力下，市场对金融人才的仍是需求很大。与2018年相比、招聘数量呈上升趋势。其中，金融风险管理、消费金融岗位较为热门。目前金融行业不断发展混业经营，复合型人才对金融机构的未来业务发展至关重要。

虽然各细分行业对人才的需求标准不尽相同，但优秀的毕业院校、国际专业资格证书以及跨界、复合的知识经验等将会成为未来几年金融业人才发展的关键趋势。

预计在未来几年内，金融从业人员队伍仍将不断壮大。其中、以下几个职位含金量较高：

金融分析师 (CFA) CFA是“特许金融分析师”，是美国以及全世界公认金融投资行业最高等级证书，全球至今仅有3.55万人通过考试，而我国大陆，目前约5000多人拥有此资格，近几年我国参加CFA考试人数也在急剧增长，未来3年对CFA的需求量将持续增大。

金融风险管理师 (FRM) 风控一直被视为互联网金融发展的命脉。目前FRM持证人在中国属于极度稀缺的金融高级人才。

行长、副行长 除了风控人才，银行行长、副行长也出现较大缺口。

特许财富管理师 (CWM) 特许财富管理师被认为是美国本土三大理财规划管理师之一。5年以上金融机构工作经验，有良好的经济学基础和至少精通两个投资领域，其要求之高，很少人能通过。

基金经理 业内称“操盘手”，负责基金的筹措、管理和运营，上市监控等。CFA持证人的主要去向之一。市场需求较大，前景广阔。目前，我国多数基金实行的是投资决策委员会领导下的基金经理负责制。不同的基金可能会带有基金经理的个性特征，但基金经理的投资权限也是有限的。

注册会计师 (CPA) 注册会计师行业发展对人才有着巨大的需求，而注册会计师考试的难度是有目共睹的，用一位业内人士的话说是“考试难，比上青天好不了多少”。考证的难度加剧了注册会计师资源的紧张程度，也加大了企业的招聘难度。

从全球金融市场整体情况来看，普遍现象就是金融行业人才较少跨行业流动。

随着互联网金融不断冲击传统金融业，以及金融机构不断发展混业经营的新形势下，金融行业对复合型人才的需求不断上升。

未来几年内也许有望打破金融业的行业壁垒，跨行业间的流动或将出现上升。而对于业内人才来说，不断丰富自身知识的全面性也将成为未来立足金融行业的关键竞争力。

フロント・営業 销售

営業アシスタント	销售助理	本科	0 - 5+	93K	130K
営業担当	销售担当	本科	0 - 5+	110K	215K
営業主管	销售主管	本科	8+	174K	290K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	258K	435K

ミドル・バックオフィス 中台与后台

リスク管理担当	风险管理专员	本科	0 - 5+	113K	192K
リスク管理主管	风险管理主管	本科	8+	255K	360K
債権管理担当	债权管理担当	本科	0 - 5+	105K	154K
債権管理主管	债权管理主管	本科	8+	240K	336K
監査担当	审计担当	本科	0 - 5+	120K	208K
監査主管	审计主管	本科	8+	263K	360K
企画担当	企划专员	本科	0 - 5+	165K	320K
企画主管	企划主管	本科	8+	210K	400K

貿易商社及び物流

贸易进出口及物流

综合商社多发端于贸易公司，发展至今，已经远远超出贸易公司的经营范围，但商社的基本定位仍然是提供交易服务：助力出口商开拓海外市场，为进口商提供市场行情，监督贸易双方的商业信用，帮助筹措资金或安排贸易，甚至提供全球范围的运输服务。无论是贸易还是投资，两者相辅相成，在金融、物流、调研·咨询、市场营销等功能的支持下，通过遍布世界各个角落的网络有条不紊地进行。

去年由于日本政府对“一带一路”倡议的态度发生了积极变化，作为日本第一大出口国和进口国的中国，双方外交以及贸易关系也在不断改善，中日双边贸易合作的广度和深度也得到了进一步拓展。然而2019年国际大宗商品市场整体走势偏弱，作为全球四大商品进出口国之一的日本，上半年与中国双边货物进出口额比上年同期下降了4.1%，原因主要有以下两点：

- 1) 世界经济发展面临较大下行压力，增长动能趋缓，各国政策向内倾斜，贸易保护主义持续升温，“逆全球化”趋势导致全球经贸摩擦加剧。
- 2) 美国减税政策、贸易保护主义行为严重扰乱了全球贸易发展秩序，对国际贸易持续发展带来严峻挑战，也将在各个层面深刻影响未来较长时间内的全球贸易投资发展。

整体进出口贸易呈现众多危险和挑战的时候，另一面跨境电商为进出口带来的无限潜能，已经成为中国外贸的新亮点。但是对于跨境电商来说前期充分的调研准备工作以及适合的选品十分关键。中国外贸内生动力不断增强，随着支持外贸稳增长、提质量、转动力各项举措不断落地，政策效应将会持续显现，而跨境电商平台在优化升级，服务能力增强；优化供应链管理的前提下，将会加速品质产品出海，改变中国的进出口贸易环境。

所以，在华贸易类职位今年也呈下滑状态，春招旺季景气度也同比下行。从企业需求看，小微企业招人难的局面依然没有从根本上解决；从职位需求来说，销售相关岗位仍位居企业需求榜首，而且企业对销售人才无论是硬性还是软性方面都提出了更高的要求，不难理解，在企业追求发展盈利的过程中，急需销售角色的员工去开拓市场，贡献利润。对于求职者来说，提升专业知识技能、累积行业、产品经验的同时，密切关注招聘市场整体动向，把握好职业发展方向，才能在职场竞争中掌握更多“筹码”。

				ANNUAL SALARY (RMB)	
		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	MIN	MAX
総合商社 综合商社					
営業アシスタント	销售助理	本科	0 - 5+	98K	140K
営業担当	销售担当	本科	0 - 5+	150K	250K
営業主管	销售主管	本科	8+	210K	358K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	260K	518K

専門商社、貿易会社 贸易进出口

営業アシスタント	销售助理	大专/本科	0 - 5+	85K	128K
営業担当	销售担当	大专/本科	0 - 5+	110K	221K
営業主管	销售主管	大专/本科	8+	198K	329K
営業マネージャー	销售经理	本科	10+	240K	470K
貿易担当	贸易专员	大专/本科	3 - 8+	98K	245K

物流

物流担当	物流专员	大专	3 - 5+	93K	205K
物流主管	物流主管	大专/本科	8+	141K	268K
物流マネージャー	物流经理	大专/本科	10+	206K	418K
倉庫管理	仓库管理	大专	3 - 5+	81K	158K
倉庫管理主管	仓库管理主管	大专/本科	8+	154K	218K
倉庫管理マネージャー	仓库管理经理	大专/本科	10+	188K	358K
物流セールス	物流销售担当	大专	3 - 5+	94K	188K
物流セールス主管	物流销售主管	大专/本科	8+	162K	278K
物流セールスマネージャー	物流销售经理	大专/本科	10+	221K	389K

財務人事行政

财务及人事行政

2019年全球经济进入高速化发展期，尤其在中国特色社会主义市场经济高速发展下，企业间人才的竞争成为核心。人力资源的管理在企业中占据着举足轻重的作用，人的因素越来越成为企业呈现资深战略目标的关键因素，人力资源的管理模式也出现了新的发展趋势。

人力资源岗位已逐步从传统的被动角色，直接参与到企业的整体运营中去，并直接对企业的整体运作和效益产生因果关系。在新经济时代，企业以战略策划及文化为根基，通过对人才和流程的有效管理达到营业和效益目标。人事资源已经从传统的“守门人”角色，转变为企业管理的策略伙伴，或直接成为各个业务流程部门的【partner】。

新的人力资源等位，必须以新的心态加入新的技能，加强人事的设计，执行，规划与策略等高附加值的业务，为现代化企业的管理需求服务。

同时，2019为信息技术全面渗透剂咨询流通高速发展的一年。在此背景下，人力资源的信息化也在中国市场经历了从无到有，从缓慢到到高速的发展阶段。依托互联网进入高速和高度自动化的人力资源管理模式。很多企业还自助开发了很多针对企业自身需求的人力资源系统。

在管理系统上将人事管理与财务管理相结合，做到二者之间具有相互协调、相互促进的并相互监督的作用。将二者之间有效的结合并且形成新的企业内部风险控制及监察体制。运用人力资源及财务的管理，同时考虑到成本核算，监察，风险控制等因素，做好物理资源向智力资源的转化管理工作。在2019年的新岗位中，结合人力资源及财务的新型岗位，如内控管理，J-SOX管理等岗位也出现大量需求的趋势。

现代企业在获取利益的同时，也引入了CSR (Corporate-Social-Responsibility)即企业社会责任的概念。在创造利润，对股东负责的同时，也承担起对劳动者、消费者、环境、社区等利益相关方的责任，保护劳动者合法权益。作为现代企业的HR管理工作也涉及到CSR的相关内容。其中保护劳动者合法权益，广泛包括不歧视、不使用童工，不使用强迫性劳动，安全卫生工作环境和制度等也要求HR管理结合法务，内部审计等方面。人事管理工作在将来逐步发展为复合型内容岗位，承担起企业中最重要管理环节之一。

				ANNUAL SALARY (RMB)	
		QUALIFICATION	EXPERIENCE (YEARS)	MIN	MAX
財務 财务					
経理財務担当	财务会计专员	大专	0 - 5+	98K	208K
経理財務主管	财务会计主管	大专/本科	8+	165K	336K
経理財務マネージャー	财务会计经理	本科	10+	240K	512K
経理財務ディレクター	财务总监	本科	15+	330K	720K
財務分析員	财务分析员	大专	3 - 5+	98K	240K
財務分析マネージャー	财务分析经理	本科	10+	180K	336K
税務担当	税务专员	大专/本科	3 - 5+	143K	240K
税務主管	税务主管	大专/本科	8+	210K	384K

人事・総務 人力资源・行政

人事担当	人力资源专员	大专	0 - 5+	95K	192K
人事主管	人力资源主管	大专/本科	8+	135K	272K
人事マネージャー	人力资源经理	本科	10+	180K	416K
人事ディレクター	人力资源总监	本科	15+	270K	640K
総務担当	行政专员	大专	0 - 5+	87K	152K
総務主管	行政主管	大专/本科	8+	120K	240K
総務マネージャー	行政经理	大专/本科	10+	150K	352K
秘書	秘书	本科	0 - 8+	90K	320K

法務・企画 法务・企划

法務担当者	法务专员	本科	3 - 5+	135K	285K
法務主管	法务主管	本科	8+	240K	405K
経営企画	经营企划	本科	5 - 10+	180K	420K
営業企画	营业企划	本科	5 - 10+	150K	375K