

RISFOND 锐仕方达

2025 年卫星互联网 薪酬报告



锐仕方达人才科技集团有限公司
www.risfond.com

前言

锐仕方达人才科技集团（简称“锐仕方达”）于 2008 年在北京创立，是数据驱动的一站式人力资源解决方案供应商，也是 AAAAA 级人力资源服务机构。目前公司在全球 70 多座城市设有 200+ 直营分支，全职团队近 4000 人，长期为数千家芯片、半导体、高端装备、生物制药、新能源等战略新兴企业提供快速、精准猎聘服务；助力数百家新能源、制造业、电商客户出海欧洲、中东、东南亚。

公司拥有自主研发的“RNSS 系统”（Risfond Network Search System），每年为上万家高速增长中的企业提供优秀人才寻猎服务，截至目前：已有超过 50000 家国内外知名企业选择锐仕方达招募精英，每年为企业推荐优秀人才近百万次，截至目前，公司累计成功猎聘案例已超 11 万个。

薪酬管理作为人力资源管理的重要组成部分，决定着人力资源的合理配置。薪酬一方面代表着劳动者可以提供的不同劳动能力的数量与质量，反映着劳动力供给方面的基本特征；另一方面代表着用人单位对人力资源需要的种类、数量和程度，反映着劳动力需求方面的特征。

2025 年，锐仕方达整合海量数据资源，通过薪酬报告这一人力资源中的重要参考，助力人力资源市场向合理的方向运动，为各行业企业带来以下价值：

第一，了解市场薪酬水平，为企业新老员工薪酬制定带来参考价值。行业薪酬白皮书能够让企业管理者及 HR 了解到各职位的薪酬水平、各地区薪酬差异等最新信息，从而及时更新企业老员工薪酬策略，并作为制定新员工入职薪酬的参考。

第二，企业薪酬绩效管理体系再设计，制定完善的员工激励制度。企业提高或降低员工激励水平，势必要调整薪酬绩效与工作考核之间的关系，这就会使员工的薪酬水平产生变化，而这种变化是否合理，则需要以行业薪酬为参考标准，这样才能更好地制定和调整企业薪酬管理体系，平衡薪酬绩效与员工激励之间的关系。

第三，推动企业经营战略和人力资源战略协同发展。企业依据行业薪酬标准对薪酬绩效体系做出研究与调整，提高薪酬管理体系的适应性，全面发挥薪酬管理体系的作用，最终将会推动企业经营战略和人力资源战略的协同发展。

未来，锐仕方达将继续积极构建全方位的引才聚智企业服务体系，依托人力资源产业化运作模式，做好产业与人才的精准定位与对接，迎接时代的考验，坚持科技引领人才，专业成就未来，赋能各行业客户，在推动企业搭建人才高地、促进人才就业创业、助力国家招才引智工作方面贡献力量。

CONTENTS

目录

报告说明 P03

卫星互联网产业概况 P07

产业定义
产业发展概况
产业链结构
政策支持
投融资概况

卫星互联网人才需求与薪酬水平 P17

样本数据
行业薪酬特征：高阶稀缺、技术溢价、规模驱动
城市趋势：头部城市集聚效应与新兴区域潜力释放并存
应届生：高学历驱动、院校等级强化、区域战略重塑

卫星互联网典型企业及人才分析 P26

某卫星应用企业
某航天装备企业
某地面装备企业
某卫星通讯企业
某通信传输设备企业

关于锐仕方达 P37

报告说明

数据来源

统计术语

职级名称及描述



数据来源

本次报告涉及的已有统计数据及薪酬数据主要来源于国家统计局、企业年报以及公开媒体数据等。报告旨在通过行业走向与薪酬数据两方面数据综合了解行业人才发展趋势与薪酬水平,以便为相关赛道企业战略决策以及个人求职发展等提供参考。

统计术语

同比薪酬增长率	本期薪酬和上一年度同一时期相比的增长幅度 同比薪酬增长率 = (本期薪酬 - 去年同期薪酬) ÷ 去年同期薪酬 × 100%
环比薪酬增长率	本期薪酬和上一期相比的增长幅度 环比薪酬增长率 = (本期薪酬 - 上一期薪酬) ÷ 上一期薪酬 × 100%
10 分位	将适用的样本数据从小到大排列, 10% 的数据小于此数值, 反映市场极低水平
25 分位	将适用的样本数据从小到大排列, 25% 的数据小于此数值, 反映市场较低水平
50 分位	将适用的样本数据从小到大排列后位置居中的数, 又称“中位值”, 反映市场中等水平
75 分位	将适用的样本数据从小到大排列后, 75% 的数据小于此数值, 反映市场的高端水平
平均值	平均值是样本值之和除以样本个数得出, 平均值不同于中位值。平均值受到样本中所有数值的影响, 容易受极端值影响; 而中位值仅代表中点的值, 不受极端值影响

职级名称及描述

副总及以上	
范围	总经理、副总经理、区域总经理、分公司总经理
定义	领导和协调公司各团体及团体间的关系制定战略, 对关键问题进行决策, 并对结果负责选拔中高层管理人员, 建立公司组织框架
总监 / 专家	
总监	
范围	各部门总监、事业部总监
定义	管控和制定所负责领域的资源和政策制定业务、生产、营运和组织重心监督公司各项政策、制度实施情况

专家	
范围	某一专业领域内的专家、行家、大师
定义	对公司战略、规划、政策、方针提出建议制定并实施新产品、流程、标准、规划
经理 / 资深	
经理	
范围	部门经理、高级经理
定义	根据政策、程序和业务计划制定决策协调部门内部人员关系带领团队完成项目和解决问题接受总监的领导及监督
资深	
范围	某一专业领域资深人员
定义	对某一专业领域有深入的洞察利用创造性和独创性支持重要的项目、规划、业务计划对低级员工进行技术指导、工作分配和审核
主管 / 高级	
主管	
范围	部门主管
定义	通过业务监督和帮助指导等方式参与并带领团队开展日常的工作根据政策、程序和业务规划制定决策和解决问题接受经理的领导和监督
高级	
范围	某一专业领域高级人员
定义	通过业务监督和帮助指导等方式参与并带领团队开展日常的工作根据政策、程序和业务规划制定决策和解决问题接受经理的领导和监督
中级	
范围	某一专业领域中级人员
定义	熟练工作内容，能独立完成工作具有一定的应用知识和经验技能接受高级 / 资深人员的监督和指导
初级	
范围	某一专业领域入门人员，包含助理、初级专员
定义	具备基础的职业技能和专业知识协助中级或高级人员完成工作执行简单、常规性工作

文员 / 操作	
文员	
范围	各类初级、中级、高级文员
定义	需要其他人员指导下从事单一、局部的工作通常面对不困难也不复杂的常规问题
操作	
范围	熟练、非熟练操作工人
定义	经过简单技术培训即可上岗按照常规或者标准程序进行工作

卫星互联网产业概况

产业定义

产业发展概况

产业链结构

政策支持

投融资概况



卫星互联网是通过地球轨道通信卫星构建全球网络,为地面及空中用户提供互联网接入服务的新型通信技术,尤其弥补了偏远地区、海洋及空域的网络覆盖盲区,成为全球数字基建竞争的新高地。2025 年,行业进入快速发展期,关键技术如低轨卫星组网、可复用火箭及手机直连技术实现突破,中国“千帆星座”和“星网”计划加速部署,预计年发射量达 700-800 颗,较 2024 年增长超 10 倍。全球市场规模预计达 300 亿美元,中国市场规模将突破 447 亿元,年复合增长率 11%。

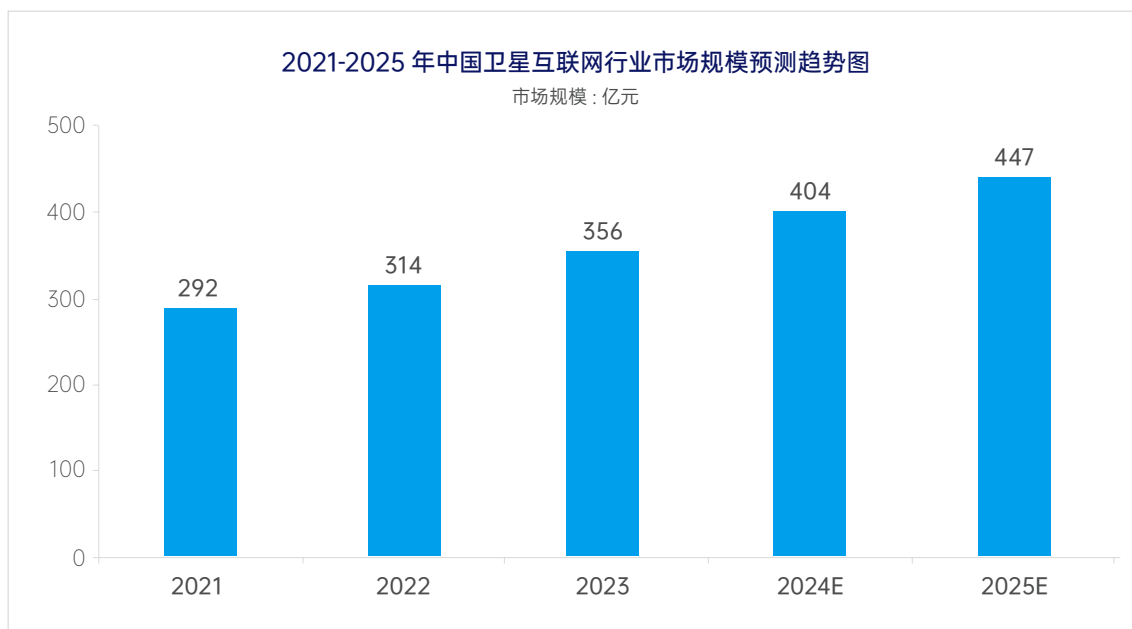
竞争格局呈现“国家队主导、民企补充”的特点,美国 SpaceX 星链用户超 500 万并接近盈利,中国星网、银河航天等企业通过低轨卫星布局抢占市场份额,同时华为等厂商推出支持卫星通信的终端设备,推动天地网络融合。应用场景从应急通信、智慧农业扩展至车联网、海洋经济等领域,政策层面被纳入中国“新基建”及 6G 空天地一体化战略,驱动全产业链协同发展。未来,行业将向高通量、高频段技术演进,并依托成本优势加速商业化普及,有望重塑全球通信格局。

产业定义

卫星互联网产业指通过部署在近地轨道 (LEO) 或中高轨道的通信卫星群组网,构建天基网络基础设施,为全球用户提供宽带通信服务的战略性新兴产业。其核心是利用卫星作为空中基站,突破传统地面光纤和基站的覆盖限制,实现对海洋、沙漠、航空等偏远区域的网络覆盖,并与地面通信网络互补,形成“空天地一体化”通信体系。产业链涵盖卫星制造、火箭发射、地面终端设备、通信系统运营及增值服务等环节,关键技术包括低轨卫星大规模组网、高通量载荷、星间激光通信及终端直连技术。该产业兼具商业与战略价值,被多国纳入新基建及 6G 技术框架,是未来全球数字经济发展的重要支撑。

产业发展概况

- **2016 年 天通一号 01 星发射:** 中国首颗自主研制的移动通信卫星天通一号 01 星成功发射, 开启高轨卫星通信能力建设, 为后续卫星互联网发展奠定基础。
- **2018 年 鸿雁星座与虹云工程启动:** 中国航天科技集团提出由 324 颗低轨卫星组成的“鸿雁星座”, 航天科工集团启动 156 颗卫星的“虹云工程”, 标志着中国低轨卫星互联网探索的起步。
- **2019 年 中国 G60 星链试验星发射:** 上海垣信卫星完成首批 2 颗试验星发射, 开启中国低轨卫星互联网星座的首次实践。SpaceX 星链计划启动: 美国 SpaceX 发射首批 60 颗星链卫星, 开启全球低轨卫星互联网竞争序幕。
- **2020 年 纳入国家“新基建”:** 中国将卫星互联网首次列入新型基础设施建设范畴, 上升为国家战略工程, 推动行业进入统筹发展阶段。GW 星座规划提交: 中国向国际电信联盟 (ITU) 申请 GW-A59 和 GW-2 星座, 规划发射 12992 颗低轨卫星, 争夺频轨资源。
- **2021 年 中国星网集团成立:** 整合“鸿雁”“虹云”等工程, 统筹卫星互联网发展, 形成国家主导的星座建设体系。政策支持深化: 工信部发布“十四五”信息通信行业规划, 提出天地一体化网络建设目标, 推动高轨与低轨卫星协同发展。
- **2023 年 技术试验与商业化突破:** 中国星网 GW 星座首颗技术试验星发射; SpaceX 推出‘星链直连手机’业务, 无需硬件改造即可连接手机。政策开放与安全布局: 工信部放开卫星互联网设备进网许可, 同时加强安全管理体系建设, 推动商用化进程。
- **2024 年 星座密集部署:** G60 星链加速组网: 完成三批组网卫星发射 (8 月、10 月、12 月), 在轨卫星达 54 颗, 计划 2027 年完成 1296 颗组网。鸿鹄三号星座申请: 上海蓝箭鸿擎科技提交 1 万颗卫星的星座计划, 成为中国第三个超万颗规模星座。商业航天写入政府工作报告: 政策推动下, GW 星座和 G60 星链进入招标与发射高峰期, 产业链迎来爆发。国际竞争与技术突破: 沃达丰通过普通智能手机完成全球首次卫星视频通话, AST SpaceMobile 卫星实现高速数据传输。



制图：中商情报网 (WWW.ASKCI.COM)

产业链结构

我国卫星互联网产业链已形成覆盖卫星制造、发射、地面设备制造及运营服务的完整体系。卫星制造涵盖卫星平台与载荷研发，发射环节包含火箭制造及发射服务，地面设备涉及固定站、移动站和用户终端等基础设施，运营服务则提供移动通信、宽带广播及固定通信等多元化服务。尽管国内卫星互联网产业起步相对较晚，但通过技术突破与政策支持已实现高速发展，当前产业链各环节协同效应显著，整体处于规模化扩张与商业化落地的成长期，展现出强劲的市场潜力与产业升级动能。



资料来源：前瞻产业研究院

我国卫星互联网产业链已形成四大核心环节：

- 卫星制造：涵盖卫星平台（结构、能源、控制系统）与卫星载荷（通信转发器、天线等核心功能模块）；
- 卫星发射：包括运载火箭研发制造及商业发射服务；
- 地面设备：分为固定地面站（信关站、测控站）、移动式终端（车载、船载设备）及用户终端（卫星电话、物联网模组）；

- 运营服务: 提供卫星移动通信、宽带广播(如高清视频传输)、卫星固定服务(专网通信、应急保障)等多元化应用。

尽管起步相对较晚,中国卫星互联网已实现全产业链自主化布局,并进入高速成长期。依托政策支持与技术突破,产业链各环节协同效应显著增强:

- 上游: 卫星批量化制造能力提升 (如 G60 卫星工厂单星生产周期缩至 1.5 天) ;
- 中游: 可复用火箭技术降低发射成本;
- 下游: 应用场景从传统应急通信向车联网、海洋经济等新兴领域扩展。

政策支持

—

国家层面通过战略规划、资源争夺和技术突破推动卫星互联网产业化；地方政府（如成都）则以真金白银的补贴政策、场景开放和生态培育加速产业落地。多方联动下，我国卫星互联网正从技术验证迈向规模化商用，成为全球通信竞争的关键力量。

1. 国家规划与技术创新

顶层设计与战略规划

- 新基建纳入：2020 年 4 月，卫星互联网首次被纳入国家“新型基础设施建设”范畴，成为国家战略性工程，推动天地一体化信息网络建设。
- 政策文件支持：工信部《“十四五”信息通信行业发展规划》提出加强卫星通信顶层设计，推动高轨与低轨卫星协同发展；国务院《“十四五”应急体系规划》和《现代综合交通运输体系发展规划》明确卫星互联网在应急通信、交通管理中的应用。
- 频轨资源争夺：向国际电信联盟（ITU）提交 GW 星座、G60 星链等计划，累计申请卫星数量近 4 万颗，抢占稀缺轨道资源。

产业化推进与技术创新

- 重大工程落地：2021 年成立中国星网集团，统筹“鸿雁”“虹云”等星座计划，加速低轨卫星组网；2024 年“千帆星座”（G60 星链）首批卫星发射，目标构建 1.5 万颗低轨卫星网络。
- 技术研发支持：推动火箭回收技术突破（如 2024 年 6 月单次发射成本降低）、高通量卫星及手机直连技术研发，提升产业链自主化水平。
- 市场准入改革：工信部推进卫星互联网业务准入制度改革，鼓励民营企业参与移动通信转售、卫星运营等业

务, 释放市场活力。

资金与产业链扶持

- 产业链覆盖: 支持卫星制造、发射、地面设备及运营全链条发展, 2023 年产业规模超 330 亿元, 预计 2025 年达 447 亿元。
- 示范应用引导: 推动卫星在应急通信、车联网、海洋经济等场景应用, 加速商业化落地。

2. 地方政策与应用

专项政策与资金补贴

"蓉城星海"计划:

- 卫星发射奖励: 按发射重量 1 万元 / 千克给予单颗最高 50 万元奖励, 单户企业年累计不超过 500 万元。
- 地面站建设补贴: 单个站点投资超 1000 万元的, 按投资额 10% 补贴, 最高 200 万元 / 站点, 年累计不超过 1000 万元。
- 数据平台补助: 支持企业自建卫星数据服务平台, 按投资额 20% 给予最高 300 万元补贴。

创新平台支持: 中试平台设备购置补贴最高 3000 万元, 连续 3 年按服务收入 30% 追加运行补贴; 国家级创新平台"一事一议"综合支持, 省级制造业创新中心最高补贴 1000 万元。

应用场景拓展与生态构建

"卫星赋能城市"行动:

- 优先在智慧城市治理、精准农业、环境监测等领域开放场景, 每年遴选 10 个示范项目, 单个项目最高奖励 100 万元。
- 推动卫星与智能终端 (手机、汽车、可穿戴设备) 融合, 促进大众消费领域标准化配置。

产业链协同:

- 鼓励企业集群发展, 采购卫星产品年度金额超 1000 万元的, 次年每增 100 万元奖励 10 万元, 单户年奖励上限 300 万元。

投融资概况

卫星互联网投融资呈现“政策驱动、技术攻坚、区域集聚”特征，2024 年成为资本涌入的关键转折点。未来，随着星座组网加速（如 2025 年“千帆星座”部署 648 颗卫星）和技术成本突破，行业将从基建期向应用爆发期过渡，车载通信、全球覆盖服务等场景或催生新一轮投资热潮。

1. 投资规模与增速

- 总量与增速：2024 年成为中国卫星互联网投融资的爆发年，全年融资事件达 138 起，披露金额突破 202.39 亿元，创历史新高。相较 2023 年的小幅下降，2024 年融资规模同比显著增长，主要受“星网”“G60 星链”等国家级工程推动。
- 细分领域：资金主要流向卫星制造、火箭制造与发射、卫星应用三大领域，其中卫星制造占比约 40%，火箭制造因大额融资（如垣信卫星 67 亿元 A 轮融资）拉动金额占比提升。

2. 资本类型与策略

- 国家队主导：中国星网、航天科技集团主导“星网”“G60 星链”等国家级星座计划，2024 年国家财政及政策性银行注资超 500 亿元。
- 民营资本活跃：红杉、IDG 等风投加注商业航天，星际荣耀、蓝箭航天等民企单轮融资破 10 亿元，但 80% 融资集中于 A 轮前，C 轮后项目稀缺。
- 跨界资本涌入：华为、小米等科技巨头通过战略投资布局终端直连技术，吉利、长城汽车切入低轨卫星车联网场景。

3. 细分领域投资热点

上游制造与发射:

- 卫星制造: 低轨卫星批量化产线 (如 G60 卫星工厂单星成本降至 500 万元)、相控阵天线、星载芯片成焦点。
- 火箭发射: 可回收火箭研发 (2024 年单次发射成本降至 5000 万元) 吸引超百亿投资, 星际荣耀双曲线三号火箭完成复用试验。

中下游应用与服务:

- 地面设备: 华为、中兴推动终端价格从 5 万元降至 8000 元, 2024 年相关企业订单增 300%。
- 应急通信 / 车联网: 2025 年车载卫星通信模块渗透率预计达 15%, 蔚来、小鹏等车企联合卫星企业成立合资公司。

卫星互联网人才需求与薪酬水平

样本数据

行业薪酬特征：高阶稀缺、技术溢价、规模驱动

城市趋势：头部城市集聚效应与新兴区域潜力释放并存

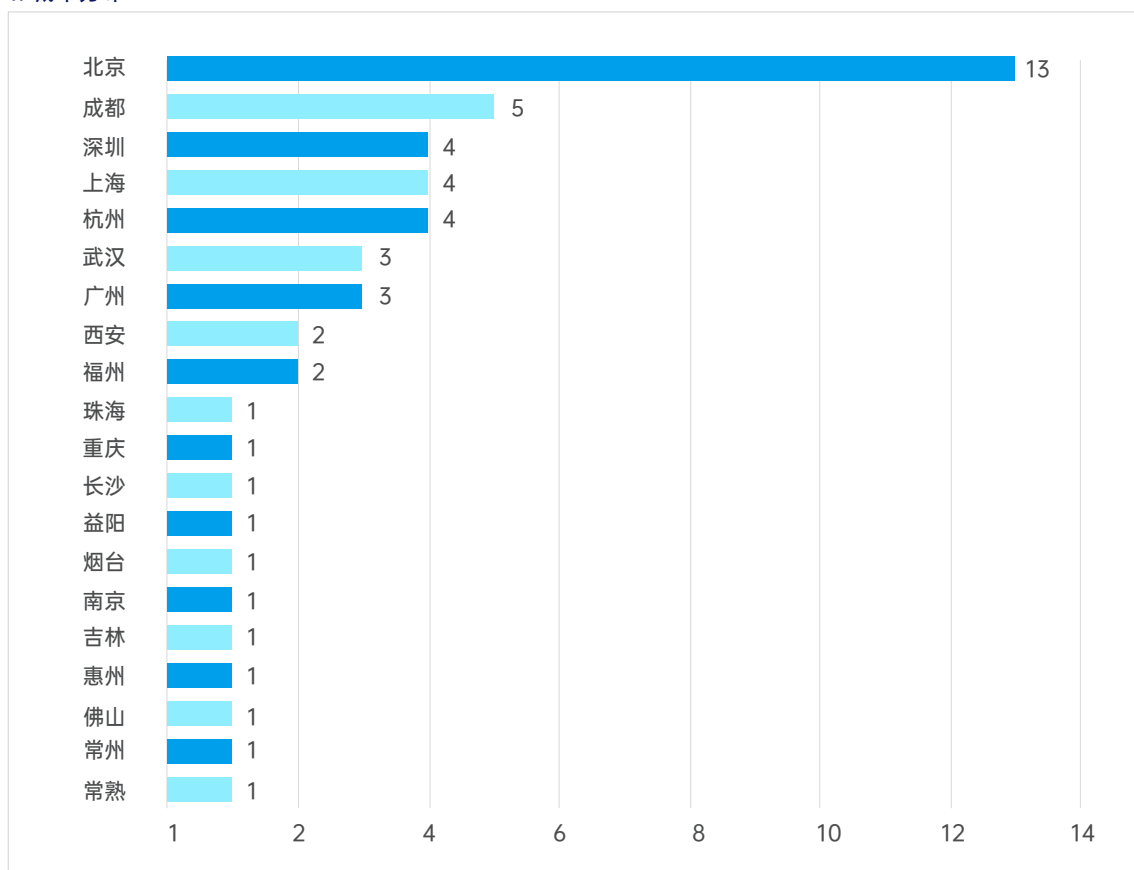
应届生：高学历驱动、院校等级强化、区域战略重塑

卫星互联网人才需求与薪酬水平

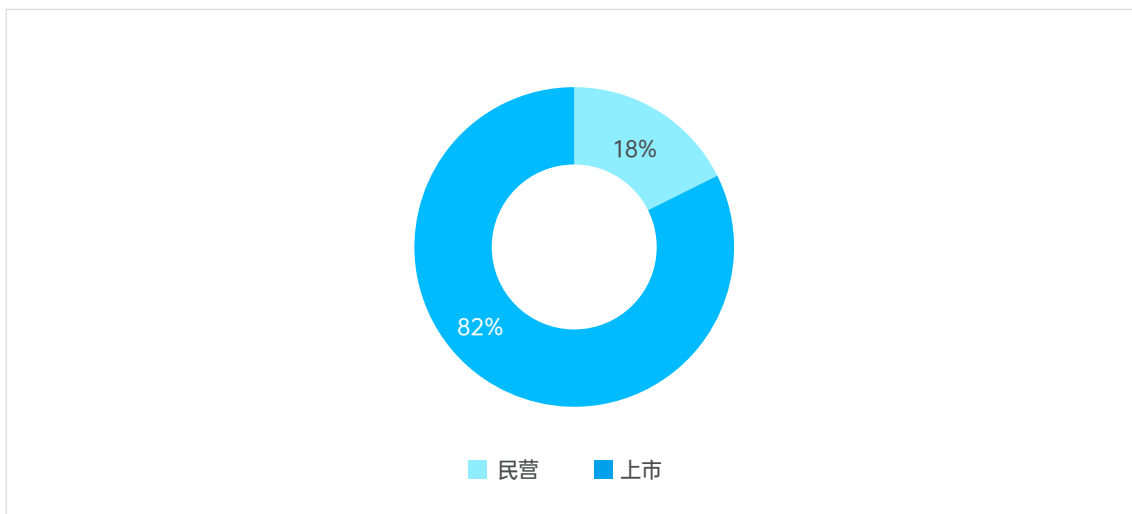
1. 样本数据

本次报告累计调研了具有代表性的 51 家卫星互联网的企业，以下是对这些企业在城市分布、企业性质以及企业规模的说明：

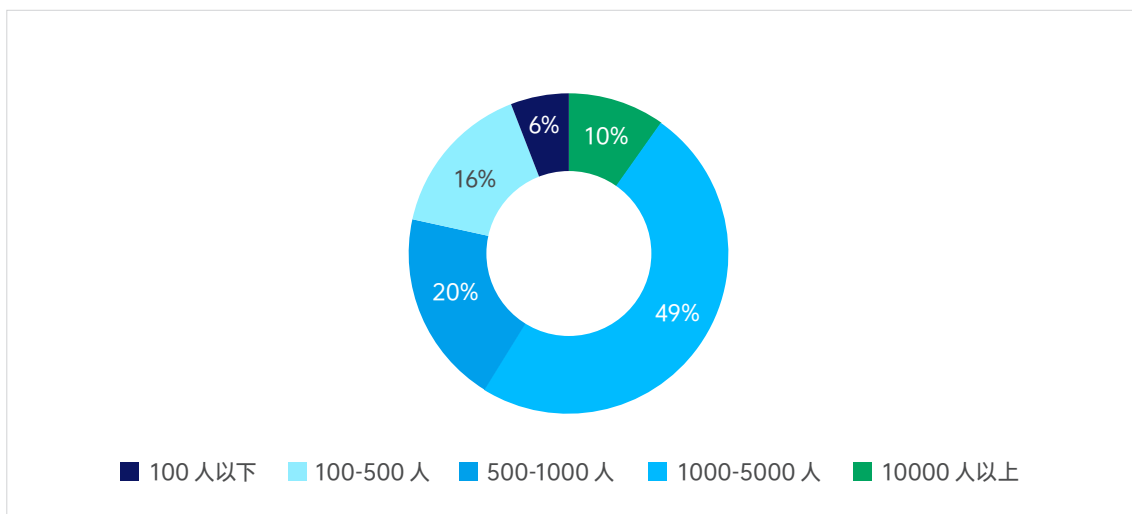
1. 城市分布



2. 企业性质



2. 企业规模



行业薪酬特征： 高阶稀缺、技术溢价、规模驱动

1. 薪酬水平特征

层级化需求显著, 高级管理 / 技术人才稀缺性突出

- 核心岗位集中: 总监、经理等高级职位薪酬显著高于基层岗位 (如总监总现金约为助理的 5-10 倍), 反映行业对战略决策、技术研发及项目管理等高端人才的迫切需求。
- 规模效应驱动高阶人才储备: 万人以上大型企业总监总现金达 97.99 万元, 远超中小型企业 (如 100 人以下企业总监为 54.61 万元), 表明头部企业更倾向以高薪争夺行业领军人才, 支撑规模化组网及复杂运营需求。

技术密集型导向, 专业化能力要求高

- 薪酬梯度与技术门槛匹配: 主管至专员级岗位 (如 1000-5000 人规模主管总现金 32.35 万元 vs. 专员 22.33 万元) 差距明显, 凸显对卫星载荷设计、星间通信、火箭回收等核心技术领域专业人才的重视。
- 复合型人才溢价: 具备“航天 + 通信”跨界背景的工程师、系统架构师等岗位需求旺盛, 薪酬水平普遍高于传统通信行业同职级人员。

2. 薪酬结构特征

规模与薪酬强正相关, 头部企业薪资竞争力显著

- 规模跃升带动薪资跃迁: 从 100 人以下到万人以上企业, 总监总现金增幅达 79.4% (54.6 万→ 97.99 万), 经理级增幅 74.9% (34.1 万→ 59.66 万), 反映大企业通过高薪构建人才壁垒。
- 头部集聚效应增强: 万人以上企业助理级总现金 (13.86 万元) 甚至超过中小型企业主管 (如 100 人以下主管为 23.17 万元), 显示头部企业全层级薪酬优势。

绩效激励占比高, 核心岗位弹性薪酬突出

- 浮动薪酬比例随职级提升: 总监级总现金与固定薪酬差额平均占比 34.2%(如万人以上企业差额达 30.8 万), 显著高于助理级的 13.3%, 表明高级岗位更依赖绩效激励绑定核心人才。
- 技术岗激励倾斜: 主管级 (通常为技术骨干) 绩效占比约 20-25%, 高于专员 / 助理, 体现对关键技术贡献者的奖励机制。

薪酬增速与行业扩张同步

- 职级溢价空间大: 从专员升至总监 (以 1000-5000 人规模为例), 总现金增长 256% (22.33 万→79.61 万), 远超传统制造业 (通常 150-200%), 反映行业高速扩张期对管理 / 技术跃迁的强激励。
- 规模扩增红利显著: 同一职级下, 企业规模从 100 人以下扩展至万人以上, 经理级总现金增幅达 74.9% (34.1 万→59.66 万), 助理级增幅 65.7% (8.37 万→13.86 万), 显示行业扩张直接带动人才价值提升。

不同职级年固定薪酬 (近一年) 单位: 元					
企业规模	总监 / 专家	经理 / 资深	主管 / 高级	专员	助理
100 人以下	373,148	252,402	185,008	131,873	72,748
100-500 人	454,151	298,392	214,184	153,803	80,589
500-1000 人	496,071	332,436	227,558	163,915	88,505
1000-5000 人	550,850	365,096	257,811	185,378	100,401
10000 人以上	671,420	437,755	309,757	224,530	119,854

不同职级年总现金收入 (近一年) 单位: 元					
企业规模	总监 / 专家	经理 / 资深	主管 / 高级	专员	助理
100 人以下	546,123	341,003	231,741	155,043	83,696
100-500 人	658,527	398,568	269,331	183,895	91,105
500-1000 人	732,478	442,158	285,004	195,032	100,482
1000-5000 人	796,080	487,668	323,520	223,335	115,708
10000 人以上	979,916	596,600	385,485	267,019	138,586

城市趋势：头部城市集聚效应与新兴区域潜力释放并存

近年来，我国卫星互联网行业城市招聘格局呈现“头部收缩、新兴崛起、区域分化”的显著特征。北京虽连续三年招聘量居首，但规模持续缩减（2022 年 11354 人→2024 年 6788 人，降幅 40%），反映其产业成熟度提升后，人才需求从规模扩张转向结构优化，薪酬水平却逆势上涨至 23154 元/月，印证其高端技术与管理岗位集聚效应。

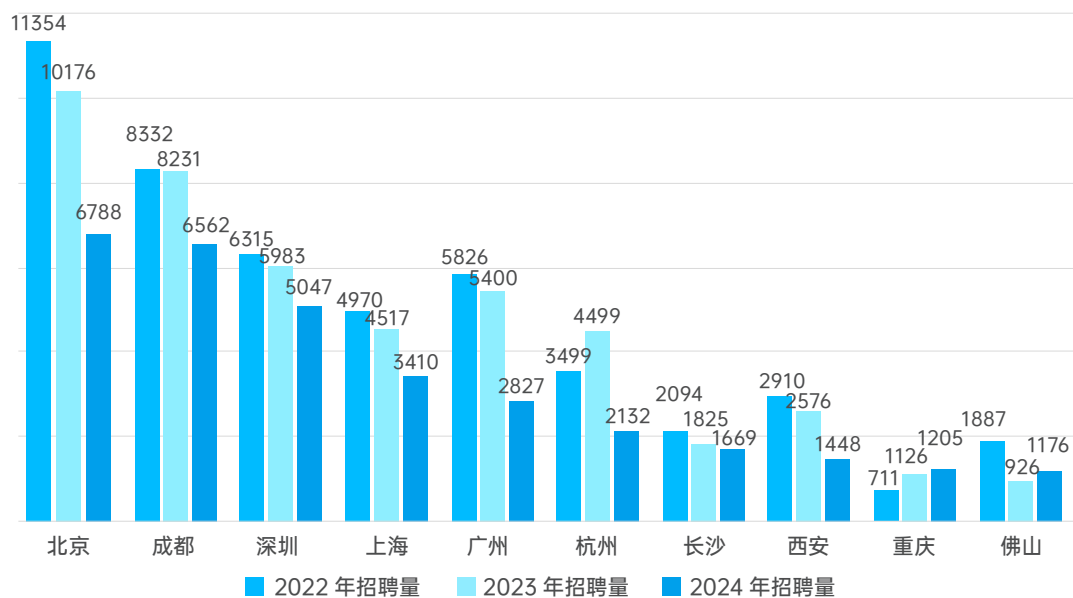
新兴枢纽加速崛起：成都成为最大亮点，2024 年招聘量达 6562 人，较 2022 年增长近 80%（8332 → 6562），与北京差距缩至 226 人，薪酬同步攀升至 17666 元/月，逼近一线城市水平。这与成都“蓉城星海”计划的高额补贴政策（如卫星发射奖励、地面站建设补贴）及成渝地区空天信息产业 2000 亿元规模规划密切相关。

传统一线分化明显：深圳、上海、广州招聘量持续下滑（深圳 2022 年 6315 → 2024 年 5047 人），但深圳薪酬逆势增长 27%（2022 年 18302 → 2024 年 23382 元/月），凸显其高成本倒逼产业链外溢的同时，核心研发岗位仍保持高溢价。长三角的杭州波动剧烈（2023 年 4499 人→2024 年 2132 人），反映商业航天项目周期性与区域竞争压力。

中西部潜力初现：重庆、佛山等非传统优势区域招聘量逆势增长（重庆 2024 年 1205 人，较 2022 年增长 69%），薪酬水平虽偏低（重庆 13652 元/月），但政策驱动下产业链向低成本区域渗透的趋势显现。西安、长沙等航天重镇招聘收缩，显示传统技术路径面临转型压力。

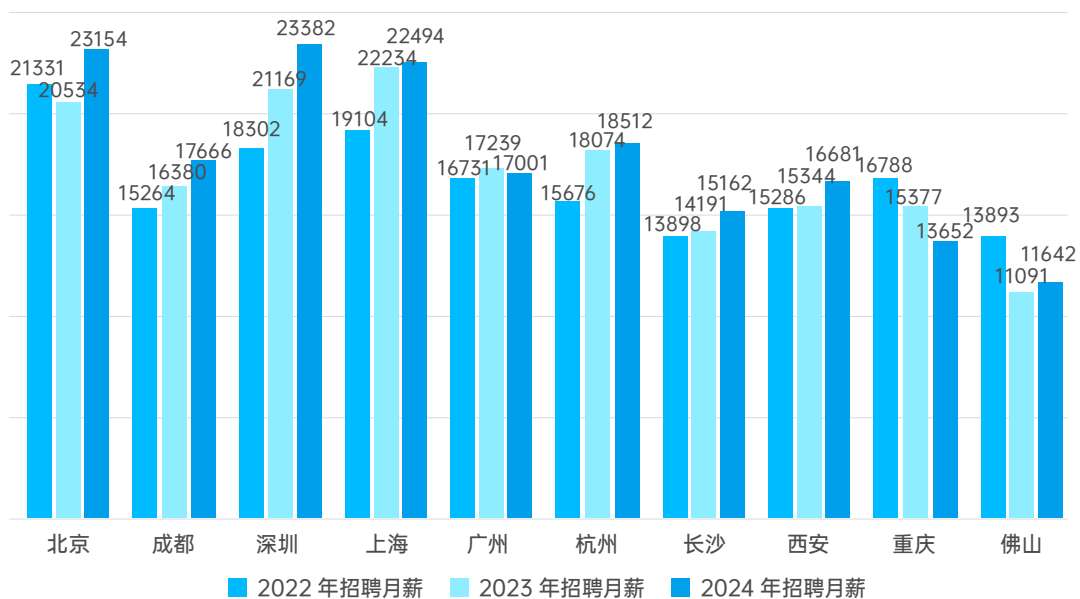
薪酬梯度分层清晰：形成“北京/深圳 > 上海 > 成都 > 其他”的薪酬体系，北京、深圳月薪超 2.3 万元，成都达 1.76 万元，显著高于中西部城市（如重庆 1.36 万元）。这种分化既体现技术密集型行业对高端人才的依赖，也反映地方政府通过薪酬补贴争夺产业资源的策略。

卫星互联网三年城市招聘量变化



卫星互联网三年城市招聘月薪变化

单位: 元



应届生：高学历驱动、 院校等级强化、区域战略重塑

学历溢价显著，高精尖人才争夺白热化

硕士学历价值飙升：2024 年重点院校硕士起薪达 25,900 元 / 月，较普通院校硕士 (19,200 元) 溢价 35%，较本科重点院校 (14,800 元) 高出 75%，印证行业对卫星载荷设计、星间通信等高端技术人才的刚性需求。

三年薪资跃升显著：重点院校硕士起薪从 2022 年 15,900 元飙升至 2024 年 25,900 元，涨幅 62.9%，远超本科 (2022 年 13,500 元→2024 年 14,800 元, 9.6%) 和大专 (7.1%) 增速，凸显技术密集型行业对高学历的依赖。

1. 院校等级效应强化

重点院校本科毕业生的起薪达到了 14,800 元，比普通院校本科毕业生的起薪 11,700 元高出 26.5%。值得注意的是，这一差距呈现逐年扩大的趋势，从 2022 年的 31.1% 略微缩减至 2024 年的 26.5%，显示出重点院校在就业市场上的优势进一步巩固。

2. 城市薪酬梯度重构，政策驱动型区域崛起

在高科技人才竞争中，苏州和长沙凭借独特优势脱颖而出。苏州的重点院校硕士起薪高达 22,900 元 / 月，尽管略低于上海的 25,000 元，但依托于长三角卫星制造集群（例如太仓航天产业园），苏州展现出显著的性价比优势，成为吸引高端人才的重要目的地。

与此同时，长沙的重点院校本科毕业生起薪达到了 17,500 元 / 月，超过了上海的 15,900 元。更值得一提的是，长沙的生活成本仅为上海的三分之一，形成了“政策补贴 + 低成本”的人才洼地。这一现象与长沙市政府推出的“蓉城星海”计划密切相关，该计划通过一系列优惠政策进一步增强了对高科技人才的吸引力。

3. 技术岗门槛升级：应届生突围需靠实战积累

目前，SLAM 算法、电机控制等少数技术岗位对硕士应届毕业生开放，薪资范围在 1.5 万至 2 万元 / 月。然而，其余多数技术岗位要求至少 3 年以上的工作经验，这种现象迫使许多毕业生通过实习或参与实际项目来提前积累实战能力，以增强自身的就业竞争力。

4. 区域战略与产业协同效应显著

在中西部城市如成都和重庆，通过提供专项补贴（例如住房补贴、科研经费等），推动重点硕士毕业生的薪资突破 20,000 元 / 月，形成了与北京、上海的差异化竞争态势。

与此同时，产业链分工进一步深化。珠海、烟台等城市凭借较低的成本优势，吸引卫星组装测试等岗位，大专毕业生起薪约为 5,000 元 / 月。相比之下苏州和长沙则聚焦于高附加值的研发工作，加速了区域的专业化分工进程。

卫星互联网近三年不同学历应届生起薪水平 单位：元							
年份	大专	本科			硕士		
	不区分	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校
2024	7,500	13,200	11,700	14,800	22,500	19,200	25,900
2023	7,500	10,300	9,000	11,500	22,400	18,700	26,100
2022	7,000	11,900	10,300	13,500	14,200	12,600	15,900

卫星互联网不同城市应届生起薪水平（部分） 单位：元							
城市	大专	本科			硕士		
	不区分	不区分	普通院校	重点院校	不区分	普通院校	重点院校
上海	6,000	13,900	11,900	15,900	22,400	19,800	25,000
广州	5,800	12,300	10,700	14,000	19,200	17,100	21,300
苏州	5,500	13,200	11,100	15,300	20,000	17,000	22,900
青岛	5,000	9,300	8,200	10,500	19,000	16,300	21,600
成都	5,000	8,900	7,600	10,100	19,100	16,400	21,800
珠海	5,000	9,900	8,600	11,200	11,600	10,100	13,000
长沙	5,000	15,300	13,000	17,500	18,000	15,400	20,500
烟台	5,000	10,400	9,200	11,600	14,600	12,700	16,500
台州	5,500	13,400	11,500	15,300	18,700	16,500	20,800

卫星互联网典型企业及人才分析

某卫星应用企业

某航天装备企业

某地面装备企业

某卫星通讯企业

某通信传输设备企业



某卫星应用企业

公司推崇“芯科技、兴中国；小卫星、大数据”的发展理念，主要从事宇航电子、人工智能技术、微纳卫星星座及卫星大数据、智能测绘技术的研制与生产，服务于航空航天、工业控制、地理信息、国土资源、农林牧渔、环境保护、交通运输、智慧城市、数字政府、现代金融、个人消费等领域。

典型企业人才画像

从 2023 年 9 月至 2025 年 4 月的招聘数据呈现显著波动特征：2023 年第四季度起招聘量逐月下滑，至 2024 年 1 月触底（16 个岗位），随后强势反弹并于 2024 年 5 月达到峰值 86 个，形成“V 型”复苏；但下半年再度断崖式下跌，2024 年 9 月至 2025 年 3 月连续 7 个月维持个位数低位（8-14 个），直至 2025 年 4 月微弱回升至 11 个。



热招岗位速写

热招岗位呈现“芯片 / 硬件主导、技术门槛分化”特征。芯片架构工程师以 4-8 万月薪领跑，需 5-10 年经验，凸显核心芯片自主化攻坚期的高端人才争夺；模拟电路工程师虽起薪 2.5-5 万，但强制硕士学历，反映射频、毫米波等尖端领域技术溢价。硬件开发岗（如数字电路、FPGA）普遍要求 3 年以上经验，薪酬梯度集中于 1.5-3 万，而软件类岗位（Java/GIS/ 遥感）月薪多低于 1.5 万，体现“硬强软弱”的行业特性。以下提供部分热招岗位及任职要求，供参考。

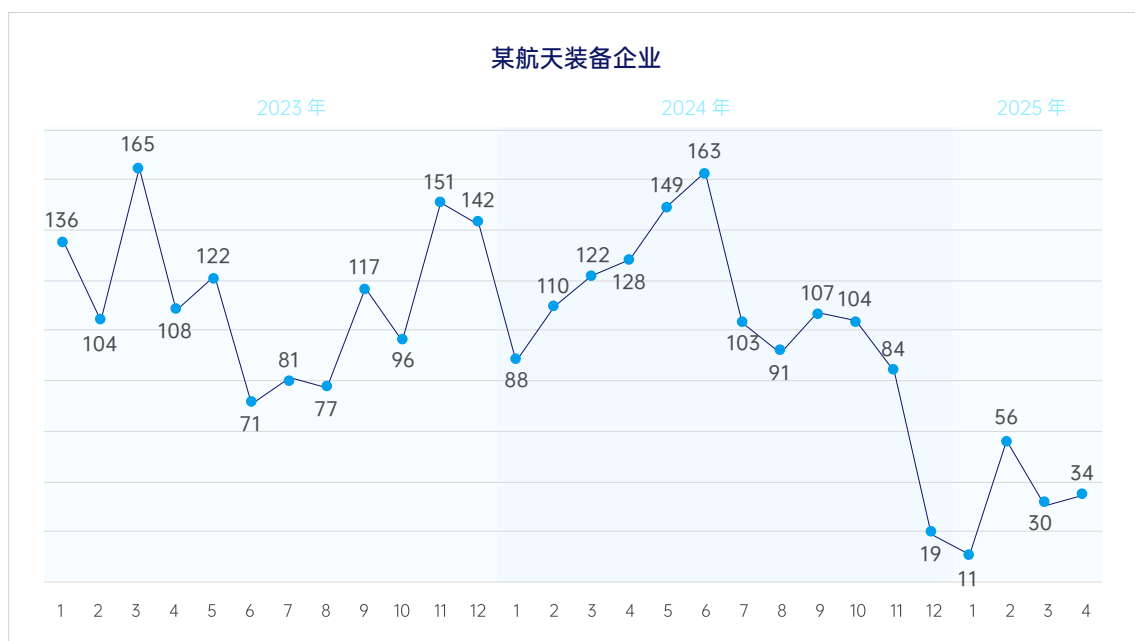
热招岗位一览			
岗位名称	薪酬	年限	学历
芯片架构工程师	4-8 万	5-10 年	本科
K 库工程师	2.5-5 万	3-5 年	本科
定制电路设计工程师	2.5-5 万	1 年以下	本科
数字电路工程师	2.5-5 万	3-5 年	本科
模拟电路工程师	2.5-5 万	1 年以下	硕士
高级 Linux 软件工程师	2-4 万	5-10 年	本科
FPGA 应用开发工程师	1.5-3 万	1-3 年	本科
芯片测试工程师	1.5-3 万·13 薪	3-5 年	本科
高级硬件工程师	1.5-3 万	3-5 年	本科
高级嵌入式软件	1.5-3 万·13 薪	1-3 年	本科
信号仿真工程师	1.5-2.5 万	3-5 年	本科
FAE 技术支持工程师	1-2 万·13 薪	3-5 年	本科
嵌入式软件工程师	1-1.8 万	1-3 年	本科
硬件工程师	1-1.5 万	3-5 年	本科
Java 开发工程师	8 千-1.5 万·13 薪	3-5 年	本科
GIS 工程师	7 千-1.2 万·13 薪		本科
遥感技术工程师	7-8 千·13 薪	1-3 年	本科

某航天装备企业

公司的主营业务包括卫星应用、雷达信号处理、仿真测试和无人系统，形成了从芯片、模组、终端到解决方案、管理平台和检测仪器产品的完整产业链，建成了能完成批量生产订货的系列化产品生产能力。在服务国防军工方面，为我军精确制导武器、电子对抗、航空电子、信息化作战、指挥控制及先进武器系统的研制提供了先进的器件、终端、系统和解决方案。在服务行业信息化和支持地方经济发展方面，高度重视国防军工先进技术的转移应用，在应急管理、安全监测、海洋工程、交通运输、智慧城市等领域，为广大用户构建了先进的技术保障体系和安全经济可行的工程解决方案。

典型企业人才画像

2023 年 1 月至 2025 年 4 月的招聘数据呈现波动变化，2023 年数据波动较大，如 3 月达 165 为当年较高值，6 月降至 71，年底 11 月、12 月又分别升至 151、142；2024 年年初数据有所下降，随后逐步上升，6 月达 163 为该年峰值，之后又逐渐回落，12 月骤降至 19；2025 年前四个月数据持续处于低位，1 月仅 11，2 月 56，3 月 30，4 月 34，整体来看，数据存在一定季节性波动特征，如部分年份年初数据较低，2024 年中期有明显高峰，而 2025 年招聘量较前两年明显下降。



热招岗位速写

公司热招岗位凸显“尖端领域高溢价、技术门槛两极分化”特征。抗干扰工程师与无人机总体 / 飞控算法工程师以 36-60 万年薪领跑，需硕士学历 +5 年军工项目经验，印证低轨星座抗干扰及军用无人机集成需求爆发；导航算法 / 射频工程师年薪达 18-48 万，本科即可但强制 5 年以上星载设备开发履历，反映卫星载荷硬件人才荒。半数岗位薪资锚定 2-4 万元 / 月，如物理层算法 / 通信算法工程师要求硕士 +3 年经验，而 GNSS 基带算法等岗位薪资下探至 1.5 万元，形成“算法攻坚 > 硬件开发 > 软件实施”的薪酬差序。应届生需直面“高学历 + 长周期”壁垒，仅电气工程师开放大专学历且月薪 1.3 万起，技术迭代倒逼学历与实战能力双重升级。以下提供部分热招岗位及任职要求，供参考。

热招岗位一览			
岗位名称	薪酬	年限	学历
抗干扰工程师（卫星导航）	36-60 万	3-5 年	硕士
雷达与电子对抗仿真系统工程师	2.5 万 -4.5 万		硕士
FPGA 开发工程师	3 万 -4 万	5-10 年	本科
高级系统工程师（中央处理模块方向）	3 万 -4 万	5-10 年	本科
高级嵌入式软件工程师	3 万 -4 万	5-10 年	硕士
无人机总体工程师	36-54 万	5-10 年	硕士
无人机飞控算法工程师	36-54 万	3-5 年	硕士
通信算法工程师	2.5 万 -4 万	3-5 年	硕士
物理层算法工程师	2.5 万 -4 万	5-10 年	硕士
高级天线工程师（DH）	2.2 万 -4 万	3-5 年	硕士
DSP 软件工程师	2 万 -4 万	5-10 年	本科
适航工程师	2.5-3.5 万	5-10 年	本科
硬件工程师	2.5 万 -3.5 万	5-10 年	本科
导航算法工程师	30-48 万	5-10 年	硕士
C++ 开发工程师	2.1 万 -3.5 万	1-3 年	本科
应用软件工程师	2 万 -3 万	1-3 年	本科
嵌入式软件工程师	2-3 万	5-10 年	本科
labview 软件工程师	1.5 万 -2.5 万	3-5 年	本科
射频工程师	18-36 万	3-5 年	本科
GNSS 基带信号处理算法工程师	1.5 万 -2.5 万	3-5 年	硕士
卫星导航基带算法工程师	1.5 万 -2.5 万	3-5 年	本科
导航应用工程师	1.2 万 -2.4 万	1-3 年	本科
电气工程师	1.3 万 -1.8 万	1-3 年	大专

某地面装备企业

公司主要从事宽带移动通信系统及通信设备的研发、制造、销售及工程实施，结合业务应用软件、调度软件等配套产品，向各行业用户提供宽带移动通信系统的整体解决方案。

典型企业人才画像

从 2023 年 1 月至 2025 年 4 月的招聘数据呈现显著波动：2023 年 1 月至 7 月招聘量持续攀升，7 月达峰值 154 个；8 月起进入下行周期，12 月骤降至 41 个。2024 年 1 月短暂反弹至 68 个后，2-4 月急剧萎缩至 13 个低点，5 月起震荡回升，10 月冲高至 130 个，年末再度回落至 20 个。2025 年开局低迷（1 月仅 5 个），但 3-4 月逐步恢复至 40 个和 83 个。整体呈现“扩张 - 收缩 - 脉冲式反弹”交替特征，2023 年 7 月、2024 年 10 月形成双高峰，而 2024 年 4 月、2025 年 1 月则为阶段性谷底。



热招岗位速写

热招岗位凸显“高精技术溢价、经验门槛刚性”特征。5G 行业应用架构师与射频设计高级工程师以 30-50k 月薪领跑，需 5-10 年经验 + 硕士学历，印证星地融合通信与毫米波射频技术攻坚需求；FPGA/ 基带算法工程师锚定 25-45k 区间，强制 5 年以上卫星载荷开发履历，反映国产化芯片替代紧迫性。15 薪密集覆盖协议开发、系统仿真等核心环节，而结构试制工程师薪资下探至 12k，形成‘通信算法 > 硬件设计 > 工程实施’的薪酬差序。应届生直面“超长经验锁定期”，仅 3-5 年经验岗位集中于嵌入式、相控阵等新兴领域，技术迭代倒逼“经验 + 专精”双轨竞争。以下提供部分热招岗位及任职要求，供参考。

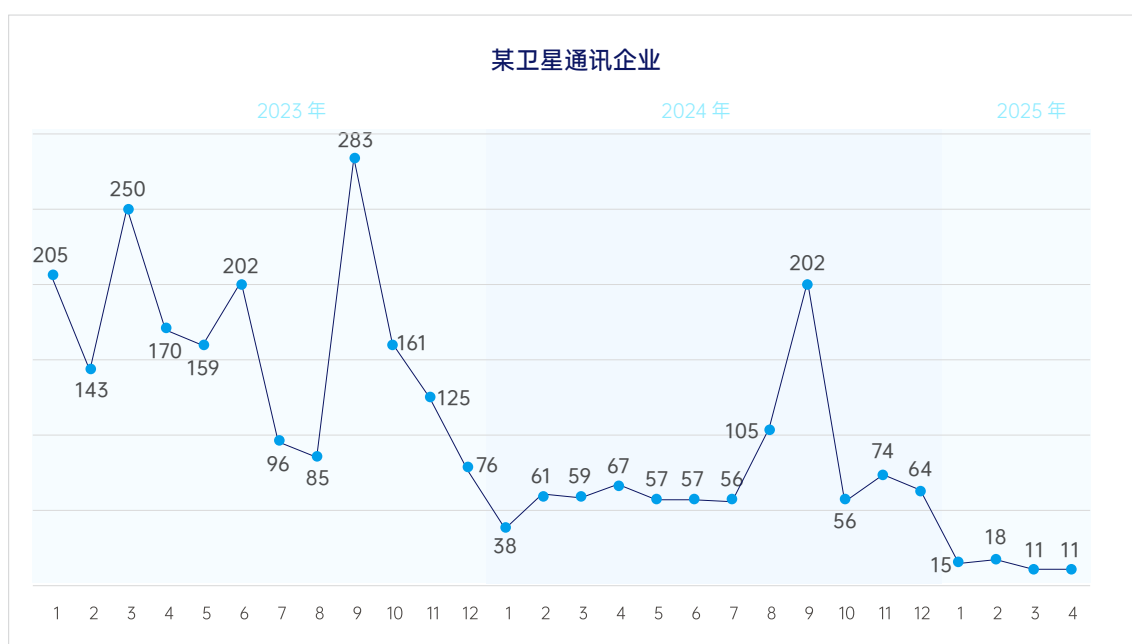
热招岗位一览			
岗位名称	薪酬	年限	学历
5G 行业应用架构师	30-45k·15 薪	5-10 年	硕士
FPGA 工程师	25-45k·15 薪	5-10 年	本科
高级解决方案工程师	30-50k	5-10 年	本科
基带算法工程师	2.5-5 万	5-10 年	本科
系统工程师	2.5-5 万	5-10 年	本科
DSP 开发工程师	2.5-5 万	5-10 年	本科
无线通信协议高级工程师	25-40k·15 薪	3-5 年	本科
系统架构师	25-40k·15 薪	5-10 年	硕士
系统架构工程师	20-50k	5-10 年	本科
射频设计高级工程师	30-40k·13 薪	5-10 年	本科
算法工程师	3 万 -4 万	5-10 年	本科
网络协议软件高级工程师	25-35k·15 薪	3-5 年	本科
嵌入式中间件	25-35k·15 薪	3-5 年	本科
硬件基带设计高级工程师	30-35k·13 薪	5-10 年	本科
相控阵总师	25-40k	3-5 年	本科
卫星通信高级系统仿真工程师	20-40k·14 薪	5-10 年	本科
DSP 开发工程师	20-40k	5-10 年	本科
OM 软件开发工程师	20-40k	3-5 年	本科
5G 协议开发工程师	20-35k	5-10 年	本科
射频工程师	2 万 -3.5 万	5-10 年	本科
嵌入式软件工程师	15-30k·13 薪	3-5 年	本科
结构试制工程师	1.2 万 -2.4 万	3-5 年	本科

某卫星通讯企业

公司专注于高精度定位技术产业链相关软硬件产品和服务的研发、制造和销售，深化北斗精准位置行业应用，着力提供时空信息解决方案，为国内高精度卫星导航产业的领先企业之一。公司以卫星导航定位技术为基础，融合声呐、光电、惯导、激光雷达、UWB 超宽带、星基增强等多种技术，已形成“海陆空天、室内外”全方位、全空间的高精度定位产业布局。

典型企业人才画像

从 2023 年 1 月至 2025 年 4 月的招聘数据呈现剧烈波动：2023 年 3 月达首个峰值 250 个，9 月再冲高至 283 个，形成双峰结构；但 2023 年 7-8 月骤降至 96、85 个，年末持续走低至 76 个。2024 年开局低迷（1 月 38 个），8-9 月突现反弹至 105、202 个，接近 2023 年高位，但 10 月断崖式跌至 56 个，年末维持低位震荡。2025 年招聘量断档下滑，1-4 月数据量仅 11-18 个，较 2023 年同期（205-250 个）缩水超 90%，较 2024 年同期（38-67 个）降幅超 70%，创统计周期内最低水平。



热招岗位速写

热招岗位呈现“算法密集、学历倒挂”特征。SLAM/ 电机控制算法工程师以 1.5-2 万元月薪锚定应届硕士，反映低轨卫星自主导航与星载设备智能化需求；射频 / 天线工程师需 3 年经验但仅限本科，薪酬持平算法岗（1.5-2.5 万），凸显硬件经验溢价。技术岗普遍配置 14-15 薪，而产品经理虽要求 5-10 年经验，薪酬却低至 1.2-1.5 万，形成“重技术轻管理”倾向。硕士学历成应届生硬门槛，但起薪不及 3 年经验本科硬件岗（如模拟电路工程师 1.8 万），技术迭代倒逼“高学历入场、实战能力定薪”的双轨竞争。以下提供部分热招岗位及任职要求，供参考。

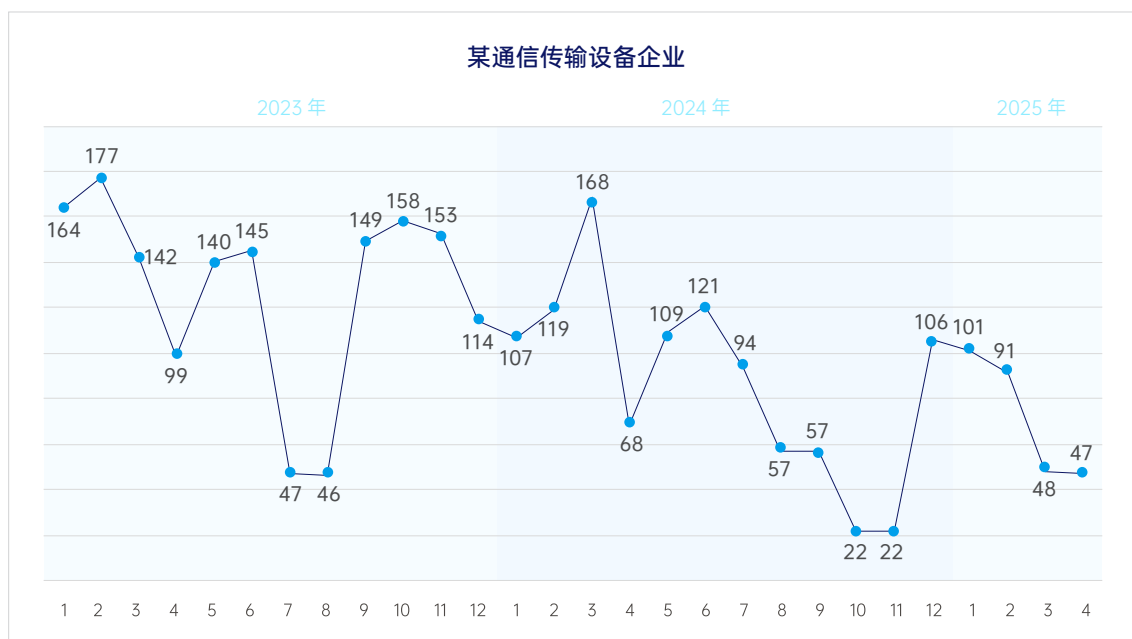
热招岗位一览			
岗位名称	薪酬	年限	学历
高级硬件工程师（模拟）	1.5-2.5 万·15 薪	3-5 年	本科
嵌入式软件工程师	1.5-2.5 万·14 薪		本科
射频工程师	1.5-2.5 万·14 薪	3-5 年	本科
Android 软件开发工程师（C++ 方向）	1.5-2.5 万·14 薪	3-5 年	本科
SLAM 算法工程师 (J11880)	1.5-2 万·15 薪	应届生	硕士
电机控制算法工程师	1.5-2 万·15 薪	应届生	硕士
三维重建算法工程师	1.5-1.8 万·15 薪	应届生	硕士
点云算法工程师	1.5-1.8 万·15 薪	应届生	硕士
天线工程师	1.5-2 万·14 薪	3-5 年	本科
组合定位算法工程师	1.5-2 万·14 薪	应届生	硕士
光学工程师	1.2 万 -2.3 万	3-5 年	本科
水声算法工程师	1.4-1.8 万·14 薪	应届生	硕士
产品经理	1.2-1.5 万·16 薪	5-10 年	本科
高级业务分析师	1.2 万 -2 万	5-10 年	本科
模拟电路工程师	1.1-1.8 万·14 薪		本科

某通信传输设备企业

公司通过“产业 + 资本”双轮驱动，实现了新的跨越式发展，形成了“广州、北京、西安、南京、成都、长沙、武汉、杭州、重庆”等地域布局，公司业务主要覆盖“无线通信、北斗导航、航空航天、数智生态”四大领域，是全频段覆盖的无线通信与全产业链布局的北斗导航装备研制领军企业。

典型企业人才画像

从 2023 年 1 月至 2025 年 4 月的招聘数据呈现剧烈震荡特征：2023 年初高位波动，2 月达 177 个峰值后逐步下滑至 8 月低点 46 个，9-11 月回升至 150 个左右；2024 年 3 月冲高至 168 个，创统计周期内最高值，但次月骤降至 68 个，随后半年内反复起伏，10-11 月跌至 22 个极端低位，年末短暂反弹至 106 个。2025 年整体延续下行趋势，1-2 月维持在 90 个以上后持续探底，4 月仅 47 个，较 2023 年同期（99 个）缩水超 50%，较 2024 年同期（68 个）下降 31%，形成“脉冲式冲高 - 断崖回落 - 低位盘整”的周期性波动，2024 年 3 月、2023 年 2 月为双高峰，2024 年 10-11 月及 2025 年 3-4 月则为历史性低谷。



热招岗位速写

热招岗位凸显“芯片 / 算法领跑、经验学历双卡位”特征。芯片验证工程师以 30-60 万年薪居首，需 3-5 年经验 + 本科学历，凸显国产芯片替代攻坚期人才荒；高级系统架构师强制硕士 +10 年履历，年薪 48 万印证星地融合系统设计稀缺性。算法岗（人工智能 / 图像识别）硕士应届生起薪 2-2.5 万 / 月，但 3 年经验者薪酬翻倍至 24 万 + / 年，形成“学历入场、经验定薪”双轨制。硬件类岗位（FPGA/ 射频）普遍锚定 1.5-2.5 万月薪，本科即可但强制 1-3 年实战经验，14 薪密集覆盖芯片、协议等核心环节。以下提供部分热招岗位及任职要求，供参考。

热招岗位一览			
岗位名称	薪酬	年限	学历
芯片验证工程师	30-60 万 / 年	3-5 年	本科
高级系统架构师（卫星通信系统）	30-48 万	5-10 年	硕士
算法设计师（人工智能方向）	24-36 万	1-3 年	硕士
数字电路设计师（无人）	2-2.5 万	1-3 年	本科
系统设计师（雷达）	2-2.5 万	3-5 年	本科
FPGA 设计师	1.5-2.5 万·14 薪		本科
芯片架构师	1.5-2.5 万·14 薪	5-10 年	硕士
协议软件设计师	1.5-2.5 万		本科
图像识别工程师	1.5-2.5 万	1 年以下	本科
芯片应用工程师	1.5-2.5 万·13 薪	1 年以下	本科
平台软件设计师	1.5-2.5 万		本科
天线设计师	1.5-2.5 万	1 年以下	本科
射频设计师	1.5-2.5 万	1-3 年	本科
DSP 设计师	1.5-2.5 万	3-5 年	本科
系统解决方案工程师	1.5-2.5 万	3-5 年	本科



锐仕方达人才科技集团有限公司（简称“锐仕方达”），2008 年在北京创立，是以技术驱动的一站式人力资源解决方案供应商，也是 AAAAA 级人力资源服务机构。目前，锐仕方达在中国、英国伦敦、日本、新加坡等全球 70 多座城市设有近 200 家分公司，拥有 5000 余名员工，为客户提供核心人才招聘、人才测评、校园招聘、招聘流程外包、背景调查等全方位人力资源服务。

锐仕方达独创的“CPM 合伙人机制”（Risfond Cross-Partner Models）成为人力资源服务行业具备竞争优势的利益分配模式。锐仕方达自主研发的“RNSS 系统”（Risfond Network Search System）已成为业内领先的 IT 信息管理系统。截至目前，已有超过 50000 家国内外知名企业选择锐仕方达招募精英，助力 80000+ 海内外人才职业成长。

作为中国人力资源服务行业利用互联网思维来经营业务的创新型企业，锐仕方达致力于通过 IT 信息技术的不断创新和运用，努力创建业内更加透明和高效的人力资源生态服务机构，助力中国企业拓展全球业务市场，加入全球人才竞争格局之中是锐仕方达不变的初衷。