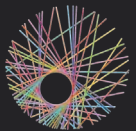


薪酬指南

2026

中国大陆地区

战略与企业并购



Morgan McKinley

Part of Org Group

行业专家提供的 薪酬数据及人才市场洞察



人才与机遇的交汇 点：2026薪酬指南

在本指南中，您将看到：

- 我们中国大陆专业招聘顾问的深度洞察，涵盖2026年就业趋势，并阐述企业如何通过有效的人才策略实现成功。
- 覆盖多项专业领域的最新薪酬数据，助您通过我们的2026薪酬计算器精准对标市场薪资水平

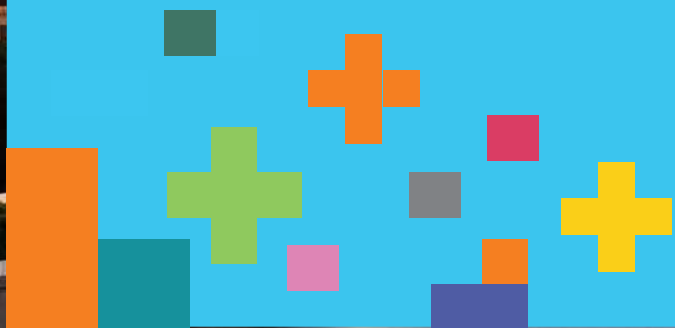
欢迎阅读

Morgan McKinley

2026 年中国大陆

薪酬指南

受经济压力持续影响，中国大陆的就业市场正承受显著压力，这种挑战预计将延续至2025年。组织架构调整带来了新的岗位机会，但这些机会往往伴随更高风险，同时企业对成果的耐心正在下降。新加入的员工被要求更快展现价值，较长的适应期已愈发难以被接受。





对职场专业人士而言，尤其是中高端人才，通过跳槽实现显著薪资提升的机会正在快速减少。

企业在薪酬方面普遍趋于保守，涨幅通常被限制在 10%–15% 之间。

在部分情况下，待业候选人收到的报价甚至低于其预期。综合来看，2025年对求职者而言将是机会有限、挑战上升的一年。

展望2026

2026年的前景更为乐观。审慎的预算策略预计将逐步恢复稳定性并重建市场信心。许多企业设定了保守但可实现的增长目标，使2026年成为重新积蓄动能的关键一年。

同时，首批外资企业的领导者逐渐步入职业生涯后期，他们的岗位空缺将为具备潜力的中高端管理者带来新的晋升机会。

在经济充满不确定性的环境下，顶尖人才正成为企业韧性与增长的关键决定因素。他们不仅擅长推动战略落地，还能够构建新的竞争框架。他们具备前瞻性，能够将全球性挑战、需求放缓、技术快速革新以及地缘政治变化转化为机遇。

典型例子包括：推动AI赋能的供应链优化、推进可再生能源创新、实施碳中和战略等。顶尖人才还在帮助企业布局东盟、非洲等新兴区域、降低对欧美市场依赖方面发挥关键作用。在组织内部，他们的影响力提升企业敏捷性、

增强韧性，并重塑团队协作模式，使企业能在波动环境中更有效地调整战略。

麦浪

Morgan McKinley大中华区

董事总经理



战略与企业并购



中国大陆战略与企业并购 招聘趋势

2025年市场依旧保持活跃，主要由两类企业驱动：一类是处于增长瓶颈、希望通过战略转型实现突破的企业；另一类是高速发展的公司，为扩张规划和抓住市场机会而积极扩编。

人才竞争已从“广撒网”转向“精确定位”。通用型人才（如项目经理、业务分析师）供给增加，岗位竞争趋于缓和；但具有客户方与咨询方双重背景的专业人才依然稀缺，需求持续旺盛。

雇主在评估中愈加重视个人特质，包括沟通能力、情商、自驱力与抗压能力。

合同工与全职岗位形成更为务实的组合：全职人员负责企业战略、PMO管控和多年期项目；合同工用于强化关键项目的速度与灵活性，支持试点或快速交付。

招聘流程明显加重：面试轮次通常为4-5轮，包含技术面、案例分析、能力测评和多方面面试小组。决策周期延长至2-6个月，岗位预算收紧，反映了成本控制及强势买方市场的趋势。



热门岗位

1. 首席战略官
2. 业务线战略业务合作伙伴
3. 战略转型负责人/战略变革管理

稀缺技能

1. 扎实的咨询技能：包括问题解决、沟通表达、方案设计（Deck 制作）及公众演讲能力
2. 出色的人际沟通与利益相关方管理能力
3. 强适应力与抗压能力
4. 积极主动且高度自驱的工作方式

薪酬趋势：上升、下滑还是持平？

薪酬走势呈现“分化”而非普涨。受预算谨慎及 PM/BA 通用型人才供给增加影响，许多岗位的薪酬保持在替代成本水平、基本持平。薪酬溢价主要集中在稀缺的高影响力岗位，尤其是同时具备战略、交付与变革能力的复合型人才。

此类专业人才跳槽的薪资提升通常落在 高个位数至低双位数 区间；若候选人具备客户方+咨询方双重经验、可量化价值交付记录，或拥有AI驱动的 PMO/变革执行能力，薪资涨幅可显著更高。

与项目里程碑和价值实现挂钩的绩效浮动薪酬更为普遍；签字费与全面加薪则更为谨慎、使用有限。

战略、项目与变革将继续融合，对能够横跨战略制定、执行落地与变革推动的T型人才 需求更为突出。



尽管市场正在调整与细分，但战略类岗位由于直接影响业务绩效，招聘需求仍保持韧性。

AI工具将全面融入战略分析、项目统筹与变革沟通，使AI辅助决策成为基础能力要求。

企业仍将保持审慎且严格的筛选流程，包括多轮评估，并继续采用“混合型人才配置”：轻量化的全职团队负责治理与方向，合同制专家负责高峰期交付。

能够展示可量化价值创造，并熟练应用AI驱动的交付方式的专业人士将持续获得薪酬溢价。



职位名称	全职 (¥ 年薪)		
	低	中	高
合伙人	¥2,000,000	¥3,000,000	¥8,000,000
总监	¥1,500,000	¥2,000,000	¥2,300,000
项目经理	¥500,000	¥1,500,000	¥1,800,000
顾问	¥400,000	¥700,000	¥1,200,000
初级顾问	¥200,000	¥300,000	¥400,000

企业战略

职位名称	全职 (¥ 年薪)		
	低	中	高
高级战略总监	¥1,500,000	¥2,000,000	¥2,500,000
战略总监	¥1,200,000	¥1,500,000	¥1,800,000
高级战略经理	¥700,000	¥800,000	¥900,000
战略经理	¥400,000	¥500,000	¥600,000

职位名称	全职 (¥ 年薪)		
	低	中	高
并购总监	¥900,000	¥1,500,000	¥2,500,000
并购高级经理	¥600,000	¥700,000	¥800,000
并购经理	¥350,000	¥400,000	¥500,000

招聘人才

寻求职业机会

合同制用工经济： 重塑2026年的敏捷性与专业能力

随着企业进入 2026 年的新一轮转型与增长周期，合同制用工的作用前所未有地重要。企业正在重新平衡员工结构，将全职与合同制人才结合，以保持敏捷、控制成本，并按需获取稀缺专业能力，这是其增长战略的关键。

经历数年的经济波动与技术加速，许多企业认识到，敏捷不仅是优势，更是必要。合同制用工处于这一变革核心，使项目更快推进、创新更快落地，并确保团队关注结果而非人员规模。

我们看到，对能够参与复杂项目、立即产生价值并帮助企业自信应对变革的高技能合同制用工的需求持续上升。

合同制用工为何仍具战略价值

员工敏捷性：合同制用工让企业能够快速调整，启动新项目、弥补能力空缺，或在不增加长期成本的情况下推动转型计划。

按需获取专业能力：随着技术与商业模式演进，合同制用工可提供数字化转型、数据战略、治理、合规及运营卓越等稀缺技能。

韧性与连续性：企业在管理混合型员工队伍及变化的运营模式时，合同制用工为关键项目提供稳定性与推动力，确保在重组或过渡期间持续交付成果。

优化成本结构：合同制员工模式仍是平衡预算的重要工具，使企业能够在需要时精准投入专业能力。

展望 2026 年，合同制用工将继续塑造现代员工队伍，不仅作为灵活解决方案，更是战略性人才规划的核心支柱。能够将合同制用工与全职团队无缝整合的企业，将在适应、创新和快速交付上处于有利位置。

与我们深入探讨合同制用工的价值

外包人才解决方案： 解决复杂的人才招聘挑战

许多企业难以维持内部招聘团队——无论是固定成本限制、团队缺乏专业能力，还是内部容量不足。同样，若缺乏广泛的人才库，企业也难以大规模获取人才。这正是我们人才解决方案业务的价值所在。

我们以“以人为本”的方式重塑人才招聘。我们深入了解企业文化，成为团队的延伸，处理招聘中的复杂环节，让企业及团队专注于目标实现。

我们根据企业需求定制 RPO、MSP 和全员人才解决方案：

招聘流程外包（RPO）

将全职招聘任务外包给可靠合作伙伴，同时保留战略控制。我们处理细节，您持续推进业务。

管理服务计划（MSP）

管理灵活的员工队伍至关重要，但追踪合同制用工与临时工可能令人力吃紧。我们介入管理合同制员工，降低风险，节省时间和成本。

一站式人才解决方案

以统一方式管理全职与合同制员工需求。我们整合并优化人才策略，实现全面掌控与战略优势。

进一步了解我们的人才解决方案业务。

我们如何构建薪酬计算器

薪酬数据：这些薪酬信息基于过去一年全球数千笔招聘案例及我们招聘顾问的专业洞察汇编而成。薪酬区间会根据市场变化进行必要更新。

薪酬计算器中的资历等级划分为 0-3 年、3-5 年及 5 年以上经验。



联系我们:

上海徐汇区淮海中路1010号

嘉华中心

31层3102-3104室

+86 21 6070 0488

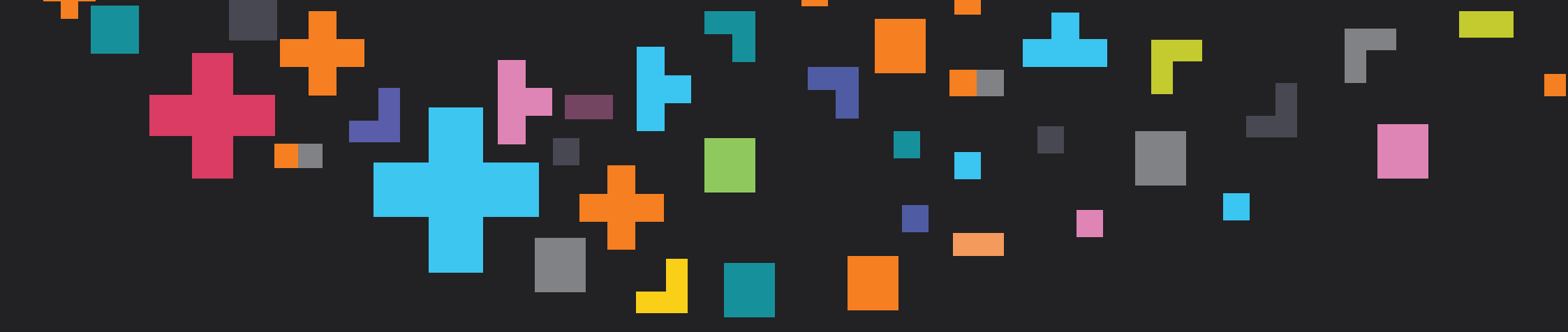
shanghai@morganmckinley.com

全球覆盖:

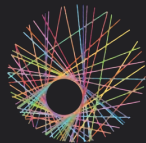
澳大利亚 | 加拿大 | 香港特别行政区 | 爱尔兰

日本 | 中国大陆 | 新加坡 | 英国





赋能您的人才战略，
我们助力您超越期待



MorganMcKinley

Part of Org Group

www.morganmckinley.com.cn

