

引领可持续增长

《2023瀚纳仕亚洲薪酬指南》





为什么需要打造更公平、更包容、更绿色的职场

2023年,亚洲的企业正在不断积极筹备,以便应对预期的全球经济衰退和运营成本上升。招聘活动和就业增长预计会有所放缓,亚洲地区的人才和技能短缺问题像暗礁浮出水面,依旧是企业面临的挑战之一。

因此,在新的一年里,企业的首要任务是留住员工,其次才是设法通过招聘新的人才来扩大员工队伍。历经疫情挑战和就业市场的不确定性之后,职场人的观念也发生了转变,促使很多人重新思考工作的优先事项。

我们关于员工反响的数据表明,无论是找新工作或留任,薪酬是迄今为止最重要的激励因素。这一论断由来已久,随着全球各地的生活成本迅速攀升,薪酬恐会成为指导职业决策的决定性因素,对那些正在挑选工作机会的人而言尤为如是。尽管如此,活跃的候选人比率在过去的五年中一直呈稳步下降的态势,由此可见,尽管员工存在跳槽意愿,但是工作的稳定性和安全性也逐步成为其优先考虑因素。

作为雇主,如果给到员工的薪酬待遇不具备竞争力,那么保证薪酬公平无疑是人才战略不可或缺的关键,但别忘记,薪酬之外,就职体验中的其他因素也同样能激励员工。在我们的调研中,最为突出的关键激励因素是职业挑战、工作与生活平衡以及工作的灵活性,尤其是后两者对员工是否留任至关重要。据报道,越来越多的雇主正在改变弹性工作政策,要求员工永远在办公室工作——这是雇主评估潜在组织收益与员工不满的持续反馈的指标。

与此同时,我们还欣喜地看到各大企业正在不遗余力地倡导多元化和包容性,并努力实现可持续发展。近年来,人们对这些问题的整体认知呈指数级增长,特别是根据我们的劳动力人口统计数据显示,年轻的千禧一代和Z世代员工的比例不断攀升。如果你所在的企业尚未制定可行的计划来打造公平、包容和绿色的职场,那么现在正是行动的最佳时机。

Marc Burrage
瀚纳仕亚洲区执行总监

目录

调研方法

我们的调研于2022年末进行,持续4周,代表性样本n=10,191。调查用英文、中文和日文在线进行。

鸣谢

我们在此向所有参与数据收集工作的受访者表示感谢。您的贡献确保我们能够制定出一份有助于您做出商业和职业决策的全面的薪酬指南。

免责声明:《瀚纳仕亚洲薪酬指南》是客户与应聘者提供的一项增值服务。尽管数据的收集与汇编工作十分严谨,然而本指南仅为解释性与说明性而非结论性文件。本指南中的信息仅可作为参考。未经瀚纳仕书面许可,不得复制全部或部分内容。

关于本调研	4
主要发现	6
招聘趋势	9
人才激励	12
持续学习	15
赢在未来	18
行业速览	19
中国大陆最具代表性的前五大行业	20
中国香港最具代表性的前五大行业	21
日本最具代表性的前五大行业	22
马来西亚最具代表性的前五大行业	24
新加坡最具代表性的前五大行业	44
行业概述与薪酬	63
会计与财务	68
银行业与金融服务	72
建筑	96
教育	104
研发与工程制造	119
人力资源	128
保险	138
法律	146
生命科学	151
市场营销与数字化	157
办公室文员	163
房地产	171
销售	192
供应链与采购	197
科技	
下一步计划	
关于瀚纳仕	

关于本调研

在《2023年瀚纳仕亚洲薪酬指南》中，我们调查了来自中国大陆、中国香港、日本、马来西亚、新加坡的10,191名专业人士，了解他们如何应对不断变化的工作环境并根据最近的变化调整职业规划。此外，3,630受访者代表他们所在的企业以招聘经理的身份参加了调研，而我们从他们那里了解到企业对薪酬政策、招聘趋势的看法，以及他们在新时代职场中优先考虑的关键技能。



按地区及最具代表性行业划分的受访者总人数：

中国大陆

建筑、工程与制造业
医疗保健与生命科学行业
科技行业
金融服务与保险业
零售业

香港特别行政区

金融服务与保险业
科技行业
零售业
建筑、工程与制造业
商业服务业

日本

制造业
科技行业
金融服务与保险业
医疗保健与生命科学行业
零售业

马来西亚

金融服务与保险业
建筑、工程与制造业
科技行业
矿业、资源、石油与天然气行业
零售业

新加坡

金融服务与保险业
科技业
建筑、工程与制造业
医疗保健与生命科学行业
运输与物流业



主要发现

主要发现

招聘趋势

尽管全球经济可能出现衰退， 但是雇主们招聘热情不减

2022年，员工人数的增长速度低于上一年的预期，这一情况在中国大陆最为明显。调研结果显示只有38%的雇主在2022年招聘了更多的员工，而预期数据为55%。马来西亚是唯一招聘人数超出预期的市场。尽管中国大陆和中国香港的雇主预计员工队伍的增长将有所放缓，但整个亚洲地区对2023年的员工人数增长的预测持乐观态度。对于是否能在2023年招聘到所需的技术人才，雇主们相较于2022年信心依旧，其中，中国大陆雇主的信心最强（70%），日本的信心最弱（44%）。

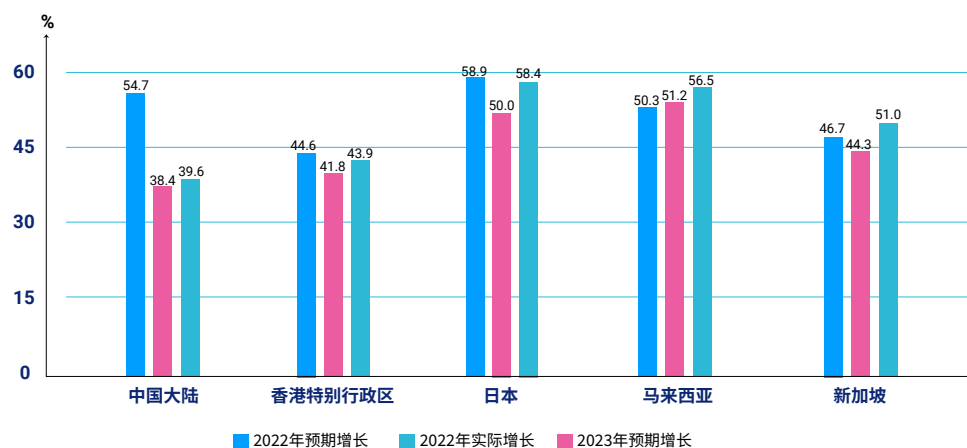
临时工招聘必定增加

随着更多雇主表示较前一年相比招聘了更多地临时工和合同工，灵活用工招聘在2023年会迎来增长。中国大陆、中国香港和日本的雇主打算以常态化、持续性的方式雇用临时工。而马来西亚和新加坡的雇主倚重灵活用工招聘的主要原因是为了应对各种特殊项目和情况。

活跃的求职者有所减少， 但跳槽的意向持续走高

尽管活跃的候选人数量有所下降，整个亚洲的跳槽意向在2023年依然居高不下。在2019至2023年期间，尤其是中国大陆、中国香港和日本，越来越多的人拥有挑选工作的机会，即使他们并没有积极地求职和面试。随着亚洲地区为经济衰退做好准备，活跃的候选人数量将在2023年回落到疫情前的水平，平均占到全亚洲员工规模的29%。马来西亚将出现最多活跃的候选人，比例有望达到33%。值得注意的是，日本人的跳槽倾向较小，根据我们的调研，日本受访者中不考虑跳槽的比例最高。

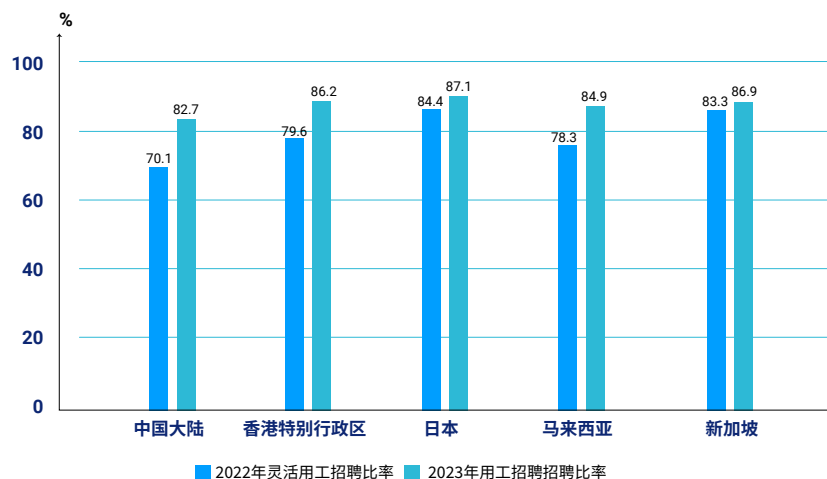
2022年员工人数的预期增长与实际增长, 以及2023年的预期增长



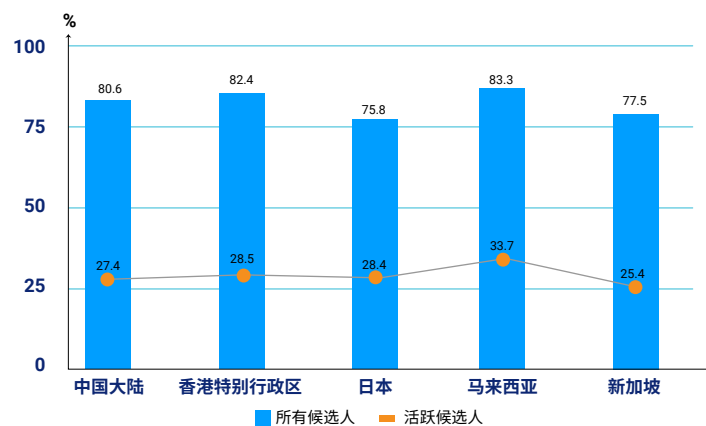
招聘需求最大的领域 (按市场划分)

中国大陆: 高管, 营销/公共关系, 信息技术/科技
香港特别行政区: 销售
日本: 信息技术/科技
马来西亚: 信息技术/科技
新加坡: 信息技术/科技

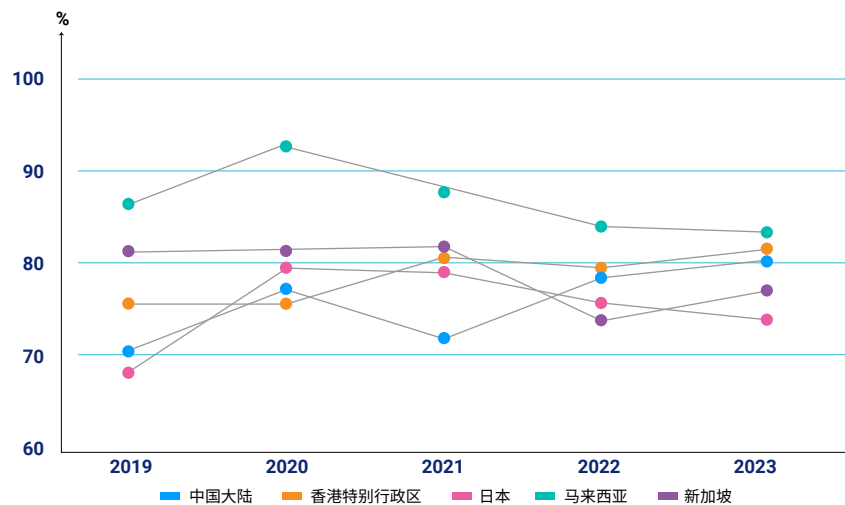
灵活用工招聘的增长情况



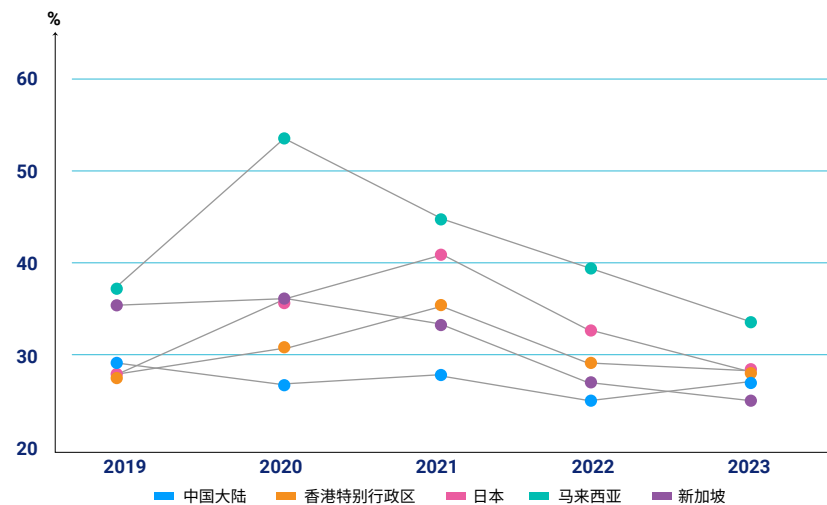
2023年活跃的候选人市场



过去5年跳槽意向变化趋势



过去5年活跃候选人占比变化趋势



主要发现

人才激励

候选人追求的是薪酬、福利和职业挑战

对于活跃的候选人而言，薪酬绝对是最有力的激励因素。77%的受访者表示，只要给到更高的薪酬，他们就愿意离职。在调研的五个人才市场中，除了日本以外，健康津贴等福利待遇也是候选人优先考虑的因素，只有19%的日本受访者表示会将其作为跳槽的激励因素；对比之下，其他四个市场，这一比例平均为47%。此外，和往年类似，候选人的主要跳槽原因仍然是自身职业发展，以及希望在不同领域或工作角色中接受新挑战。

重中之重是工作与生活平衡，以及工作灵活性

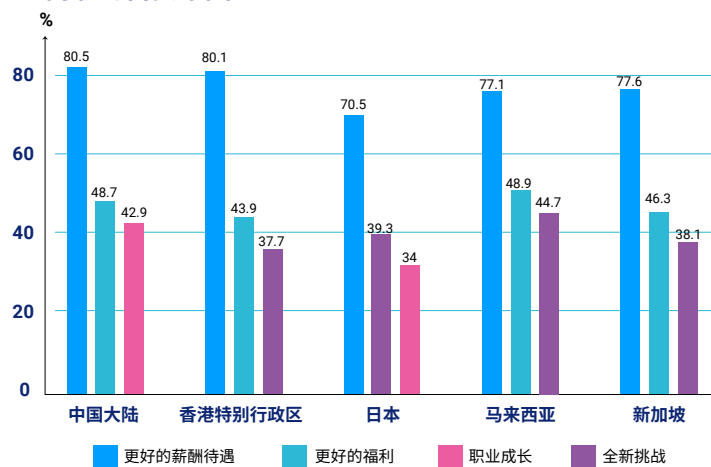
薪酬满意度也是61%的受访者不打算跳槽的主要原因，而2022年这一比例为54%。此外，虽然往年的调研显示职业发展、全新挑战和工作与生活平衡是同样重要的激励因素，但今年的数据表明，相较于其他因素，如果一份工作能够提供工作与生活平衡和工作灵活性，员工更倾向于留任目前的工作。显然，这可能是由于在过去五年中，所有参与调研的人才市场的工作与生活平衡都出现了逐年下降的趋势。

在所有人才市场中，灵活工作制也成为更重要的优先考虑因素，但中国大陆除外，只有27%的受访者会将其作为激励因素。在今年的调研中，其余四个人才市场的平均比例为52%，而2022年这一比例为38%。有趣的是，似乎只有中国大陆的雇主已将工作灵活性纳入了考量，过去一年中，能够灵活工作的员工人数明显增多。日本、马来西亚和新加坡的雇主要求员工回到办公室工作的情况有所增加。

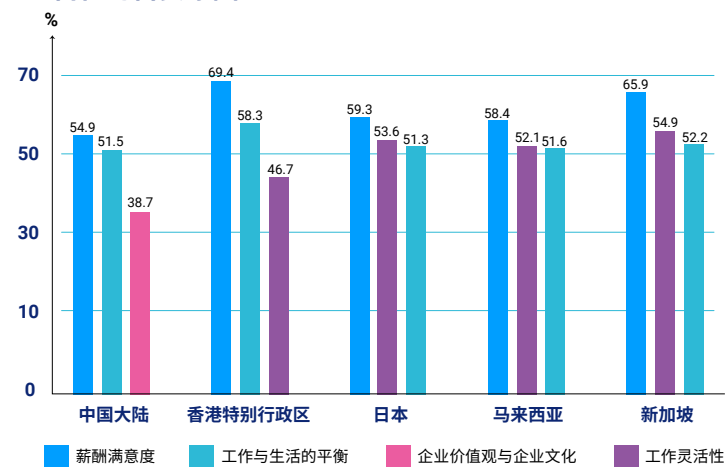
薪酬预期差距在所有人才市场中普遍存在

对于那些乐观地认为2023年涨薪幅度会比前一年更大的人来说，需要适当降低他们的预期。日本则是反其道而行之，越来越多的雇主正在计划涨薪，且幅度会超过员工的预期。落差最大的会是中国大陆和马来西亚，尽管绝大多数雇主只计划涨薪3%至6%，但这两个市场的大部分员工涨薪预期超过10%。同样，中国香港和新加坡的大多数雇主表示只计划涨薪6%，而员工的普遍涨薪预期则在6%或以上。

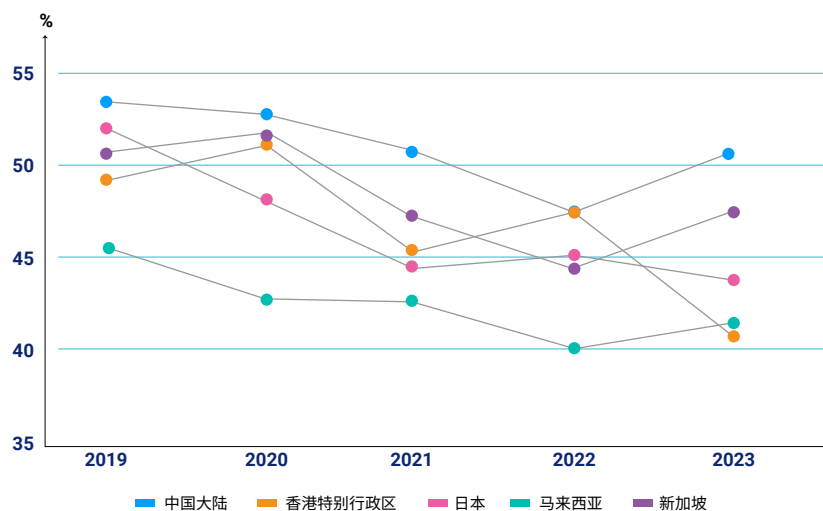
离职的首要原因



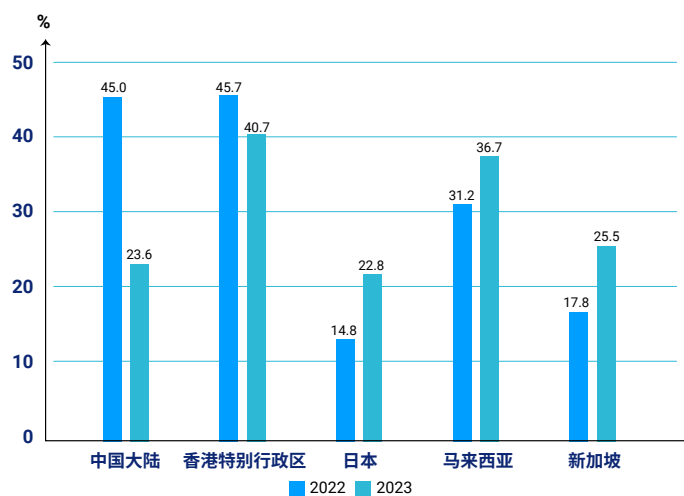
留任的首要原因



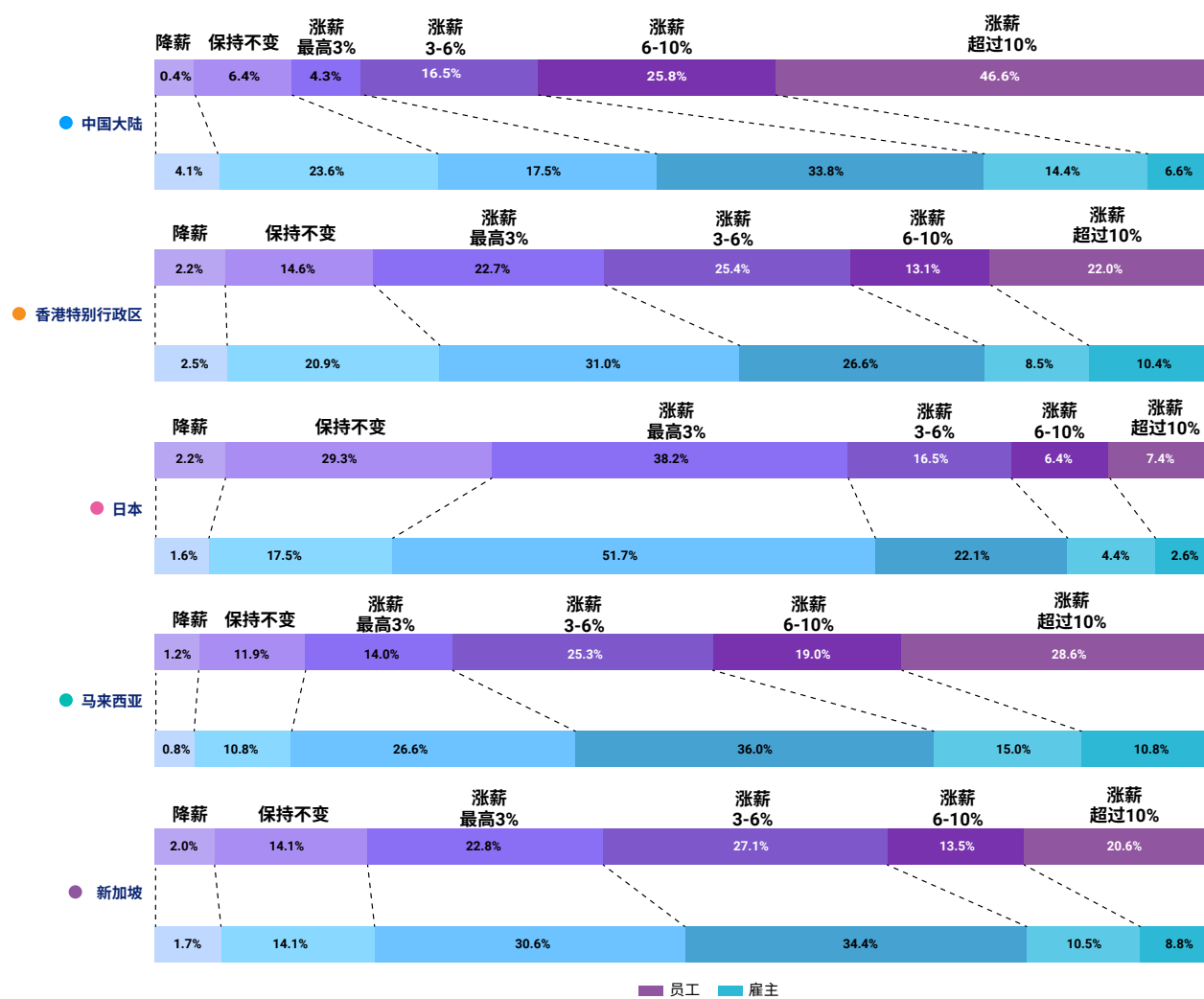
过去5年内员工对“工作与生活平衡”满意度变化



认为所在企业缺乏灵活工作制的员工数量



薪酬预期, 员工vs雇主



主要发现

持续学习

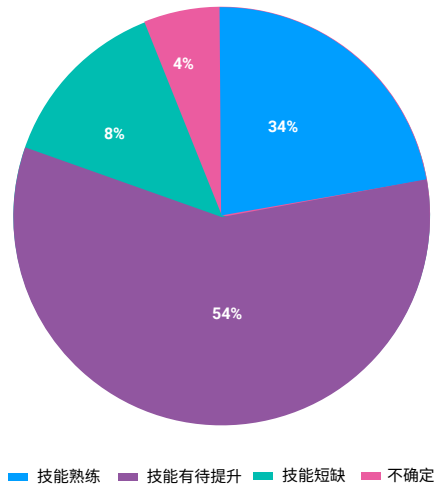
雇主和员工在优先考虑的关键技能方面保持高度一致

雇主和员工对优先考虑的关键技能的看法基本一致。在整个亚洲地区,硬技能(专业技能)、软技能以及管理与领导力培训一直是员工认为重要性排名前三的技能,也是整个亚洲地区雇主在招聘中最看重的技能。然而,在考察个别市场时,我们发现了细微的差异。在中国大陆,47%的员工认为针对换岗的技能转型比软技能培训更重要;而在马来西亚,58%的员工认为平台和工具方面的数字培训比硬技能或技术技能的培训更重要。员工面临的障碍是缺乏时间来拓展各种技能。

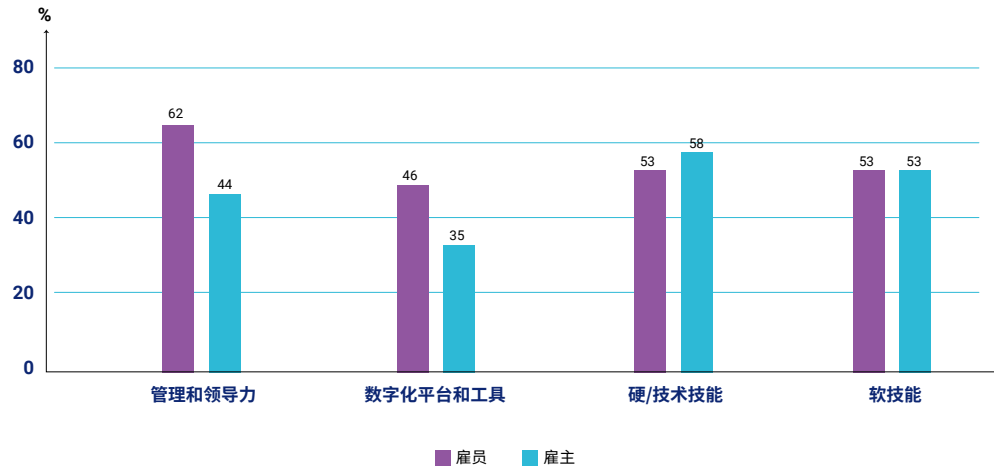
尽管硬技能不尽相同,但是雇主们优先考虑软技能是不谋而合的

雇主们一致认为沟通、解决问题、以及团队合作能力是新入职的正式员工必备的三大软技能。从硬技能的角度来看,专业能力和分析能力对整个亚洲的雇主来说通常是最重要的,其次演讲技能是中国香港和新加坡的雇主看重的,项目技能是中国大陆和日本雇主比较看重的。日本的雇主也更倾向于招聘具有优秀语言技能的候选人,这可能是因为更多的工作需要日语、英语的双语能力。在马来西亚,越来越多的雇主希望新员工具备管理技能。

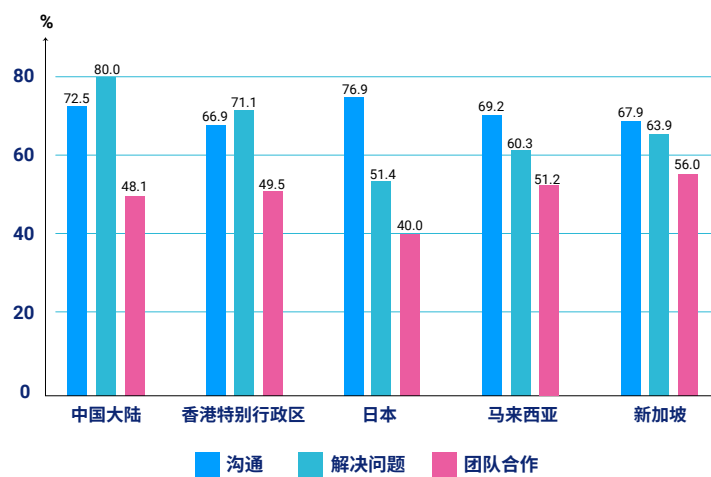
雇主对未来3至5年内员工技能是否够用的信心程度



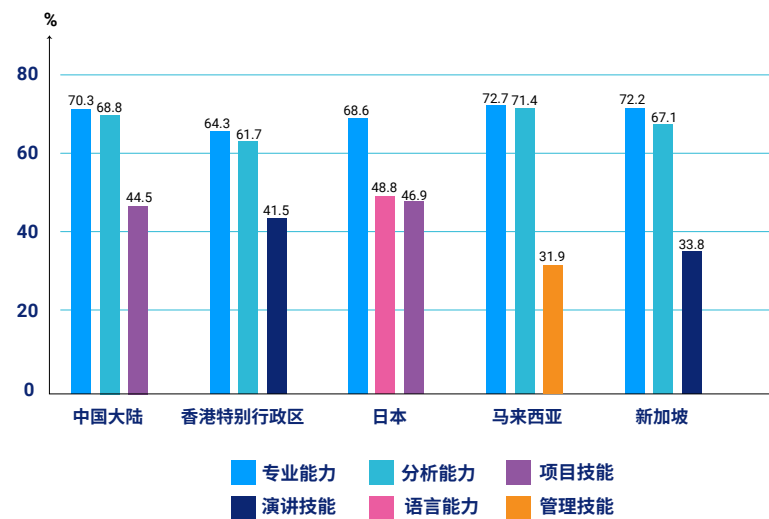
员工与雇主分别最为看重的技能提升



未来3至5年内员工对自身软技能竞争力的信心度



未来3至5年内员工对自身软硬技能竞争力的信心度



主要发现

赢在未来

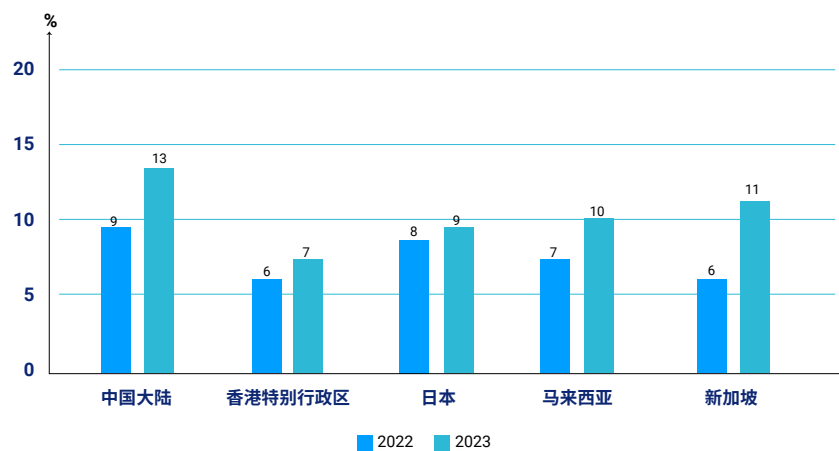
未来职场,更重视多元化和包容性

亚洲员工越来越关注多元化和包容性,并毫不犹豫地将其作为决定是否跳槽的原因。与上一年相比,更多的人将其所在机构缺乏公平性、多元化和包容性政策作为2023年打算跳槽的原因,其中,中国大陆的增幅最大,从8%上升到13%。在那些打算留在自己工作岗位的人中也出现了这一趋势,平均有21%的人认为这些政策的存在是他们留任的原因,这种情况在中国大陆也是最多的,员工比例达到33%。日本是例外,今年认为多元化和包容性重要的人有所减少,仅为14%,而2022年这一比例为19%。值得注意的是,日本的受访者中,认为其所在企业或企业的管理层中男女拥有平等代表权的人数最少。

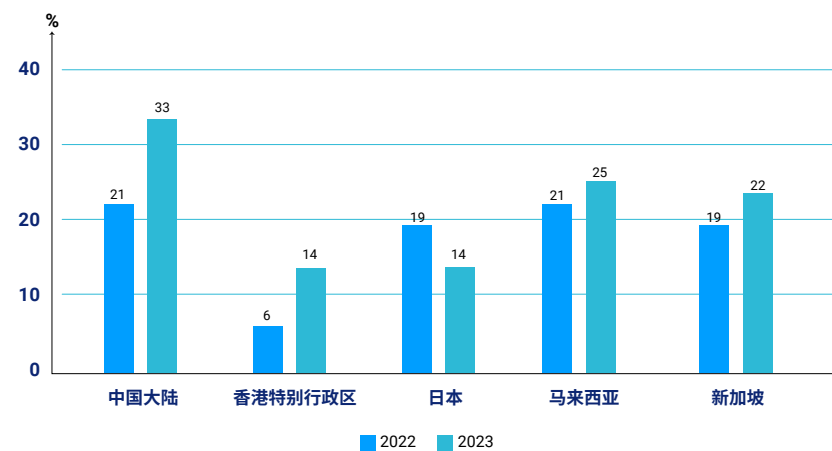
世界走向低碳未来,可持续发展浪潮来袭

虽然与其他因素相比,可持续发展对人们离职或留任的原因影响不大,但大多数受访者表示,他们很重视雇主是否提倡并实践了对环境可持续发展的承诺。在中国大陆,有54%的人认为企业可持续发展承诺非常重要,而这一比例在其他四个市场平均为29%。新加坡的情况正好相反,最大比例的受访者认为可持续发展“只是有点重要”或“根本不重要”。这些发现来自雇主的可持续发展承诺报告,到目前为止,中国大陆有最多的雇主表示他们的企业已经披露了可持续发展目标,并持续报告进展情况,其商业活动的开展也遵循了与气候变化和负责任消费有关的目标。

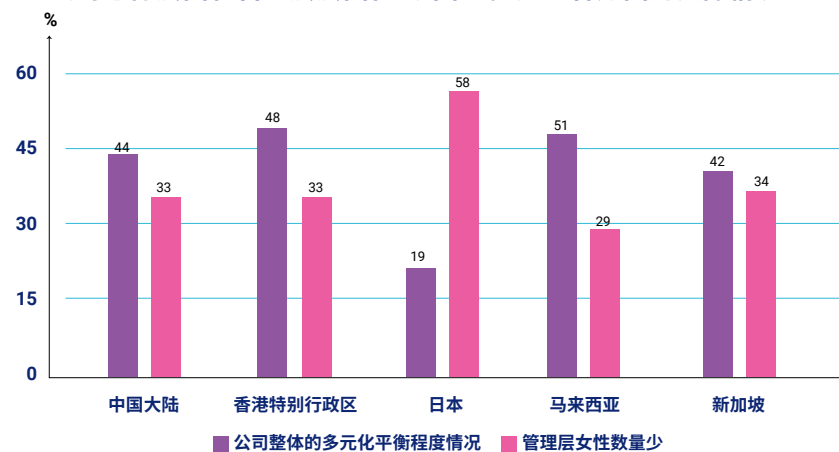
以多元化和包容性作为离职原因



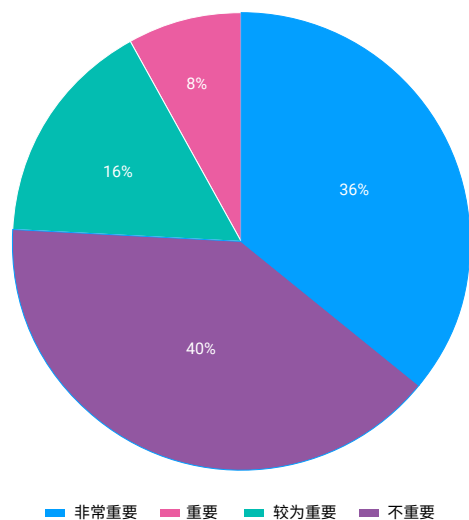
以多元化和包容性作为留任原因



公司总体层面和管理层层面的公平性、多元包容方面的实际情况



亚洲雇主对可持续发展承诺的重视程度



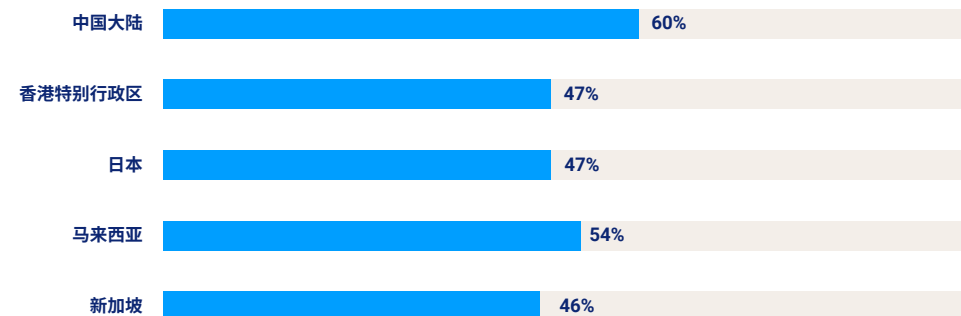
非常重要 –
中国大陆的受访者占
比最多, 为

54%

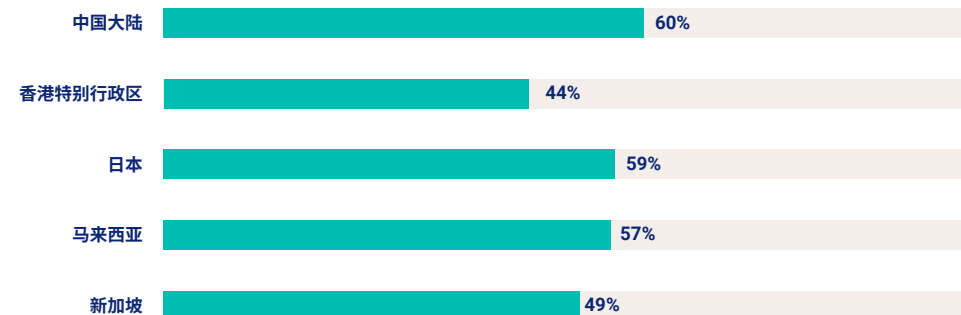
根本不重要 –
新加坡的受访者占
比最多, 为

9%

已落实可持续发展报告的企业



将商业活动与可持续发展目标联系起来的的企业



中国大陆

*(2021年10月-2022年9月)
关于人员流动率和

留任率的深刻洞见

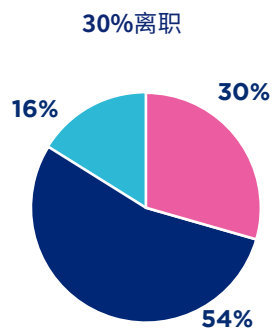


离职/留任的三大原因



期望在2023年加薪的
员工和雇主百分比

建筑、工程与制造业



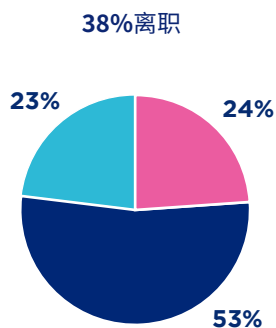
80% 薪资
45% 福利
44% 全新挑战

54% 薪资
54% 工作与生活的平衡
38% 多元化与包容性

员工 | 雇主

95% | 78%

医疗保健与生命科学行业



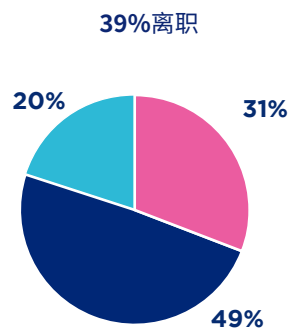
80% 薪资
53% 福利
44% 职场发展

46% 工作与生活的平衡
61% 薪资
41% 职场发展

员工 | 雇主

96% | 81%

科技行业



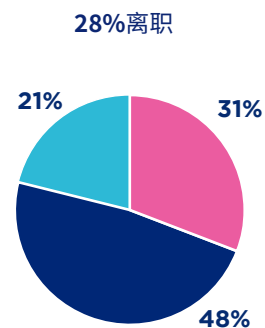
80% 薪资
44% 职场发展
43% 福利

71% 薪资
55% 工作与生活的平衡
51% 价值观与文化

员工 | 雇主

91% | 72%

金融服务与保险业



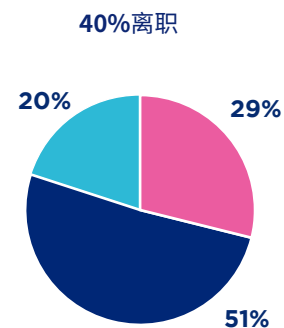
85% 薪资
52% 福利
41% 职场发展

58% 多元化与包容性
49% 工作与生活的平衡
44% 公司价值观

员工 | 雇主

91% | 65%

零售业



80% 薪资
49% 福利
45% 职场发展

60% 工作与生活的平衡
51% 薪资
43% 全新挑战

员工 | 雇主

91% | 76%

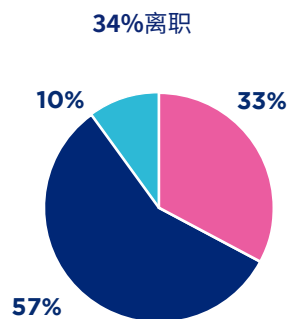
香港特别行政区

*(2021年10月-2022年9月)
关于人员流动率和

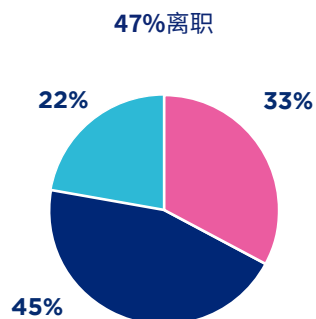
留任率的深刻洞见



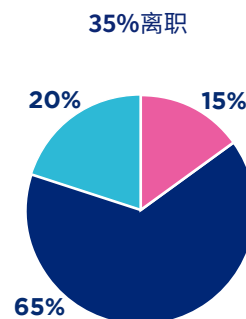
建筑、工程与制造业



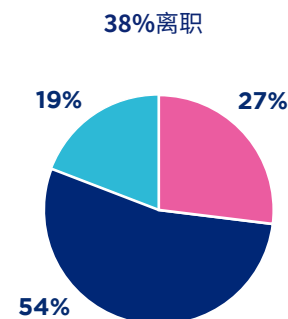
商业服务业



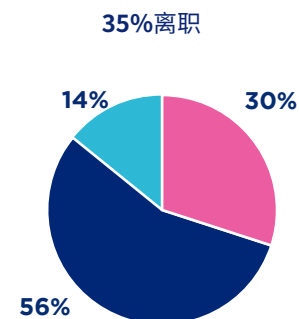
科技行业



金融服务与保险业



零售业



离职/留任的三大原因



76% 薪资
42% 福利
34% 职场发展
70% 薪资
50% 工作地点
50% 办公灵活性

79% 薪资
44% 福利
35% 全新挑战
85% 薪资
77% 办公灵活性
77% 工作与生活的平衡

83% 薪资
51% 福利
44% 全新挑战
73% 薪资
67% 办公灵活性
60% 福利

85% 薪资
42% 福利
39% 全新挑战
70% 薪资
57% 办公灵活性
51% 工作与生活的平衡

89% 薪资
53% 福利
38% 全新挑战
73% 薪资
55% 工作与生活的平衡
45% 全新挑战

期望在2023年加薪的
员工和雇主百分比



日本

*(2021年10月-2022年9月)
关于人员流动率和

留任率的深刻洞见

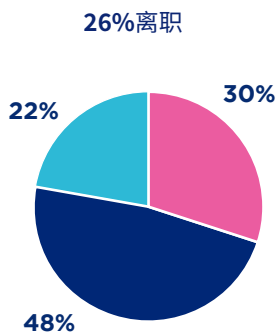
- 积极求职
- 消极求职
- 尚未求职

离职/留任的三大原因

- 离职
- 留任

期望在2023年加薪的
员工和雇主百分比

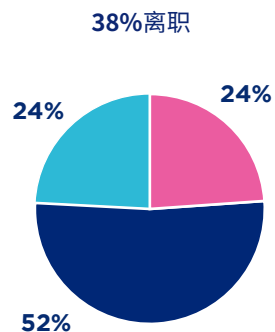
建筑、工程与制造业



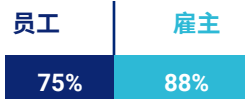
- 64% 薪资
- 41% 全新挑战
- 32% 职场发展
- 59% 薪资
- 49% 工作与生活的平衡
- 39% 工作地点



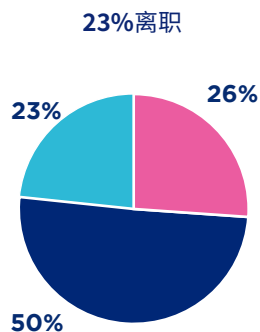
医疗保健与生命科学行业



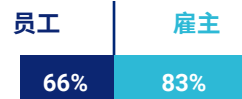
- 64% 薪资
- 35% 全新挑战
- 33% 职场发展
- 65% 薪资
- 58% 办公灵活性
- 56% 工作与生活的平衡



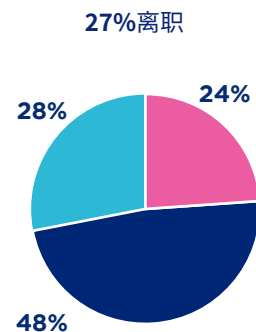
科技行业



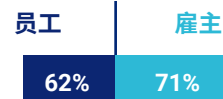
- 76% 薪资
- 41% 全新挑战
- 35% 职场发展
- 58% 薪资
- 58% 办公灵活性
- 47% 工作与生活的平衡



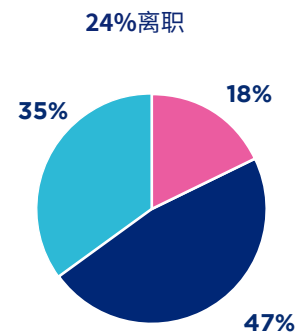
金融服务与保险业



- 80% 薪资
- 39% 职场发展
- 38% 福利
- 78% 薪资
- 60% 福利
- 53% 工作地点



零售业



- 73% 薪资
- 43% 管理/指导
- 41% 职场发展
- 56% 办公灵活性
- 48% 工作与生活的平衡
- 41% 价值观与文化



马来西亚

*(2021年10月-2022年9月)
关于人员流动率和

留任率的深刻洞见

- 积极求职
- 消极求职
- 尚未求职

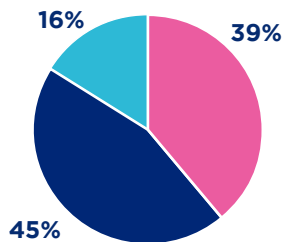
离职/留任的三大原因

- 离职
- 留任

期望在2023年加薪的
员工和雇主百分比

建筑、工程与制造业

29%离职

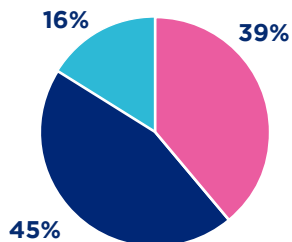


75% 薪资
51% 福利
42% 全新挑战
61% 薪资
51% 工作与生活的平衡
49% 福利



能源、石油与天然气、
可再生能源

26%离职

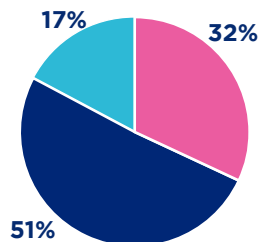


82% 薪资
52% 全新挑战
44% 福利
72% 工作灵活性
61% 薪资
50% 工作地点



科技行业

35%离职

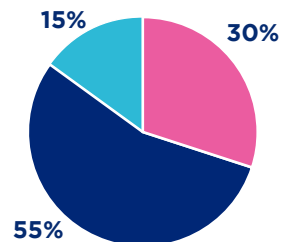


79% 薪资
49% 福利
41% 全新挑战
71% 工作灵活性
62% 工作与生活的平衡
58% 薪资

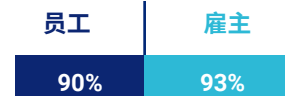


金融服务与保险业

26%离职

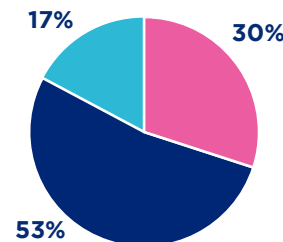


80% 薪资
45% 福利
43% 全新挑战
53% 薪资
53% 工作灵活性
46% 公司价值观



零售业

26%离职



83% 薪资
59% 福利
41% 职场发展
61% 工作与生活的平衡
56% 工作灵活性
50% 薪资



新加坡

*(2021年10月-2022年9月)
关于人员流动率和

留任率的深刻洞见

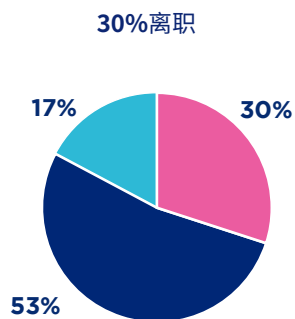
- 积极求职
- 消极求职
- 尚未求职

离职/留任的三大原因

- 离职
- 留任

期望在2023年加薪的
员工和雇主百分比

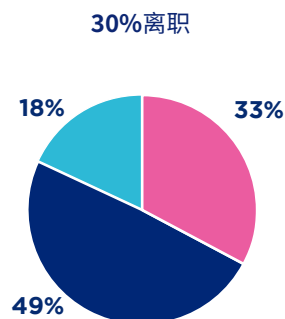
建筑、工程与制造业



74% 薪资
40% 福利
40% 全新挑战
56% 薪资
52% 工作灵活性
48% 管理/指导



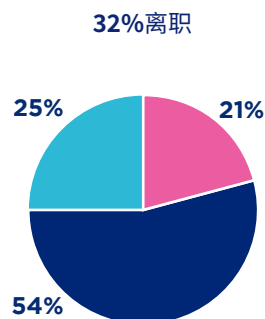
医疗保健与生命科学行业



75% 薪资
44% 福利
43% 职场发展
65% 工作灵活性
55% 薪资
55% 工作与生活的平衡



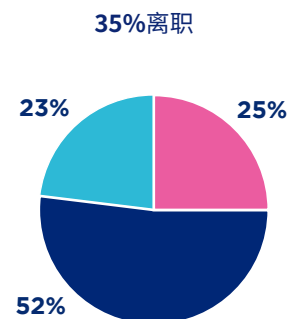
科技行业



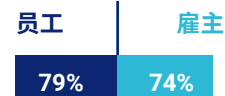
84% 薪资
53% 福利
36% 职场发展
74% 薪资
60% 工作灵活性
57% 工作与生活的平衡



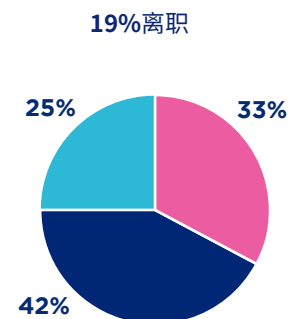
金融服务与保险业



79% 薪资
45% 福利
38% 全新挑战
68% 薪资
53% 技能发展
52% 工作与生活的平衡

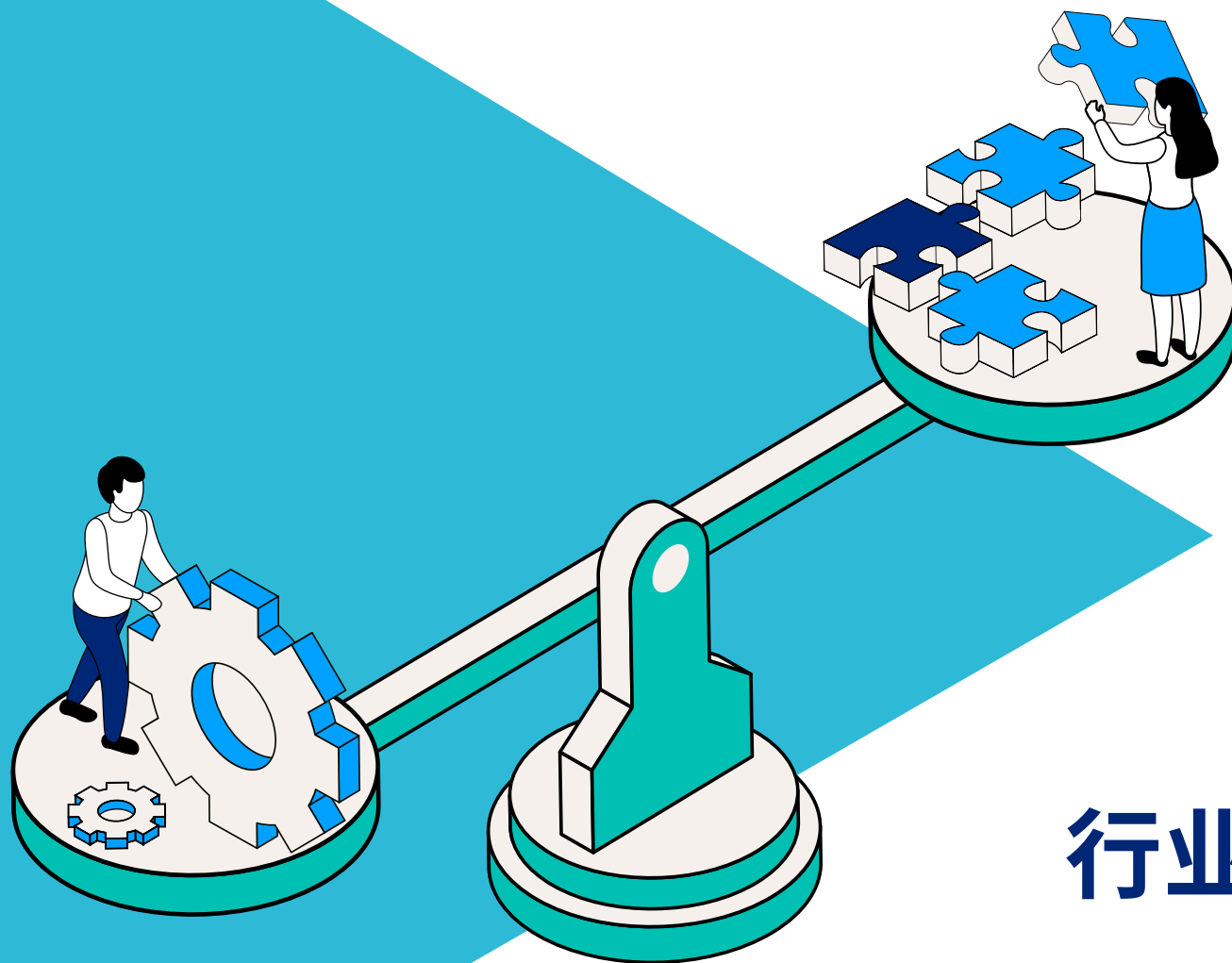


运输与物流业



69% 薪资
43% 福利
40% 职场发展
50% 薪资
50% 工作与生活的平衡
40% 工作地点





行业概述与薪酬

会计与财务 审计、风险与合规 - 中国大陆

数字化与智能化加速财务会计领域变革

随着数字技术的迭代成熟,中国企业正在经历深刻的变化,也将对财务和会计行业的未来产生长远影响。财政部于2022年发布了《会计信息化发展规划(2021-2025年)》,支持使用财务,税务数据共享及自动化工具,对数据标准化和财务报表数字化提出更高要求。为了更好地实现业务与财务的融合,数据中心将成为重点。

有鉴于此,财务候选人需要对业务转型变化保持敏感,不断提升技能,尤其是数字化工具的日益普及将促进跨学科人才的兴起。由于自动化和数字化工具将取代部分人工的任务,一些业财结合的职位数量将增加,例如,业务分析师、销售运营财务和财务共享中心数字化岗位。同时,在2022年,销售财务分析、亚太区域型审计、内部控制及合规方面的职位已显现强劲的需求。对于那些希望胜任亚太区域职位的候选人,他们更需要展现出卓越的双语或多语言能力(英语、韩语、日语等)。

在当前的经济下行的大环境下,表现出色的员工往往不愿离职,雇主也非常有意愿留住他们。希望吸引顶尖人才的雇主可以考虑简化和加快面试进程,并通过提供高于市场预期的薪酬与福利的方式来吸引优质的人才。

会计与财务 审计、风险与合规 - 香港特别行政区

数字化、合规和ESG成为需求的主要驱动因素

疫情期间香港人才外流，加上区域经济逐步复苏，对有经验的财务和会计专业人员的需求将超过过去三年的平均水平。大型商业和金融服务公司的资深员工和高管或回国或退休，因此招聘活动会将重点放在人才留任和接班人计划上，确保业务的可持续增长。在竞争这些职位时，处于职业生涯中期的求职者会有一定的优势。

随着数字化和自动化在财务和会计领域的重要性日益凸显，具有ERP实施和财务转型经验的人才将成为市场热需。鉴于目前本地和外派人才短缺，香港的雇主已经加大力度，为优秀人才制定了薪酬方案，包括提供灵活办公、健康津贴等福利。

为了支持金融科技在香港的迅猛发展势头，中国香港政府推出了相应的政策，包括鼓励采用监管技术，促进跨境合作。在2023年期间，对于采用新的监管要求及加强合规管理的企业，合规、审计和会计专业人员将成为关键招聘对象。此外，由于可持续发展被广泛关注，加上ESG监管要求加强，ESG报告及研究专员成为关注的焦点。

会计与财务 审计、风险与合规 - 日本

全球经济不确定性使财务计划与分析 (FP&A) 和战略规划成为不可或缺的能力

全球经济政治等外部因素正给日本的会计和金融行业带来不可忽视的影响和冲击。尽管职位需求仍维持在高位，但由于日本出生率不断下降，求职者市场持续吃紧，这也意味着，每年进入就业市场的毕业生越来越少。

对双语求职者的激烈争夺令情况更加复杂，这些求职者往往会更为审慎地权衡自己的选择，并优先考虑那些在抵御全球危机、预测经济衰退方面拥有良好记录的企业。为了更好地吸引和挽留人才，雇主需要考虑求职者对弹性工作制的期望，这种工作制在疫情期间已成为新常态，许多求职者都将其重要性置于薪资、职称或公司规模之上。

由于世界各地复杂的政治、社会和经济不确定性，公司将进一步投资并增加其FP&A团队的人员。这是为了提供更复杂和多样化的情景下做出规划，因为FP&A对战略决策的重要性日益明显。

大型科技公司则会更加谨慎，因为最近整个行业的劳动力效率都在提高，但总体而言，其他细分领域。这意味着这些职位的顶尖FP&A候选人有望获得加薪因为他们的重要性和竞争力日益凸显。另一方面，多元包容也已成为职场趋势。雇主企业在招聘经理及以上级别职位的时候会更注重多元与包容。



会计与财务 审计、风险与合规 - 马来西亚

对兼具多样性技能的金融专才需求持续攀升

随着经济全面重新开放,市场迅速适应了新的工作场所和业务需求,同时,无论在哪个行业,财务部门都是企业成功的关键。目前,远程办公已成为新常态,企业对兼具金融和技术能力的多元化人才需求空前高涨。

此外,向银行和金融机构签发数字银行牌照助推了马来西亚银行业的发展,同时推动了金融科技创新和数字化趋势。随着技术迭代和行业日臻成熟,为了避免陷入落后局面,传统银行必须加快数字化转型。因此,预计2023年金融行业的招聘将侧重于包括数据分析、云会计、区块链交易和流程改进等细分领域,雇主会更青睐那些既拥有相关职业技能认证资格,又有丰富实战经验的专业人士。

经济衰退拉动共享服务人员的招聘

数字化转型也是共享服务领域的关键优先事项,不过,在2023年,这一领域将越来越重视人员和员工留任,会通过技能提升、沟通、变革管理和利益相关方管理方面来改善。此外,尽管市场预测并不乐观,但马来西亚金融共享服务领域受到的影响可能小于业内其他领域。就所提供的服务(包括金融职能之外的服务)而言,共享服务领域内将迎来前所未有的变化。如果经济状况持续恶化,那么已在马来西亚设立公司的区域性企业很可能会通过转型和扩大现有业务覆盖范围来降低成本,从而推动行业增长。

会计与财务 审计、风险与合规 - 新加坡

重心从运营职务转向战略职务

2023年,新加坡会计和金融业的招聘活动将保持良性态势。然而,随着观念的转变而导致的人才短缺,促使雇主必须制定更好的策略来吸引和留住人才,确保业务的可持续增长。其中,包括通过培训和提高职业发展的透明度,来壮大雇主品牌,培养员工的能力和才能。薪酬和福利也是候选人和员工优先考虑的事项。为了吸引和留住合适的人才,在设计薪酬和福利方案时,公司应该以满足员工的期望为目标。

2023年,金融商业领域将不再像以往那样重视运营职务,取而代之的是拥有高效沟通能力、影响力和团队管理能力的战略职务。为了节省成本,越来越多的共享服务公司会将业务从新加坡转移至成本较低的周边国家,金融业务伙伴这类战略性职位将成为焦点。瞬息万变的营商环境下,企业纷纷加强合规制度建设,像内部审计这样需要频繁跨境出差的职位也将备受青睐。随着越来越多的企业将区域业务总部迁移至新加坡,财务类转型的高级项目管理职位,以及和系统相关的变革管理高级岗位的需求也会不断攀升。

灵活用工招聘趋势

2023年,合同/临时工将主要服务于特定项目、临时项目和大规模项目,以支持不断增加的工作量。

- 高需求和候选人短缺的市场将导致企业优先考虑灵活的选择,并将高绩效员工转变为正式员工。
- 越来越多的中高级职位候选人更青睐灵活的合作/临时工职位,以期接触不同的项目并培养自身的技能。
- 由于预算和员工数量的限制,越来越多的企业将其灵活用工招聘(以及薪资托管和管理)工作交给瀚纳仕。

会计与财务 审计风险与合规

商业和工业 | 财务

财务总监/首席财务官	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	700 - 2,000↑	1,000 - 1,500	↑ 14 - 16	240 - 420	↑195 - 240
大中型企业	1,200 - 2,500↑	↑ 1,400 - 3,000↑	14 - 25	300 - 720	230 - 350
跨国企业	1,200 - 4,000↑	1,400 - 4,000↑	16 - 30	480 - 900	300 - 650
财务主管	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	450 - 800↑	660 - 950	↑ 12 - 15	180 - 240	130 - 180
大中型企业	600 - 1,000↑	↓ 840 - 1,080	↑ 12 - 17	240 - 300	↓ 156 - 210
跨国企业	800 - 1,500↑	840 - 1,350	12 - 20	240 - 360	↓ 160 - 260
(高级) 财务经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	200 - 500↓	420 - 700	↑ 8 - 12	↑84 - 156↓	85 - 100
大中型企业	300 - 700	↑ 540 - 780	↑ 10 - 14	↑120 - 192↓	↓ 91 - 150
跨国企业	350 - 800↓	↑ 600 - 960↓	↑ 10 - 16	↑144 - 240	↑97-180
(高级) 管理会计师	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	100 - 150	↑ 300 - 420↑	↑ 6 - 8	↓ 72 - 108↑	65 - 100
大中型企业	150 - 250	336 - 504↑	7 - 10	↓ 84 - 120↑	71 - 120
跨国企业	150 - 300	↑ 336 - 540	8 - 12	↓ 96 - 144↑	↓ 72 - 150

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 大中型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

商业和工业 | 财务

(高级) 财务会计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	100 - 180	↑ 276 - 420 ↑	↑ 6 - 8	84 - 120 ↑	65 - 90
大中型企业	130 - 190	300 - 540 ↑	↑ 6 - 10	↑ 120 - 156 ↑	70 - 110
跨国企业	130 - 350 ↑	330 - 540	↑ 8 - 10 ↓	↑ 132 - 180 ↑	78 - 120
财务计划和分析总监	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	800 - 1,000	840 - 1,000	10 - 15	180 - 240	156 - 190
大中型企业	↑ 800 - 1,200 ↑	960 - 1,200	12 - 18	216 - 300	170 - 220
跨国企业	↑ 1,000 - 2,000 ↑	1,080 - 1,500	14 - 25	360 - 480	200 - 280
财务计划和分析经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	300 - 500	480 - 720 ↑	9 - 12	↓ 108 - 144 ↓	↑ 97 - 115
大中型企业	300 - 600	600 - 800	12 - 15 ↓	↓ 120 - 180 ↓	110 - 150
跨国企业	300 - 700 ↑	600 - 900	12 - 15	↑ 144 - 204 ↑	↓ 110 - 190
财务分析师	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	↓ 120 - 200 ↓	↑ 336 - 456 ↑	↑ 6 - 10 ↑	↓ 72 - 108 ↑	↑ 71 - 80
大中型企业	150 - 300 ↑	360 - 540 ↑	6 - 10	↑ 96 - 120	75 - 95
跨国企业	↑ 200 - 400 ↑	360 - 540	7 - 10	↓ 120 - 168 ↑	85 - 110

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 大中型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

商业和工业 | 财务

税务总监/主管	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	600 - 800 ↑	780 - 960	N/A	↑ 180 - 216 ↑	↑ 145 - 160
大中型企业	700 - 1,000 ↑	840 - 1,200 ↑	14 - 20	↑ 216 - 300	↑ 170 - 220
跨国企业	800 - 1,500	↑ 1,500 - 2,000 ↑	17 - 30	300 - 600	↑ 230 - 380
税务经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	250 - 450	480 - 720	N/A	96 - 144	↑ 104 - 115
大中型企业	300 - 500	620 - 840	10 - 14	144 - 216	110 - 140
跨国企业	450 - 900	720 - 1,080	12 - 18	150 - 264	↓ 125 - 180
税务会计	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡	
中小型企业	110 - 200 ↑	↑ 5 - 8 ↑	60 - 84	↑ 65 - 80	
大中型企业	150 - 300	5 - 8	102 - 120	70 - 90	
跨国企业	↑ 150 - 350 ↑	7 - 12	120 - 156	70 - 100	
财政主管/公司财务主管	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	700 - 1,000	840 - 1,080	N/A	N/A	↑ 110 - 150
大中型企业	↑ 800 - 1,200 ↑	960 - 1,200	12 - 15	↑ 216 - 300 ↑	↑ 195 - 220
跨国企业	↑ 1,000 - 1,500 ↑	1,200 - 2,000	15 - 18	↑ 300 - 600 ↑	240 - 340

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 大中型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

商业和工业 | 财务

(高级) 资金经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	300 - 600 ↑	420 - 480	N/A	N/A	↑ 97 - 120
大中型企业	400 - 700 ↑	480 - 650	10 - 15	↑150 - 180 ↑	↑ 104 - 160
跨国企业	↑ 700 - 1,000 ↑	600 - 1,000	12 - 18	↑180 - 264 ↑	↑ 130 - 180
资金专员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	100 - 200 ↑	N/A	N/A	N/A	↑ 58 - 70
大中型企业	150 - 250 ↑	N/A	6 - 9	84 - 108	65 - 85
跨国企业	150 - 300 ↑	N/A	8 - 10	84 - 132	75 - 110
资金会计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	100 - 150	180 - 350	N/A	N/A	55 - 80
大中型企业	150 - 200	300 - 420	↑ 6 - 8 ↑	60 - 84	60 - 90
跨国企业	150 - 250	300 - 480	7 - 9	72 - 120	80 - 110
项目控制经理	中国大陆	日本	SINGAPORE		
中小型企业	200 - 400	6 - 8	104 - 165 ↓		
大中型企业	300 - 500	6 - 8	110 - 185 ↓		
跨国企业	↓ 500 - 700 ↓	6 - 10	115 - 200 ↓		

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 大中型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

商业和工业 | 财务

项目财务经理	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
中小型企业	200 - 400	7 - 12	↓ 108 - 144 ↓	90 - 120
大中型企业	220 - 400	8 - 14	↓ 132 - 168 ↓	110 - 130
跨国企业	350 - 600	8 - 14 ↓	↓ 144 - 180 ↓	120 - 140

共享服务中心	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
团队主管	250 - 400	300 - 520	N/A	↑ 108 - 180 ↑	60 - 75
团队主管团队主管	400 - 600	520 - 660	N/A	↑ 180 - 240 ↑	↑ 91 - 130 ↑
高级经理	600 - 800	572 - 750	N/A	↑ 240 - 360	104 - 150
共享服务部主管	↑ 1,000- 2,000 ↑	1,000 - 1,500	N/A	↑ 360 - 660 ↑	↑ 190 - 250

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 大中型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

贸易与工业|会计支持人员

应届生	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
应届生会计	↑ 100 - 150 ↑	4 - 6	54 - 66	45 - 65
助理会计	↑ 100 - 150 ↑	↑ 4 - 6 ↑	42 - 48	35 - 45

财务支持人员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
应收账款	↑ 150 - 300 ↑	↑ 192 - 300	4 - 6	36 - 60	48 - 60
应付账款	↑ 150 - 300 ↑	↑ 192 - 300	4 - 6	36 - 60	48 - 60
信贷控制	↑ 150 - 250 ↑	↑ 240 - 420 ↑	4 - 7	36 - 60	48 - 60
簿记员	↑ 100 - 200 ↑	↑ 192 - 300	↑ 4 - 6 ↑	N/A	30 - 45

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

银行业

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理财务经理	300 - 500	420 - 540	7 - 12	66 - 96	90 - 130
财务经理	500 - 750	540 - 1,000	8 - 15	96 - 168	120 - 180
高级财务经理	600 - 1,000	900 - 1,140	12 - 18	144 - 210	160 - 220
金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
财务控制	900 - 1,200	1,140 - 1,680	↑14 - 25	276 - 360	180 - 300
财务总监/首席财务官	1,500 - 3,500	1,320 - 3,500	↑16 - 40↑	420+	350 - 500
税务会计	250 - 400	400 - 780	6 - 12	60 - 120	90 - 160
金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
税务经理	500 - 800	650 - 1000	10 - 18	132 - 156	150 - 220
税务总监/税务经理	1,200 - 2,000	1,200 - 3,000	15 - 25	216 - 324	250 - 500
产品总监	650 - 900	500 - 800	10 - 14	84 - 160	90 - 150
高级产品总监	800 - 1,200	840 - 1300	12 - 16	156 - 240	150 - 200
金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
产品控制部门 总监	1,200 - 1,600	1,300 - 2,500	18 - 20	252 - 360	200 - 250
资金会计	150 - 350	420 - 550	7 - 10	72 - 120	80 - 130
资金经理	350 - 650	800 - 1,100	10 - 15	120 - 216	140 - 180
高级资金经理	700 - 1,000	1,100 - 1,500	14 - 18	216 - 350	180 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

银行业

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
应收账款	60 - 120	200 - 300	6 - 9	34 - 66	40 - 65
应付账款	60 - 120	200 - 300	6 - 9	34 - 66	40 - 65
信贷控制	200 - 500	200 - 320	8 - 15	36 - 66	40 - 65

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

专业服务

咨询实践	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
顾问	240 - 300	6 - 8	36 - 48	40 - 60
高级助理/副经理	320 - 560	8 - 11	60 - 90↑	60 - 80
咨询实践	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
经理	570 - 920	10 - 12	84 - 120	80 - 110
高级经理	920 - 1,200	12 - 18	120 - 192↑	100 - 150
总监/合伙人	1,200+	18+	240+	180+
税务	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
税务顾问	240 - 400	5 - 8	36 - 48	40 - 60
高级税务顾问	320 - 600	7 - 10	60 - 84	60 - 90
税务	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
税务经理	570 - 920	10 - 12	96 - 120	120 - 150
高级税务经理	920 - 1,200	12 - 18	140 - 192↑	150 - 180
税务总监	1,200+	18+	240+	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

审计

银行业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
银行业	250 - 400	350 - 550	6 - 10	↑ 66 - 84 ↑	50 - 95
高级审计师（助理副总裁）	↑ 400 - 600	450 - 750	9 - 14	↑ 84 - 120	95 - 135
审计经理（副总裁）	600 - 800	↑ 750 - 1,200 ↑	11 - 20	↑ 120 - 180	135 - 200
高级审计经理（高级副总裁）	800 - 1,200 ↑	↑ 1,000 - 1,400 ↑	15 - 24	192 - 300	200 - 250
审计主管/审计总监	1,000 - 1,600	1,700 - 2,500	18 - 30	300 - 420	250 - 400
保险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
审计师/高级审计师	↑ 200-600 ↑	300 - 360	6 - 8 ↑	↑ 54 - 90 ↑	50 - 80
助理审计经理	↑ 400-600 ↑	360 - 540	7 - 10	↑ 90 - 132 ↑	80 - 120
审计经理	↑ 500 - 700 ↑	580 - 780	10 - 14	↑ 132 - 180	120 - 180
高级经理	↑ 700 - 1000 ↑	780 - 1,000	12 - 15	↑ 180 - 228	150 - 200
审计主管/审计总监	650 - 1,000	1,200 - 2,000	15 - 19	↑ 228 - 600	200 - 350
贸易与工业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
审计师/高级审计师	120 - 250	300 - 420	5 - 7	36 - 72	55 - 90
助理审计经理	180 - 300	↑ 420 - 540 ↑	8 - 10	72 - 102	84 - 100
审计经理	300 - 500	↑ 600 - 780 ↑	10 - 15	108 - 144	100 - 120
高级经理	500 - 700	750 - 1,100	15 - 17	144 - 240 ↑	120 - 150
审计主管/审计总监	700 - 1,500	1,200+	17+	240+	150+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

审计

专业服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理/高级助理	240 - 300	240 - 300	5 - 7	36 - 60	35 - 65
副经理	320 - 470	320 - 470	8 - 10	66 - 96↑	65 - 75
经理	500 - 720	500 - 720	10 - 15	↑96 - 144↑	75 - 100
高级经理	750 - 1,000	750 - 1,100	15 - 17	↑144 - 180	100 - 180
总监/合伙人	1,200+	1,200+	17+	240+	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

风险

银行信贷风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	180 - 240	↑ 240 - 480	6 - 8	48 - 72	60 - 90
高级分析员	240 - 360	↑ 420 - 720 ↑	8 - 11	↓ 65 - 108	90 - 100
助理副总裁	360 - 600	600 - 900	11 - 15	↑ 108 - 180 ↑	100 - 135
副总裁	600 - 960	900 - 1,200	13 - 20	↑ 180 - 264 ↓	135 - 220
总监	960+	1,200+	20+	↓ 264 - 420 ↑	220+
银行业市场风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	180 - 300 ↑	↑ 240 - 420 ↑	6 - 8	48 - 65 ↓	60 - 90
高级分析员	↑ 300 - 400 ↑	↑ 420 - 600 ↑	8 - 12	↓ 65 - 108 ↓	90 - 110
助理副总裁	↑ 400 - 600	480 - 660	10 - 14	↓ 108 - 180 ↑	110 - 150
副总裁	600 - 1,000 ↑	840 - 1,000	13 - 20	180 - 264 ↓	150 - 230
总监	800+	1,080+	20+	↓ 264 - 420 ↑	230+
银行操作风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	↑ 150 - 240	260 - 480	6 - 8	48 - 60 ↓	50 - 80
高级分析员	↓ 200 - 360	480 - 660	8 - 10	↓ 60 - 102 ↑	80 - 100
助理副总裁	↑ 400 - 600	660 - 1,000	11 - 14	↓ 102 - 156 ↓	100 - 135
副总裁	600 - 1,000 ↓	1,000 - 1,400	15 - 20	↓ 156 - 240	135 - 220
总监	1,080+	1,400 - 2,000	20+	240 - 360 ↑	220+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

风险

贸易与工业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
主管/高级主管	120 - 250	240 - 420	5 - 10	48 - 78	35 - 70
副经理/经理 高	250 - 400	360 - 600	7 - 16	78 - 180	70 - 130
高级经理	300 - 600	540 - 750	12 - 20	168 - 216	130 - 180
总监	600 - 1,000	960+	15+	240+	180+
保险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
主管/高级主管	180 - 250	300 - 360	↑ 6 - 7	48 - 90 ↑	40 - 60
副经理/经理 高	200 - 400	380 - 520	7 - 10 ↑	↑ 84 - 120 ↑	60 - 80
经理	400 - 600	540 - 660	9 - 12	↑ 108 - 180 ↑	80 - 120
高级经理	600 - 1,000	720 - 900	12 - 17	↑ 180 - 216	120 - 200
总监	1,000+	960 - 1,300	18+	240+	200+
专业服务公司风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理/高级主管	120 - 250	↑ 240 - 300	5 - 8	48 - 72	45 - 65
副经理/经理 高	200 - 400	↑ 360 - 540 ↑	7 - 12	72 - 96	65 - 75
经理	400 - 700	↑ 540 - 700 ↓	9 - 16	96 - 144	75 - 100
高级经理	700 - 900	600 - 850	10 - 20	144 - 216 ↑	100 - 180
总监/合伙人	800	850+	20+	216+	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

合规

银行业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	180 - 300 ↑	216 - 360	6 - 9	60 - 80 ↑	50 - 75
高级分析员	↑ 300 - 400 ↓	336 - 540	9 - 12	↑ 80 - 132	75 - 90
助理副总裁	↓ 400 - 600 ↓	544 - 840	9 - 14	132 - 216	90 - 130
副总裁	800 - 1,200	840 - 1,500	13 - 22	216 - 264	130 - 220
总监	1,200+	1,500+	20+	264 - 420	220+
保险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员/高级职员	↑ 180 - 300 ↑	300 - 360	6 - 8 ↑	60 - 72	35 - 65
副经理	250 - 400	420 - 540	6 - 10	72 - 108	65 - 90
经理	400 - 600	600 - 780	8 - 12	108 - 168 ↓	90 - 150
高级经理	600 - 1,000 ↑	780 - 900	13 - 18	180 - 240 ↑	150 - 200
总监	1,000+	980 - 1,600	15 - 18	↑ 240 - 540 ↑	200 - 350
贸易与工业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员/高级职员	120 - 240	240 - 300	5 - 8	60 - 72	35 - 60
副经理	180 - 350	300 - 450	7 - 12	72 - 102	60 - 80
经理	300 - 500	450 - 750	9 - 16	108 - 180	80 - 120
高级经理	400 - 700	600 - 850	10 - 20	180 - 264	120 - 180
总监	700+	850+	17+	264+	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

会计与财务 审计风险与合规

合规

专业服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理/高级助理	120 - 250	150 - 300	5 - 8	60 - 72	35 - 65
副经理	180 - 400	300 - 450	7 - 12	72 - 96	65 - 75
经理	300 - 700	450 - 750	9 - 16	96 - 168	75 - 100
高级经理	600 - 900	600 - 850	10 - 20	168 - 222	100 - 180
总监/合伙人	800+	850+	17+	222+	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少 SME - 中小型企业 | MID - 中大型企业 | MNC - 跨国企业

银行业 - 中国大陆

重点关注财富管理和私人银行业务

随着中国已然成为仅次于美国的全球第二大财富管理市场,所涉资产规模超10亿元人民币,有100万高净值(HNW)投资者。因此,各大银行均在日益加强对财富管理和私人银行业务的关注。2023年,市场对财富管理和私人银行业务客户经理、投资/保险产品顾问、业务开发经理以及渠道经理的需求仍将强劲。为提高自身的竞争力,各大银行不仅着手开发更全面的境内外金融产品、搭建移动销售平台,还选择为优秀求职人士提供有竞争力的薪酬。

商业银行业务及PE/VC部门专注于可持续金融以及硬科技

随着整个世界大步向可持续发展迈进,中国也迅速成为全球第二大绿色市场。因此,越来越多的中资银行成立了自己的可持续金融部门。对于在前台交易与中台风险控制方面具有环境、社会和治理(ESG)经验的求职人士来说,竞争将会非常激烈,尽管这类人才本来就很稀少。

与此同时,国家外汇管理局于2022年年中颁布了《关于支持高新技术和“专精特新”企业开展跨境融资便利化试点的通知》,这也促使中小企业(SME)银行业务客户经理和产品销售经理的人员数量大幅增加,专注于为硬科技行业客户提供贷款、贸易融资、跨境支付、外汇和首次公开募股(IPO)咨询服务。在私募股权/风险投资(PE/VC)部门也可以看到类似的趋势,投资从互联网公司转向半导体人工智能、航空航天、新材料和新能源等硬科技行业。因此,市场对这些领域各层次投资经理的需求仍将强劲。

粤港澳大湾区(GBA)将继续蓬勃发展

2023年,受中央政府有意将大湾区发展成为具有全球影响力的创新及科技中心的政策推动,粤港澳地区的银行业将继续增长。为此,一些银行设立了专门的大湾区管理中心和共享服务中心,为客户提供高效的跨境服务。2023年,预计大湾区将大规模招聘擅长企业与商业银行业务、私人银行业务以及财富管理等的人才。

银行业 - 香港特别行政区

招聘市场逐渐复苏, 合规和ESG人才成“香饽饽”

香港人才流失集中出现在2022年, 这导致了求职人数的锐减, 进一步拉动银行业和金融服务业的职位需求。2023年, 企业和商业银行仍将涌现大量机会, 然而雇主在物色合适人选方面将更为谨慎, 尽力避免薪酬战。在投资和基金领域, 表现良好的企业将在2023年大举扩张, 招募投资相关的专业人士。

随着市场状况的改善, 一些过去几年将业务或部分职能离岸的欧洲银行正计划将业务中心迁回香港, 并增加本地员工的数量。坚持在香港拓展业务的地区性银行也会有更大的需求。在本地和中资银行内部, 2023年第一季度发放奖金后, 之前较低的员工流动率可能会攀升。

受利率上升等外部因素的影响, 2023年私人财富管理行业将表现得更为谨慎, 这将导致投资银行的人员缩减。极具挑战性的监管环境仍然是该行业面临的重大问题之一。除了近年的了解你的客户 (KYC) 和反洗钱 (AML) 趋势外, 风险管理一直是香港金管局 (HKMA) 关注的重点, 因此银行需要在这些方面保持谨慎。风险与合规领域的雇主则更为青睐具有分析和编程经验, 以及传统风险分析技能的人才, 以期更好地利用大数据和自动化技术应对挑战。

可持续发展理念在全球备受关注, ESG正迅速成为银行与金融行业的优先事项。合规监管职位目前是业内ESG招聘活动的主要驱动因素, 同时, 越来越多利益相关方要求银行与金融机构采取相应行动满足其期望和需求, 新的职位和机会随之应运而生。这也导致传统的职责范畴出现扩张。雇主将更为青睐那些拥有可持续发展相关经验的复合型金融人才。

灵活用工招聘趋势

38%的雇主计划在2023年招聘合同工/临时工, 以满足高峰需求。

- 重点关注领域: 风险与合规、会计与财务、办公室专员和运营。
- 随着银行在长期雇工方面变得更加谨慎, 合同工将成为优先考虑的对象。
- 这些员工的薪水也有望增长30-40%。

银行业 - 日本

重振的就业市场再现常见的人才挑战

2022年春季,随着日本紧急状态的解除导致银行和金融服务市场的招聘活动激增,远远超过了疫情前的水平。虽然这标志着银行和外国金融机构的信心正逐步恢复,但工作岗位的大批激增也暴露了日本常见的人才挑战——双语人才严重缺乏。

此外,企业对初级到中级人才的争夺战从未像现在这样激烈。金融机构通常习惯从竞争对手处挖人,不过,他们也不介意向仅有几年工作经验的职场新手支付较高的底薪,确保制胜人才争夺战。对于四大的候选人来说,即使缺乏在金融机构的工作经验,薪资也相当可观。

需求将继续上升的关键领域包括投资银行业务、风险和合规及中台部门运营。在全球范围内,围绕可持续发展和ESG的呼声日益高涨,这也导致对具有相关知识和经验的分析师和销售人员需求攀升。在整个行业中,项目/变革管理、业务流程改进和大数据方面的人才越来越受到雇主的重视,拥有这些技能的求职者将处于优势地位。

尽管职业发展和涨薪潜力是金融行业素来的择业和跳槽驱动力,但灵活办公模式,工作与生活之间的平衡也日渐成为员工跳槽及是否接受新工作的两大重要因素。在人才争夺日益激烈的情况下,雇主应重新评估其人才战略,并利用EVP吸引和挽留人才。

灵活用工招聘趋势

56% 的雇主计划在2023年招聘合同工/临时工,以满足高峰需求。

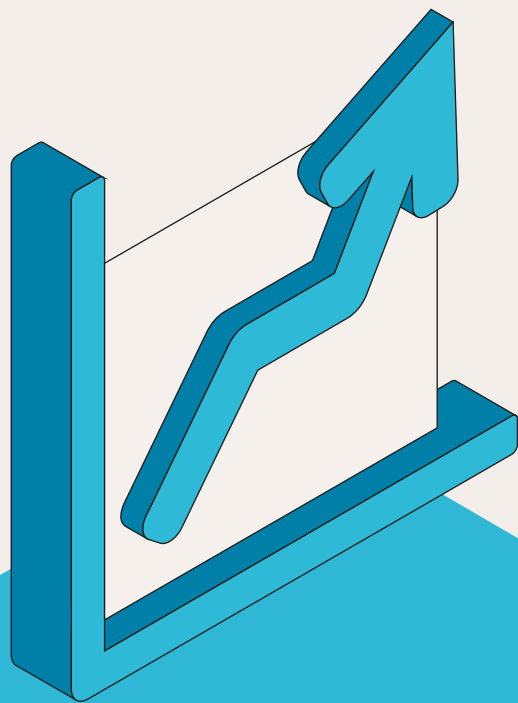
- 长期职位的较高要求和候选人短缺导致合同工/临时工职位(特别是运营职位)增加。
- 短期职位的要求一般较低,这为经验较少的候选人提供了机会。
- 成功的候选人通常会在6至12个月后转为正式工。

银行业 - 马来西亚

可持续发展和ESG专业人才成为焦点

2022年初,业务前台部门的招聘出现了强势反弹和增长。商务和客户关系经理岗位是未来仍有需求的核心领域,理想的候选人必须有能力兼任两种职务。

马来西亚承诺到2050年实现碳中和,马来西亚国家银行也承诺,将加强金融业的可持续发展和应对气候变化的能力,这也将带动雇主对可持续发展专家(例如:可持续融资、可持续战略和ESG专家)的需求不断增长。各银行正竞相组建可持续发展团队,意图缔造一个候选人买方市场,这也意味着,拥有合适的技能组合的候选人将在劳动力市场拥有更强的议价能力。通胀率居高不下的市场环境,预示着经济衰退可能会到来。2022年下半年的全球经济形势引发熊市;预计2023年,不仅基金经理的业绩将受到密切追踪,业内所有职能部门的招聘活动也将更趋谨慎。



银行业 - 新加坡

银行和金融机构将专注于留住员工

2022年,银行和金融机构将重点从吸引人才转向留住员工。他们通常会匹配薪资,或者提供加薪,以满足更高的薪资预期,而不是大举增加员工数量,扩充团队。考虑到就业市场收紧和经济衰退预期,2023年这一趋势将延续。那些希望进一步提高员工留任率的雇主应该意识到,混合型工作环境和较强的灵活性正迅速成为当代专业人才的首要激励因素。

2023年,针对银行和金融机构初级和中级职位的新人招聘将相对稳定,但中级员工可能需要承担初级业务伙伴的职责,以提高跨职能效率。相比之下,此前高速增长的公司将转而采取更为保守的团队扩张和招聘方式。从候选人的角度来看,许多在过去两年均未跳槽的员工可能会开始寻找机会。有迹象表明,他们更青睐传统的金融机构,而不是新兴的金融科技公司。

灵活用工招聘趋势

随着招聘进入人才买方市场,富有经验的专业人士在选择临时或合同工岗位时都期望获得较高的薪水。

- 随着银行和金融机构减少固定员工数量,对临时工的招聘需求预计将会增加。
- 需求将主要集中在科技部门,更多的数字化项目和系统增强项目正在规划之中。
- 由于成本削减的原因,相关项目将越来越多地外包给其他地区,运营职务将日趋减少。

银行业与金融服务

前台

企业融资、并购、股权/债务资本市场	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	300 - 400 ↓	480 - 720	7 - 12 ↑	48 - 79 ↑	75 - 100
经理	↓ 400 - 600 ↓	600 - 1,000	8 - 16 ↑	72 - 132 ↑	100 - 150
副总裁	↓ 600 - 900	1,000 - 1,600	14 - 23	120 - 330 ↑	150 - 250
董事	1,200 - 2,000	1,600 - 2,000	20 - 35	300 - 500 ↑	220 - 350
董事总经理	2,000+	2,000+	35+	480+	350+
资产管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
初级交易员	400 - 600	540 - 840	7.5 - 11	24 - 78 ↑	70 - 100
交易员	500+	850+	12 - 22	60 - 216 ↑	100+
销售	↓ 400 - 1,000 ↑	600 - 900	6 - 14	60 - 240 ↑	80 - 150
销售主管	1,500+	1,500+	15 - 25	↑ 240 - 480	180+
资产管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
研究分析员	300 - 400 ↓	360 - 600	7 - 11	48 - 102 ↑	70 - 100
高级研究分析员	↓ 400 - 600 ↓	600 - 1,400	10 - 16	84 - 300 ↑	100 - 150
研究部门主管	1,000+	1,400+	15 - 30	300 - 480 ↓	150+
基金副经理	↑ 800 - 1,200 ↑	660 - 1,000	8 - 12	100 - 180	150+
基金经理	↑ 1,000 - 2,000 ↑	1,000 - 1,400	10 - 23	↓ 72 - 192 ↓	150 - 300
高级基金经理	2,000+	N/A	N/A	192 - 336	N/A
投资主管 / 首席投资官	20,000+	N/A	N/A	300 - 660	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

前台

私募股权	中国大陆	香港特别行政区	日本	MALAYSIA	新加坡
分析员	↑ 300 - 500 ↑	480 - 600	8 - 13	60 - 108	70 - 100
经理	↑ 500 - 800	660 - 1,000	10 - 15	96 - 200 ↑	100 - 150
副总裁	↑ 800 - 1,500	1,200 - 1,400	15 - 25	↑ 216 - 336 ↑	150 - 180
董事	1,500 - 2,000	1,400 - 1,800	20 - 30	↑ 300 - 540 ↑	180 - 250
董事总经理	2,000+	1,800+	30+	480+	250+
对冲基金 - 投资	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	↑ 420 - 600 ↑	500 - 700	8 - 13	48 - 72	80 - 110
经理	↑ 600 - 800	700 - 1000	13 - 16	60 - 108	110 - 140
副总裁	800 - 1,200	1000 - 1,350	16 - 26	108 - 300	140 - 180
基金副经理	800 - 1,500 ↑	1,200 - 1,500	10 - 18	90 - 120	180 - 250
基金经理	1,500+	1,500 - 3,000	20+	120 - 240	250+
对冲基金 - 执行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
风险分析师	300 - 500	400 - 700	10 - 12	40 - 72	80 - 100
风险分析师	600 - 800	720+	12 - 15	72 - 114	100 - 150
定量分析师	600+	1,000+	12 - 15	114 - 168	150 - 200
交易员	500 - 800	400 - 800	15 - 25	216 - 288	170 - 250
高级交易员	800 - 1,200	800+	20 - 30+	288+	250+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

前台

全球市场	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
初级交易员	↑ 400 - 500	420 - 660	8 - 16	36 - 60	↑ 80 - 110 ↑
交易员	500 - 1,200 ↑	680 - 1,200	12 - 20	60 - 180	↑ 110 - 200 ↑
高级交易员	1,000 - 1,500	1,200 - 1,900	20 - 30	180 - 360	↑ 200 - 260 ↑
交易室主管	1,500+	1,500+	30 - 40	480+	260+
金融市场销售 机构、公司、研究、对冲基金	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	300 - 500 ↓	360 - 800	10 - 16 ↑	48 - 84	80 - 130
副总裁/副总裁	↓ 500 - 1000 ↓	800 - 1,200	15 - 22	84 - 216	140 - 220
董事	1,000 - 2,000	1,200 - 2,000	22 - 30	216 - 480	220 - 300
董事总经理	2,000+	2,000+	30+	480+	300+
研究/策略（FICC及股东权益）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	360 - 500	360 - 600	8 - 12 ↑	48 - 102 ↑	70 - 90
经理	500 - 800	660 - 840	10 - 16	84 - 192 ↑	100 - 140
副总裁	800 - 1,200	960 - 1,500	15 - 22	192 - 300	150 - 200
董事	1,200 - 1,800	1,500 - 2,100	22 - 35	300 - 480 ↑	200 - 300
董事总经理	1,800+	2,100+	35+	480+	300+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

前台

企业银行	中国大陆	香港特别行政区	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 300	228 - 480	60 - 110	50 - 80
客户经理	360 - 600	420 - 720	120 - 200	60 - 120
高级客户经理	600 - 1,000	840 - 1,200	210 - 270	120 - 180
团队主管	800 - 2,000	840 - 1,920	270 - 360	200 - 260
部门主管	1,800+	1,200 - 3,000+	370+	250 - 350+

商业银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 300	220 - 400	5 - 7	60 - 110	50 - 70
客户经理	300 - 600	300 - 600	8 - 12	↑120 - 200↑	70 - 120
高级客户经理	600 - 800	600 - 900	11 - 15	↑210 - 270↑	120 - 150
团队主管	750 - 1,200	750 - 1,400↓	15 - 24	270 - 360	150 - 200
团队主管	1,200+	1600+	20+	370+	200+

中小企业银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	120 - 200	220 - 300↓	5 - 8	↑43 - 70↑	50 - 80↑
客户经理	200 - 420	300 - 540	7 - 11	60 - 100	70 - 100
高级客户经理	420 - 600	540 - 720	11 - 15	↑115 - 138↑	100 - 150↑
团队主管	600 - 1,000↑	700 - 1,050	14 - 18	↑160 - 260↑	120 - 180
团队主管	1,000+	1,080+	19+	360+	150 - 200

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

前台

金融同业部	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 300	230 - 400 ↓	6 - 9	60 - 96	60 - 85
客户经理	300 - 600	300 - 600 ↓	8 - 14	90 - 156	90 - 130
高级客户经理	600 - 1,000	600 - 900	14 - 18	156 - 340	130 - 200
团队主管	900 - 2,000 ↑	900 - 1,260	18 - 22	340 - 480	200 - 250
团队主管	1,800+	1,380+	22+	480+	250+

交易银行部（现金管理、贸易融资、项目及出口融资）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 240	300 - 480	6 - 9	48 - 84	60 - 80
客户经理	240 - 420	480 - 720	9 - 14	84 - 156	80 - 130
高级客户经理	420 - 960	720 - 1,200	12 - 18	156 - 276	130 - 200
团队主管	960 - 1,200	1,200 - 1,400 ↓	18 - 22	216 - 384	200 - 250
团队主管	1,200+	1,600+	22+	384+	250+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

前台

财务规划与理财	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
财富经理	↓ 120 - 240 ↓	300 - 480	7 - 11	36 - 60	36 - 42
高级财富经理	↓ 240 - 500 ↓	480 - 720	10 - 15	60 - 144	45 - 48
高级银行业务关系经理	200 - 300 ↓	360 - 600	8 - 12	54 - 150	52 - 84
私人银行客户关系专员	260 - 500 ↑	400 - 700	7 - 9	70 - 90	45 - 72
财务规划与理财	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
私人银行业务关系经理	500 - 720 ↓	540 - 1,000	8 - 12	84 - 180	70 - 140
高级私人银行业务关系经理	↓ 650 - 1,200 ↓	1,200 - 3,000	12 - 15	190 - 250	150 - 250
团队主管	800 - 1,500 ↑	600 - 1,200	15 - 18	260 - 300	70 - 100
部门主管	1,500+	1,200+	18+	310+	120 - 180

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

中台

贸易支持	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	120 - 210	240 - 360	6 - 8.5↑	36 - 60	↓ 42 - 70
经理	180 - 320	360 - 600	8 - 10.5↑	60 - 84	70 - 100↑
助理副总裁	360 - 600	600 - 800	10 - 14	84 - 144	90 - 130
副总裁	600 - 840	800 - 1,000	13 - 19	144 - 216	140 - 180
董事	840+	1,000+	20+	216+	200+
抵押品管理/客户评估	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	180 - 250	150 - 300	6 - 8.5↑	48 - 72	↓ 48 - 70
经理	240 - 420	300 - 500	8 - 10.5↑	72 - 108	70 - 90
助理副总裁	420 - 600	500 - 700	10 - 14	108 - 144	90 - 130
副总裁	600 - 840	700 - 900	15 - 20	144 - 216	130 - 200
董事	840+	900+	20+	216+	200+
变革管理/项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
业务分析师	240 - 360	250 - 800	8 - 12	96 - 168	60 - 130
项目经理	340 - 800	350 - 1,000	13 - 18	120 - 288	130 - 220
项目主管	800+	1,000+	20+	288+	220+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

中台

资产管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
产品经理	480 - 600	600 - 780	7 - 11	78 - 156↑	80 - 120
高级产品经理	600 - 800	780 - 960	10 - 18	144 - 240	135 - 180
客户服务/报告专员	300 - 480	480 - 720	8 - 10	72 - 108	70 - 110
客户服务/报告经理	480 - 840	720 - 960	10 - 12	108 - 216	120 - 160
客户服务/报告主管	840+	960+	12 - 18	216+	180 - 220

绩效测量投资风险	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
经理/助理副总裁	240 - 600	7 - 14	120 - 180	100 - 150
副总裁	600 - 960	11 - 18	180 - 300	150 - 200
主管	960+	16 - 24	300+	200 - 250

交易银行客户服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	180 - 240	240 - 300	6 - 7.5	48 - 78	50 - 70
经理	240 - 360	300 - 480	8 - 10	80 - 120	80 - 110
助理副总裁	360 - 600	480 - 660	11 - 13	120 - 216	120 - 150
副总裁	600 - 800	600 - 840	14 - 18	216 - 360	160 - 220
董事	800+	800 - 1,050	18+	360+	250+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

中台

交易银行实施	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	180 - 240	240 - 300	6 - 7.5	48 - 78	50 - 70
经理	240 - 360	300 - 480	8 - 10	80 - 120	80 - 110
助理副总裁	360 - 600	480 - 660	11 - 13	120 - 216	120 - 150
副总裁	600 - 800	600 - 840	14 - 18	216 - 360	160 - 220
董事	800+	800 - 1,050	18+	360+	250+

投资顾问	中国大陆	香港特别行政区	马来西亚	新加坡
分析员	240 - 380	240 - 360	54 - 72	60 - 85
高级分析员	360 - 500	360 - 480	72 - 162	90 - 120
经理	500+	500 - 1,200	162+	150+

产品管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	240 - 360	260 - 360	6 - 7	48 - 84	55 - 85
高级分析员	360 - 600	360 - 840	8 - 10	84 - 156	80 - 100
经理	600+	840+	10 - 18	144 - 204	100 - 160

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

后台

证券业务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	↑180 - 250↑	160 - 250	5.5 - 8	48 - 72	36 - 60
初级分析师	↑250 - 350↑	250 - 350	8 - 10	72 - 96	65 - 85
助理副总裁	↑350 - 550↑	350 - 550	10 - 14	96 - 144	90 - 130
副总裁	550 - 800+	550 - 700	13 - 17	↓144 - 240↑	130 - 180
总监	800+	700+	15 - 18	250+	180+

文件管理/了解客户/客户引导	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	120 - 180	180 - 250	6 - 7.5	36 - 60	↓36 - 70
经理	180 - 300	250 - 450	8 - 10	60 - 84	70 - 90
助理副总裁	300 - 480	450 - 600	9 - 13	84 - 144	90 - 120
副总裁	600 - 900	600 - 1,000	13 - 18	144 - 240	130 - 180
董事	900+	1,000	18+	240+	200+

资金运作	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	180 - 240	150 - 240	6 - 7.5	↑48 - 72↑	40 - 60
分析师	240 - 360	240 - 360	8 - 10	↑72 - 96	60 - 85
助理副总裁	360 - 500	340 - 500	10 - 13	96 - 144↓	80 - 120
副总裁	500 - 900	500 - 700	13 - 17	↓144 - 240↓	120 - 180
总监	900+	700+	18+	250+	200+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

后台

交易银行运营部	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	180 - 240	180 - 300	6 - 8	↑ 48 - 72 ↑	55 - 70
经理	240 - 300	300 - 420	8 - 10	↑ 72 - 96	75 - 100
助理副总裁	300 - 480	420 - 540	10 - 13	96 - 144	100 - 135
副总裁	480 - 700	540 - 750	13 - 17	↓ 144 - 240 ↓	140 - 190
董事	700+	750+	18+	250+	200+
贷款管理/信贷运营	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	120 - 180	180 - 300	6 - 7.5	↑ 48 - 60	42 - 65
经理	180 - 300	300 - 400	8 - 10	60 - 96 ↑	65 - 90
助理副总裁	300 - 480	400 - 600	10 - 13	↑ 96 - 156 ↑	90 - 120
副总裁	480 - 700	600 - 800	13 - 17	↑ 156 - 252 ↑	130 - 200
董事	700+	800+	18+	252+	200+
基金/投资运作	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
行政专员	180 - 250	250 - 350	6 - 8	↑ 48 - 72	40 - 55
高级行政专员	250 - 360	380 - 480	8 - 10	72 - 96	55 - 80
经理	360 - 600	480 - 840	11 - 14	96 - 144 ↓	80 - 120
副总裁	600 - 1,000	800 - 1,100	10 - 15	144 - 240 ↑	120
总监	1,000+	1,000 - 1,400	15+	250+	200+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

后台

贸易操作	香港特别行政区	日本	马来西亚
专员	180 - 300	6 - 8.5	48 - 60
分析师	300 - 400	8 - 10.5	60 - 96
助理副总裁	400 - 600	10 - 14	96 - 156
副总裁	600 - 800	13 - 19	156 - 252
总监	800+	20+	252+
支付操作	香港特别行政区	日本	马来西亚
专员	180 - 300	5.5 - 8	48 - 60
分析师	300 - 400	8 - 10	60 - 96
助理副总裁	400 - 600	10 - 14	96 - 156
副总裁	600 - 800	13 - 17	156 - 252
总监	800+	15 - 18	252+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

零售

分行管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
支行行长	↑ 500 - 750 ↑	600 - 720	N/A	84 - 108	N/A
分行行长	↑ 750 - 1,000 ↑	720 - 1,020	10 - 12	120 - 180	50 - 75
区域/地区经理	1,000+	1,000+	13+	180 - 264	80 - 110

分行运营职员	中国大陆	香港特别行政区	日本	新加坡
出纳员	60 - 120	170 - 280	3 - 4	20 - 30
主管	120 - 240	340 - 420	5 - 8	42 - 47
运营经理	240 - 360	480+	8 - 10	60 - 100

客户关系管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	120 - 180	230 - 320	5 - 7	48 - 72	↓ 50 - 75 ↓
客户经理	180 - 300	420 - 540	8 - 11	66 - 96	↓ 60 - 80 ↓
高级客户经理	300 - 360	576 - 1,000	11 - 14	96 - 120	↓ 80 - 100 ↓
销售经理	360 - 600	600 - 1,100	14 - 18	120+	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

银行业与金融服务

零售

按揭/抵押	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	120 - 240	250 - 360	4 - 6	48 - 72	60 - 80
高级专员	180 - 300	360 - 500	6 - 8	72 - 96	80 - 100
团队主管	300 - 600	550 - 780	9 - 11	96 - 120	120 - 150
区域主管	600+	1,080	12+	120 -180	180+

保险与投资	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	↑ 240 - 360 ↑	240 - 360	4 - 6	54 - 66	50 - 75
高级专员	↑ 360 - 500 ↑	360 - 500	6 - 9	66 - 96	80 - 100
团队主管	↑ 500 - 750 ↑	700 - 850	9 - 12	96 - 144	120 - 150
区域主管	750+	1,000+	13+	144 - 243	180+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

建筑工程 - 中国大陆

基础设施及绿色建筑领域的活动增多

2022年,房地产市场总体低迷,但基础设施领域的建设活动却显著增多。工程类的新项目主要集中在物流、工业园区以及其他新基础设施上。

其中,市场对环境、社会和治理(ESG)型绿色建筑项目的需求明显增加,继而为ESG领域的人才创造了很多就业机会。在未来一年,有建筑碳排放管理背景的求职人士将会有更多的机会和更大的加薪可能性。

相反,市场对办公室和零售门店类装修人才的需求率正在下降,这些岗位的人才流失率仍然相对较低。在物业和设施管理领域,大部分的招聘集中于替代性招聘。



建筑工程 - 香港特别行政区

对技术人才的需求日益增加

过去几年,随着数字经济崛起,在万物互联和数字化趋势的推动下,越来越多的数字化企业取代了建筑和施工领域的传统工程公司。这波趋势进一步助推了企业对有数字化经验的人选的需求,预计这一趋势将在2023年延续。

同时,众多铁路延伸项目和基础设施项目正在筹备中,对具备铁路、基础设施和环境项目经验的工程师需求也将显著增加。随着可持续性成为的关注焦点,业主和开发商纷纷着手翻新楼宇和建筑设施来满足绿色环境标准,对具有能源效率和相关领域专业知识的候选人的需求明显。

目前,工程师、机电项目经理、首席数字项目经理、技术总监和工程经理等岗位的人才明显短缺。截至2022年底,近30%的空缺职位都是为了替补因防控政策而离港的人才。除了2022年初宣布的10亿港元的培训和招聘计划外,2023年持续的“人才荒”很有可能倒逼港府划拨更多资源,以支持企业吸引崭露头角的人才。

建筑工程

土木建设	中国大陆	香港特别行政区
现场工程师	100 - 180	360 - 400
项目工程师	150 - 250	400 - 480
设计经理	300 - 400	↑ 550 - 700 ↑
项目经理	350 - 500	720 - 900

土木建设	中国大陆	香港特别行政区
高级项目经理	400 - 600	↑ 900 - 1,100 ↑
建筑经理	250 - 400	850 - 1,000
规划师	150 - 350	480 - 600
评估员	200 - 400	600 - 960

土木建设	中国大陆	香港特别行政区
合同主管/质量调研员-初级	120 - 200	360 - 400
合同主管/质量调研员-高级	200 - 400	700 - 1,000

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

建筑工程

建筑施工	中国大陆	香港特别行政区
现场工程师	↑ 150 - 250 ↑	360 - 400
项目工程师	150 - 300	400 - 480
设计经理	350 - 500	500 - 600
建筑施工	中国大陆	香港特别行政区
项目经理	300 - 400	720 - 900
高级项目经理	400 - 600	800 - 1,000
建筑经理	300 - 400	850 - 1,000
规划师	200 - 350	480 - 600
评估员	300 - 450	600 - 960
土木建设	中国大陆	香港特别行政区
合同主管/质量	150 - 250	360 - 400
调研员-初级	300 - 550	700 - 1,000

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

建筑工程

建筑施工	中国大陆	香港特别行政区
HVAC工程师	↑ 150 - 350 ↑	↓ 360 - 550 ↓
机电工程师	150 - 350	↓ 360 - 600 ↓
ELV工程师	N/A	300 - 480
BMS工程师	N/A	300 - 420
高级工程师	N/A	480 - 660

建筑开发	中国大陆	香港特别行政区
开发经理	300 - 500	720 - 900
项目经理	300 - 500	720 - 900
业务开发经理	300 - 600	400 - 600
业务拓展总监	800 - 1,500	800 - 1,500

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

教育 - 中国大陆



“双减”强监管下,新技能成为行业实现持续增长的关键

2022年,教培行业大部分时间是在寻求“双减”政策与“后疫情时代”之间的平衡。持续的改革一定程度上叫停了课外辅导业务的发展,迫使该赛道上的许多玩家向素质教育或全面教育企业转型。随着教育行业的竞争加剧,教育企业全都在努力在“遵守市场规则”的同时实现可持续性突破,因此市场对新技能的需求也在增强。

教育信息化和智能教育(硬件)市场具有显著的增长潜力。在这些市场中,急需的技能涉及产品开发、学术研究、电子商务渠道开发以及业务开发或渠道开发。与此同时,出版商和付费知识平台等内容提供商正在电子商务、知识产权(IP)内容授权合作和企业业务发展中寻求新的业务驱动力,以推动企业对消费者(B2C)和直面消费者(D2C)类收入流的增长。

另一方面,其他在线教育企业和平台提供商则越来越多地将目光投向三四线城市和政府/公共部门,借助云、大数据和人工智能(AI)技术为学校提供学生信息管理、家校沟通、数字教材等信息科技(IT)解决方案。因此,具备这些领域所需专业知识的求职人士定会看到更多的机会。

在高等教育、职业教育以及中小学(K-12)教育市场中,具有很强招生能力的专业人士仍然颇受欢迎。在这种情况下,即便是没有教育行业从业经验的人也会得到考虑。在中小学课外培训市场中,对素质教育或全面教育的持续关注将推动对更好的服务和运营管理人才的需求。

教育

幼儿教育/K12学校教育		中国大陆
科任教师/班主任		280 - 350
教学总监		380 - 450
招生与市场经理/总监		400 - 800
运营总监/财务主管		550 - 800
学校校长		1,000 - 2,000
出版业		中国大陆
专业拓展经理		300 - 450
主编		750 - 900
业务拓展		400 - 700
业务拓展		400 - 600
出版经理		400 - 800
总经理		800 - 1,200

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

教育

教育服务供应商	中国大陆
渠道市场拓展	250 - 800
市场经理/总监	350 - 800
课程/产品开发	400 - 800
教育解决方案经理	600 - 800
区域主管	800 - 1,500
业务所有者	1,000 - 2,000
职业教育&高等教育	中国大陆
执行总监/院长	800 - 1,200
就业指导经理/主管	300 - 600
市场经理/总监	300 - 650
校代	500 - 1,000
项目经理/总监	300 - 600
学术管理经理/总监	200 - 450

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

教育

素质教育		中国大陆
培训中心总监		300 - 600
区域总监		600 - 1,000
业务拓展		300 - 700
市场经理/总监		400 - 800
市场经理/总监		400 - 800
副总裁/总经理		800 - 1,200
在线教育		中国大陆
销售渠道经理/总监		400 - 750
产品开发		400 - 800
学术研究总监		450 - 650
市场经理/总监		400 - 800
学术服务总监		650 - 800
副总裁		1,000 - 2,000

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造 - 中国大陆

数字化转型带来机遇和职位

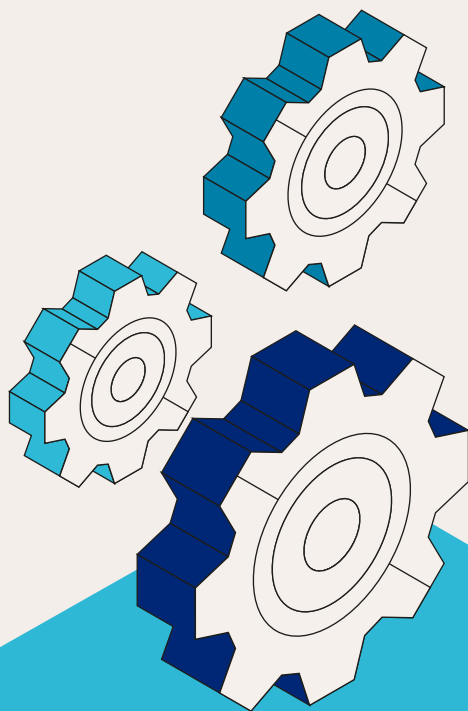
面对疫情带来的诸多供应链挑战,中国的制造型企业正日益依靠科技和数字化来降低成本和风险,提升供应链物流的可预测性。因此,雇主越来越期望采购经理和供应链经理能够熟练运用人工智能和数据分析等技术,以更好地预测采购需求、管理库存并满足最新的监管规范。

2022年,疫情防控的限制使得各大企业意识到供应链安全和可持续性的重要性,因此市场对供应链系统管理人才的需求激增。随着政府推出各项提振国内经济的举措,半导体、化工与材料、医疗器械、机器人等行业对相应研发人才的需求也在增强。例如,一些二线城市的政府正在向企业提供有竞争力的津贴,以帮助他们吸引有博士学位的研发人才,并鼓励高科技企业在当地设立新的设施和研发中心。

ESG倡议推动需求增加

中国承诺在2030年之前实现碳达峰并在2060年之前实现碳中和,这又进一步促进了新能源、电池、材料等绿色产业对相应人才的需求增加,也使得努力实现碳排放目标的跨国(MNC)制造企业对环境、社会和治理(ESG)以及环境、健康和安全管理(EHS)类人才的需求增加。我们预计,这种情况预计会持续到2023年。

研发与工程制造 - 日本



日本工程与制造业将面临更多挑战

2022年,日本工程与制造业面临着全球材料短缺和能源成本攀升的挑战。与此同时,后疫情时代,随着制造业的扩大生产,供应链瓶颈和配送延误导致成本在短短三年内增加了10倍。

因此,如何继续满足客户的需求和期望就成为了制造企业的关键优先事项,为了优化流程,企业都大幅增加了对自动化解决方案的投资。这一精心策划的举措是为了在实行边境管制的同时,弥补国内劳动力短缺的问题。尽管重新开放边境有望重振人才市场,但数字化带来的高效,将使企业招聘与用人更聚焦在有相关专业知识的求职者身上。

气候变化也是工程和制造业日益关注的一个问题。世界各国政府都在可持续发展方面迈出了一大步,日本已被视为亚洲可持续发展的领头羊。2023年,业内的可持续发展和ESG相关职位的招聘活动将呈上升趋势,当地的技术人才缺口将变得更加明显,这将促使企业转向海外寻找合适的求职者。

研发与工程制造 - 马来西亚

2023年制造业前景乐观

尽管存在对经济衰退的担忧,但整体来看,2023年马来西亚制造业,在各行各业有较高总产出的情况下,有望延续上一年的增长态势,尤其是电气与电子设备、运输设备和金属相关行业的推动下。越来越多的企业已经采用先进技术来提高工艺和成本效率,出口导向较强的半导体、电气与电子、以及化工行业将出现更高的需求。随着2023年全社会工业和商业经营活动更趋正常化,包括食品、冶金工业和建筑在内的大多数国内导向型行业都有望进一步扩张。

从人才的角度来看,2022年,企业对技术工程师的需求激增,特别是在研发和技术部门等细分小众领域,这导致了制造业大厂正在上演“抢人大战”。针对这种情况,企业亦积极寻求与马来西亚的重点高校建立合作关系,以便在未来的招聘中尽早锁定顶级人才。与此同时,富有远见的企业还通过技能提升、更新设备和加大对员工培训的投资,自行解决人才与技能短缺的问题。事实证明,提供这些机会是吸引、招募和留住人才的有效方法,不仅能让现有员工感到被重视,还能为其创造内部成长和发展的机会。

研发与工程制造 - 新加坡

逆风而上的制造业, 2023年仍将面临人才短缺

自2020年以来,工程制造业已显著复苏,但招聘市场依旧存在不少阻力,且这种情况在2023年仍将延续。尽管全球通货膨胀和即将到来的经济衰退仍是不容忽视的挑战,面对种种外部不确定的因素,企业仍有可能抓住增长机遇。

严重的人才短缺和日益激烈的人才争夺是行业面临的最大挑战之一。幸运的是,新加坡政府已公开承诺,会采取措施培养本地工程人才,吸引国际人才,并将重点关注蓝领市场。为了在激烈的人才争夺中保持领先,不少企业纷纷给出15%-20%的涨薪幅度,这样做的目的是为了吸引年长的员工重回市场;同时,内部的员工的调薪幅度也很可观。

另一方面,制造业和建筑业的企业已逐渐复苏,如何安全而高效地复工复产是关键挑战之一。由于必要的安全标准需要尽快得到落实,这将为项目工程师、自动化工程师和工程顾问带来大量工作机会。随着越来越多的企业开始关注业务转型,2023年这类职位的需求也会增加。

研发与工程制造

汽车

生产	中国大陆	日本	马来西亚
工程师	110 - 200	↑ 6 - 8 ↑	40 - 70
主管	225 - 375	↑ 9 - 10 ↑	70 - 90
经理	400 - 600	8 - 12	120 - 180
总监	600 - 1,200	14 - 18	300 - 360
副总裁	1,200 - 2,000	18 - 22	N/A

工程	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑ 150 - 250	↓ 6 - 8 ↑	40 - 70	40 - 80
主管	225 - 355 ↓	↑ 9 - 10 ↑	70 - 90	70 - 100
经理	400 - 600	9 - 12	130 - 200	100 - 140 ↑
总监	600 - 800	14 - 18	300 - 360	↑ 140 - 220 ↑
副总裁	N/A	N/A	N/A	N/A

研发	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	150 - 300	5.5 - 8	40 - 70	40 - 70
主管	300 - 400	7.5 - 9.5	70 - 90	70 - 90
经理	400 - 700	8 - 12	130 - 200	90 - 120
总监	800 - 1,800	12 - 20	300 - 360	120 - 160
副总裁	1,500 - 4,000	N/A	N/A	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

汽车

质量	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	110 - 200	6.5 - 7.5	40 - 70	40 - 70
主管	225 - 375	7 - 9	70 - 90	70 - 90
经理	400 - 600	8 - 12	130 - 200	90 - 120
总监	600 - 1,000	14 - 18	300 - 360	120 - 160

销售与市场营销	中国大陆	日本
工程师	150 - 300	6 - 9
主管	300 - 450	9 - 12
经理	400 - 800	8 - 15
总监	800 - 1,600	10 - 30
副总裁	1,000 - 2,000	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

航空

生产	中国大陆	马来西亚
工程师	120 - 180	40 - 70
主管	150 - 300	60 - 80
经理	250 - 600	180 - 300
总监	600 - 1,200	360 - 600

工程	中国大陆	马来西亚
工程师	150 - 300	90 - 120
经理	400 - 600	180 - 300
总监	600 - 1,200	400 - 600

研发	中国大陆	马来西亚
工程师	200 - 300	90 - 120
经理	300 - 800	180 - 300
总监	700 - 1,500	400 - 600

注:
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

航空

质量	中国大陆	马来西亚
工程师	120 - 250	60 - 90
主管	250 - 350	90 - 120
经理	500 - 700	180 - 240
总监	700 - 1,100	N/A

销售与市场营销	中国大陆
工程师	180 - 250
主管	250 - 350
经理	350 - 800
总监	700 - 1,500
副总裁	1,500 - 3,000

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

化学与材料

生产		中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师		90 - 150	↑ 6 - 8 ↑	60 - 90	40 - 70
主管		150 - 400	7 - 9	90 - 120	70 - 90
经理		300 - 800	8 - 12	120 - 180	90 - 110
总监		500 - 1,200	12 - 20	240 - 360	110 - 160
工程		中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师		120 - 180	↑ 6 - 8 ↑	60 - 90	30 - 80
主管		150 - 300	7 - 9	90 - 120	70 - 100
经理		300 - 500	8 - 12	120 - 180	100 - 120
总监		500 - 1,000	12 - 20	240 - 360	120 - 300
研发		中国大陆	马来西亚	新加坡	
工程师		150 - 250	60 - 90	30 - 80	
主管		250 - 450	90 - 120	70 - 100	
经理		400 - 800	120 - 180	100 - 120	
总监		500 - 1,500	240 - 360	120 - 300	

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

化学与材料

质量	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	150 - 200	↑ 6 - 7 ↑	60 - 90	40 - 80
主管	200 - 350	7 - 9	90 - 120	70 - 100
经理	350 - 600	8 - 12	120 - 180	100 - 120
总监	600 - 1,300	12 - 20	240 - 360	120 - 200

销售与市场营销	中国大陆	日本
工程师	150 - 250	↑ 6 - 8 ↑
主管	250 - 400	7 - 9
经理	400 - 700	8 - 12
总监	600 - 2,000	12 - 20

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

医疗设备/制药

生产	中国大陆	马来西亚
工程师	↑150 - 200	40 - 80
主管	200 - 500↑	60 - 80
经理	400 - 800	180 - 300
总监	700 - 1,500	400 - 600

研发	中国大陆
工程师	150 - 400
主管	250 - 500
经理	500 - 1,000
总监	800 - 2,000
副总裁	800 - 2,000

工程	中国大陆	马来西亚
工程师	140 - 220	40 - 80
主管	240 - 400	60 - 80
经理	400 - 800	180 - 300
总监	800 - 1,500	350 - 600

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

医疗设备/制药

质量	中国大陆	马来西亚
工程师	120 - 250	40 - 80
主管	250 - 400	60 - 80
经理	450 - 700	200 - 350
总监	700 - 1,400	400 - 600

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

快消品

生产	中国大陆	日本	马来西亚
工程师	90 - 140	4.5 - 6	40 - 70
主管	130 - 250	7 - 8.5	70 - 90
经理	250 - 600	8 - 12	130 - 195
总监	550 - 1,400	12 - 25	300 - 450
工程	中国大陆	日本	马来西亚
工程师	100 - 140	4.5 - 6	40 - 80
主管	130 - 250	7 - 8.5	80 - 100
经理	250 - 600	8 - 12	120 - 180
总监	550 - 1,200	10 - 15	240 - 400
研发	中国大陆	日本	MALAYSIA
工程师	90 - 150	4.5 - 6	40 - 70
主管	150 - 300	7 - 8.5	70 - 90
经理	300 - 600	8 - 12	120 - 180
总监	600 - 1,500	10 - 15	180 - 400

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

快消品

质量	中国大陆	日本	马来西亚
工程师	120 - 180	4.5 - 6	40 - 70
主管	180 - 300	7 - 8.5	70 - 90
经理	300 - 650	8 - 12	120 - 180
总监	650 - 1,200	10 - 15	180 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

重工业

生产	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	100 - 180	4.5 - 6	60 - 90	40 - 70
主管	200 - 300	7 - 9	90 - 120	70 - 90
经理	300 - 500	8 - 12	120 - 180	90 - 110
总监	600 - 1,000	12 - 20	240 - 360	110 - 160
副总裁	1,000+	N/A	360 - 500	N/A
工程	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	100 - 180	4.5 - 6	60 - 90	40 - 80
主管	200 - 300	7 - 9	90 - 120	70 - 100
经理	300 - 500	8 - 12	120 - 180	100 - 120
总监	500 - 800	12-20	240 - 360	120 - 300
副总裁	N/A	N/A	400+	N/A
研发	中国大陆	日本	新加坡	
工程师	150 - 250	4.5 - 6	40 - 80	
主管	250 - 350	7 - 9	70 - 100	
经理	400 - 600	8 - 12	100 - 120	
总监	600 - 1,200	12 - 15	120 - 300	
副总裁	1,200 - 2,000	N/A	N/A	

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

重工业

质量	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	100 - 180	4.5 - 6	60 - 90	40 - 80
主管	200 - 300	7 - 9	90 - 120	70 - 100
经理	300 - 500	8 - 12	120 - 180	100 - 120
总监	500 - 800	12 - 15	240 - 360	120 - 200

销售与市场营销	中国大陆	日本
工程师	150 - 300	4.5 - 6
主管	300 - 400	7 - 9
经理	400 - 600	8 - 12
总监	600 - 1,200	12 - 15
副总裁	1,500 - 2,000	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

电子业

生产	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑ 200 - 400 ↑	4.5 - 6	40 - 70	40 - 70
主管	200 - 500 ↑	6 - 8.5	70 - 120	70 - 90
经理	↑ 300 - 500 ↓	9 - 12	180 - 240	90 - 110
总监	600 - 1,200	12 - 15	300 - 450	110 - 160
副总裁	1,000 - 2,500	N/A	450 - 700	N/A
工程	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑ 200 - 400 ↑	4.5 - 6	40 - 70	30 - 80
主管	200 - 500 ↑	6 - 8.5	70 - 120	70 - 100
经理	400 - 800	9 - 12	180 - 240	100 - 140 ↑
总监	700 - 1,500	12 - 15	300 - 450	140 - 220 ↑
副总裁	700 - 1,500	N/A	450 - 700	N/A
研发	中国大陆	JAPAN	马来西亚	新加坡
工程师	200 - 450	4.5 - 6	40 - 70	40 - 80
主管	↑ 250 - 600 ↑	6 - 8.5	70 - 120	70 - 100
经理	400 - 800	9 - 12	180 - 240	100 - 120
总监	700 - 1,500	12 - 15	300 - 450	120 - 200
副总裁	1,500 - 2,500	N/A	N/A	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

电子业

质量	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑ 200 - 300 ↑	4.5 - 6	40 - 70	30 - 80
主管	↑ 250 - 450 ↑	6 - 8.5	70 - 120	70 - 100
经理	250 - 600	9 - 12	180 - 240	100 - 120
总监	600 - 1,200	12 - 15	300 - 360	120 - 200

销售与市场营销	中国大陆	日本
工程师	150 - 250	4.5 - 6
主管	250 - 400	7 - 9
经理	300 - 700	9 - 12
总监	700 - 1,500	12 - 15
副总裁	1,200 - 2,500	N/A

项目管理	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	150 - 200	6 - 8	40 - 70	40 - 80
主管	↑ 200 - 350 ↑	7 - 9	70 - 100	70 - 100
经理	↑ 250 - 700 ↑	10 - 12	120 - 180	100 - 120
总监	500 - 1,000	12 - 15	300 - 420	120 - 200

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

电子业

卓越运营	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
精益专员	200 - 300	6 - 8.5	80 - 180	50 - 100
精益经理	300 - 600	8 - 12	180 - 300	110 - 130
六西格玛专员	200 - 400	6 - 8.5	180 - 240	100 - 130
六西格玛专家（黑带）	400 - 1,200	10 - 15	300 - 420	120 - 150

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

设备与机械制造

生产	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑150 - 250↑	4.5 - 6	40 - 70	40 - 70
主管	↑200 - 300↑	7 - 9	70 - 120	70 - 90
经理	250 - 500	8 - 12	180 - 240	90 - 110
总监	500 - 1,200	12 - 20	300 - 450	110 - 160
工程	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑150 - 250↑	4.5 - 6	40 - 70	30 - 80
主管	200 - 300	7 - 9	70 - 120	70 - 100
经理	300 - 700	8 - 12	180 - 240	100 - 140↑
总监	600 - 1,200	12 - 20	300 - 450	↑140 - 300
研发	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	200 - 400	4.5 - 6	40 - 70	40 - 80
主管	↑250 - 500↑	7 - 9	70 - 120	70 - 100
经理	300 - 600	8 - 12	180 - 240	100 - 120
总监	600 - 1,500	12 - 20	300 - 450	120 - 200

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

设备与机械制造

质量	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
工程师	↑ 200 - 300 ↑	4.5 - 6	40 - 70	40 - 80
主管	↑ 250 - 350	7 - 9	70 - 120	70 - 100
经理	250 - 550	8 - 12	180 - 240	100 - 120
总监	550 - 1,200	12 - 20	300 - 450	120 - 200

销售	中国大陆	日本
工程师	150 - 250	5 - 9
主管	250 - 400	N/A
经理	300 - 700	8 - 12
总监	500 - 1,500	12 - 20
副总裁	1,200 - 2,500	N/A

市场营销	中国大陆	日本
专员	100 - 200	5 - 9
主管	150 - 300	N/A
经理	300 - 700	8 - 12
总监	500 - 1,500	10 - 15
副总裁	1,000 - 2,500	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

设计咨询

设计咨询 - 建筑服务	中国大陆	新加坡
CAD设计制图员	N/A	35 - 50
CAD经理	↓ 150 - 250 ↓	55 - 100
应届设计工程师	70 - 130	36 - 42
设计工程师	↓ 80 - 150 ↓	55 - 78
高级设计工程师	↓ 120 - 200 ↓	72 - 96

设计咨询 - 建筑服务	中国大陆	新加坡
首席设计工程师	↓ 100 - 200 ↓	100+
项目经理	↓ 250 - 400 ↓	75 - 108
经理/高级助理	300 - 500	120 - 180
首席总监	↓ 600 - 900 ↓	180+
驻地工程师	↓ 150 - 300 ↓	84 - 120

设计咨询 - 土木与结构	中国大陆	新加坡
CAD设计制图员	N/A	35 - 50
CAD经理	↓ 150 - 250 ↓	55 - 100
应届设计工程师	↓ 70 - 130 ↓	36 - 42
设计工程师	↓ 80 - 150 ↓	55 - 78
高级设计工程师	↓ 120 - 200 ↓	72 - 132

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

设计咨询

设计咨询 -土木与结构	中国大陆	新加坡
首席设计工程师	↓ 100 - 200 ↓	100+
项目经理	↓ 250 - 400 ↓	90 - 108
经理/高级助理	350 - 500	120 - 180
首席总监	700 - 900	180+
驻地工程师	250 - 400	84 - 120

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

研发与工程制造

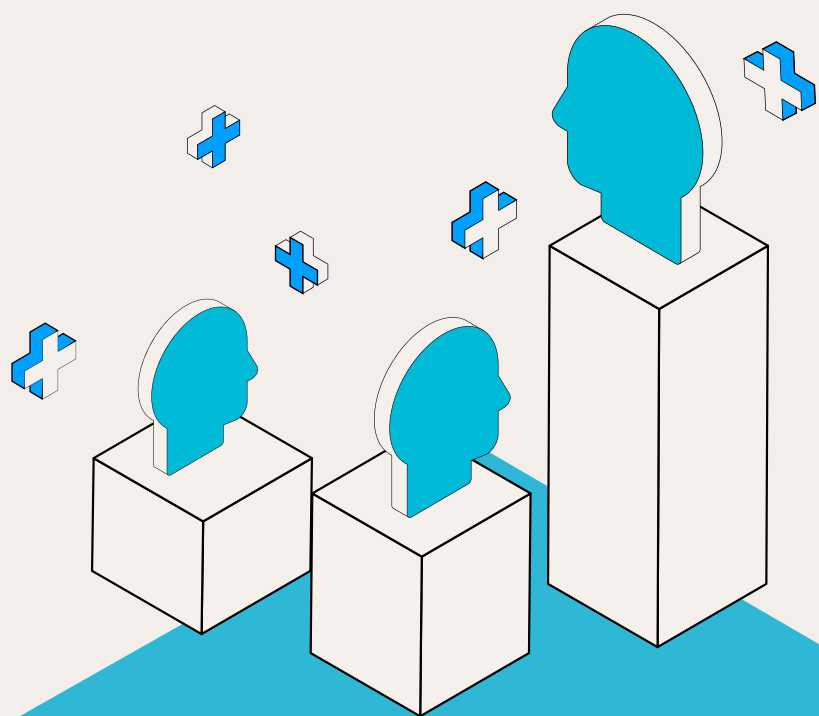
能源	马来西亚
运营（总经理/总监）	600 - 1,200
项目经理	↓ 96 - 180 ↓
运维经理	↓ 96 - 180 ↓
HSSE经理	↓ 96 - 180 ↓
技术经理	↓ 96 - 180 ↓

可再生能源	马来西亚
运营（总经理/总监）	240 - 360
项目经理	↓ 96 - 180 ↓
技术经理	↓ 96 - 180

工程服务	马来西亚
运营（总经理/总监）	240 - 360
项目经理	↓ 96 - 180 ↓
技术经理	↓ 96 - 180

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

人力资源 - 中国大陆



全球经济放缓, 行业洗牌, 就业前景充满不确定性

2022年绝大部分时间,在疫情反复以及严防严控政策之下,许多企业的生产经营面临巨大压力。迈入2023年,随着国内防控政策全面放开,市场经济缓步回温长远看来,这一举措无疑是为社会经济反弹带来了强大信心,落地回归到目前真实的投资市场情况,绝大部分企业的投资举措相比往年会更加谨慎,投资盲从热度极度降温,进而进一步联动到目前的招聘市场现状,许多企业的招聘需求仍存在很大的不确定性,例如:传统工业行业及Bio-tech生物科技行业陷入寒冬,融资困难,招聘预算降低,用工需求下降等,其中有些企业也选择采取了裁员或冷冻HC等举措来应对短期挑战。

受政府政策影响,房地产、教育培训等行业,以及微软、Meta等各大科技公司纷纷宣布放缓或冻结招聘。反之,电子半导体、生物工程、绿色能源等政策扶持行业的招聘市场却陆续恢复。疫情过后,不少企业积极拥抱数字化转型,雇主已清楚地认识到数字化对业务发展的重要性,这也使那些拥有数字技能和相关经验的候选人将脱颖而出。

综合来看,2023年全球经济增速会放缓,与此同时人才市场也会趋于平缓。很多跨国公司正在重新调整中国的组织架构。本土公司则相对趋于保守。为了吸引稀缺人才,企业会利用包括股权激励在内的薪酬方案,以及灵活办公来吸引,保留关键人才。

另一方面,随着2022年12月以来,国内防疫政策实质性调整,无疑为经济复苏带来曙光,行业基本面预期持续改善。我们预计,企业被抑制的用人需求将逐步释放,候选人求职意愿也将被进一步提振。

人力资源 - 香港特别行政区

数字化与敏捷性, HRIS和员工关系专家的招聘需求上扬

数字化是2022年人力资源领域最大的趋势之一。2023年,随着企业继续推进其技术和数字发展计划,对HRIS专家的需求仍将保持强劲势头。越来越多的银行和金融科技公司将着手改造其技术栈及推行改进的系统,企业对兼具HR经验和专业技术专长的人才更为青睐,而这一类人才极其稀有。随着复合型人才争夺加剧,企业或将在留住符合用人标准的优秀员工方面投入更多。

后疫情时代员工体验度的重要性日益凸显,员工关系(ER)专家的招聘热度持续上升。员工关系岗位通常指凭借一系列内部活动来提升和巩固员工与雇主之间的紧密关系,提升企业对人才的吸引力,以及员工留存率。

随着人才争夺战进入白热化,雇主也在努力提升招聘流程的效率。许多企业纷纷缩减面试环节,采取更精简的招聘方式。这不仅缩短了招聘的时间,还提高了企业对潜在求职者的吸引力,同时这也可以帮助求职者更加顺利完成面试流程,尽量减少延误。企业越来越重视员工的整体体验,而这些流程的精简化或成为新常态。

人力资源 - 日本

企业调整招聘标准, 以满足日益增长的需求

在过去的一年里, 对人力资源专业人员的需求达到了历史最高水平。由于主动找工作的求职者越来越少, 企业不得不调整其筛选标准和招聘过程, 以加强吸引人才的能力。日本政府鼓励企业延长老年员工退休时间, 这一政策将退休年龄从60岁提高到了65岁, 是推动这一趋势的原因之一。

许多企业仍在犹豫是否要雇佣年长的求职者, 同时越来越多的企业则开始关注技能和能力, 而不是根据年龄或换工作的次数筛选求职者。企业也在重新评估并降低对英语的要求, 尤其是针对那些不需要与非日语同行频繁互动的职位。

HR运营和HRBP岗位倍受关注

2023年, 颇受疫情影响的零售业和酒店服务业有望恢复至正常水平。受益于此类企业的扩张, 加上相关行业的持续增长, 运营类岗位需求将大幅增加。有些企业甚至会青睐HR运营专员, 而不是薪资福利专家。

随着边境重新开放, 日本企业将再次在全球市场上展开竞争, HRBP这类型的岗位在日本本土企业中属于新鲜事物, 有HRBP经验的求职者通常来自于薪酬较高的外资企业。这使得许多外资企业纷纷调整其薪资结构, 以提高自身的竞争力。

同时出现的还有混合型人才猎头和HRBP职位, 以期满足对这些技能及招聘机构日益增长的需求。这些职位有望吸引想要从事HRBP或人才管理工作的TA专业人员。

人力资源 - 马来西亚

被重塑的职场——企业优先考虑员工敬业度

后疫情时代,办公方式越来越灵活,员工在云端高效协同,企业和员工的交流方式正在被重塑。随着“留住人”逐渐成为企业的首要任务,雇主纷纷意识到员工敬业度专家岗位的重要性,并积极扩大自身人力资源团队,聘用文化建设或培训与发展方面的专家。这种趋势在跨国企业中非常普遍,因此,具有跨区域、跨文化人才管理经验的候选人将获得大量机会。

那些采用人力资源共享服务方案的企业还发现,混合办公模式不仅能降低运营成本,还有助于提升员工敬业度。虽然这种情况主要出现在向 EMEA 扩张的企业中,但在 2023 年,这可能会成为席卷全行业的趋势。

受益于企业加强组织文化建设和对员工敬业度的重视,人力资源通才和人力资源业务合作伙伴 (HRBP) 的岗位需求也呈上扬态势。另一方面,在人才招聘环节,数字化转型浪潮下,企业正积极部署数字化工具来优化流程,提升效率。因此,候选人是否拥有 IT、技术、数字和数据分析经验正逐渐成为选人的关键标准。此外,拥有大型企业、跨区域性招聘的经验也将成为候选人应聘 HR 招聘经理岗位的重要加分项。

人力资源 - 新加坡

人力资源部门已成为战略业务伙伴

职场的不断迭代与演进使人力资源部门的角色也发生了变化。当代的人力资源部门开始越来越多地扮演战略业务伙伴的角色,而不仅仅是完成工作量和促进增长。2023年,企业将重新评估此前被搁置的项目并精简内部流程,对具有战略经验的偏运营类人力资源专家的需求将逐步攀升。受益于越来越多的企业正在新加坡建立区域及东盟中心,各级别人力资源业务合作伙伴(HRBP)的候选人将迎来更多机遇。企业希望候选人能拥有一些新兴市场的专业知识,来更快适应专注印度、越南和泰国的区域性职位。

另一方面,企业越来越重视数据的价值,从中获取赋能业务的洞见,用于指导关键决策。因此,在改进人力资源系统和流程方面有实战经验人才将供不应求。2023年,拥有人力资源信息系统(HRIS)背景的专业人才将有更多的机会参与涉及人员、业务增长和运营等数据驱动型决策。鉴于这一技能的相对优势,加上雇主希望能尽力满足求职者期望,相应的薪资将呈上升趋势。

2023年,增长和吸引人才的压力将会减小。企业将通过调整薪酬和福利、整体薪酬方案,提供内部学习和发展的机会等方式来留住员工。随着公司完成增长目标,或将增长降低到更可持续的速度,招聘将不再是关注的焦点。拥有多种人力资源技能,在员工周期更多环节拥有实战经验的初级候选人将更具优势,并有望获得更高的薪资。

灵活用工招聘趋势

随着合同/临时工招聘需求的增加,市场将越来越多地由候选人驱动,薪资预期将增长10-15%。

- 随着日韩的招聘活动增加,对日语和韩语人才的猎头的需求也在上升。
- 交期紧迫的项目催生了企业对初级合同工的需求,为应届毕业生和归国人员提供了机会。
- 同工/临时工明显更青睐混合办公模式,他们往往会拒绝没有此类方案的职位。
- 由于预算限制,企业越来越倾向于在候选人转正前,将合同工的情况与瀚纳仕的薪资查询表进行对比,以便对候选人进行评估。

人力资源

人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
区域人力资源经理/人力资源业务合作伙伴	↓ 600 - 1,200	840 - 1,320	13 - 18	265 - 360 ↑	150 - 200
人力资源总监/人力资源负责人	↑ 600 - 1,500	↑ 1,000 - 1,800 ↑	↑ 15 - 30 ↑	240 - 360	↑ 170 - 220 ↑
区域人力资源总监/人力资源副总裁	800 - 2,500	↑ 1,200 - 1,880 ↑	18 - 30	360 - 540	220 - 270 ↑
区域人力资源总监/人力资源高级副总裁	1,500 - 4,000	1,200 - 2,400	30-40	420 - 660	250 - 400
人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
人力资源专员	↑ 150 - 240	↑ 192 - 360	5 - 7	42 - 66	↑ 50 - 70
高级人力资源专员	↑ 180 - 300	300 - 540 ↑	6 - 10	67 - 84	↑ 65 - 78 ↑
人力资源副经理	↑ 210 - 350	420 - 720 ↑	7 - 12	84 - 120	↑ 75 - 110
人力资源经理/人力资源业务伙伴（6年以上）	350 - 800	↑ 500 - 800 ↑	12 - 16	120 - 156	↑ 85 - 130
人力资源经理/人力资源业务合作伙伴（10年以上）	500 - 1,200	↑ 840 - 1,320 ↑	15 - 18	180 - 240	↑ 85 - 160
人力资源协调员	↑ 120 - 180	216 - 300	N/A	24 - 36	42 - 54
人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
人才招聘/招聘经理	350 - 800	540 - 720	12 - 18	108 - 180	100 - 150
区域人才招聘经理	500 - 1,000	720 - 840	15 - 20	145 - 216	150 - 200
区域人才招聘总监	800 - 1,600	840 - 1,400 ↑	18 - 25	180 - 300	180 - 250
人才招聘/招聘官	↑ 130 - 350	360 - 1,200	6 - 10	60 - 108	↑ 72 - 120

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

人力资源

人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
培训与发展专员	↑120 - 300	216 - 500 ↑	7 - 9	72 - 108	↑66 - 80
培训与发展经理	300 - 800	↑500 - 850 ↑	9 - 15	96 - 180	80 - 120
区域培训与发展经理	500 - 1,500	↑850 - 1,300 ↑	12 - 18	180 - 264	120 - 180
区域培训与发展总监	800 - 1,500	960 - 1,600 ↑	15 - 20	264 - 420	180 - 300
人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
薪酬福利专员	150 - 300	300 - 480	6 - 10	84 - 120	70 - 120
薪酬福利经理	400 - 700	480 - 720	10 - 16	120 - 216 ↑	120 - 150
区域薪酬福利经理	600 - 1,200	720 - 1,300 ↑	12 - 18	180 - 360 ↑	150 - 200
区域薪酬福利总监	800 - 2,000	↓960 - 1,600 ↓	15 - 22	300 - 480	180 - 300
人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
HR信息系统管理员	100 - 200	↑240 - 384 ↑	5 - 8	48 - 96	↑54 - 72 ↑
人力资源信息系统经理	300 - 650 ↑	480 - 1,020	8 - 13	180 - 300	80 - 140
人力资源信息系统分析员	100 - 240 ↑	380 - 600	N/A	96 - 144	60 - 80

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

人力资源

人力资源	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
工资专员	100 - 180	216 - 336	5 - 9	54 - 90	↑48 - 70
工资经理	300 - 600	480 - 900 ↑	9 - 14	120 - 180	70 - 120
共享服务经理	400 - 1,000	480 - 900 ↑	10 - 15	180 - 360	90 - 220
组织发展经理	500 - 1,500	600 - 1,200 ↑	12 - 18	144 - 300	130 - 250
变革管理	N/A	N/A	N/A	96 - 300	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险业 - 香港特别行政区

尽管挑战重重, 招聘活动仍将保持稳定

为了应对疫情, 数字化转型已成为香港保险公司的首要任务, 过去几年来, 企业纷纷加大数字平台和技术人才方面的投入。2023年, 尽管数字创新仍将继续, 企业还需将业务重点转向传统增长领域, 包括改进现有的产品线, 开辟新市场, 利用现有渠道将业务拓展到新的细分领域和客户群体等, 以应对迫在眉睫的经济挑战。

预计2023年市场对保险产品的需求将有所恢复, 招聘活动将保持稳定态势。受益于企业扩大其承保、索赔和客户服务职能, 运营领域的岗位机会将密集涌现。香港的重新开放也将推动业务发展和分销岗位的空缺有所增加。此外, 监管趋严的背景下, 整个行业对合规、风险管理和治理人才的需求也将相应增加, 确保企业拥有足够的韧性, 推动可持续增长。

随着互联网保险的兴起和保险公司数字化转型的推进, 业内将越来越需要那些可弥合业务与IT技术之间沟壑的审计人才, 以及兼具数据审计技能和风险思维的人才。此外, 越来越多的企业开始着手改进客用户旅程和触达, 为此雇主需要招聘大量具有相关专业知识的的人才。

尽管招聘需求良好, 但在过去几年里, 受人才外流的影响, 劳动力市场的人才短缺问题日益严重, 与此同时, 依旧留港的专业人士, 他们在求职时对学习机会、品牌、工作弹性、职业发展、企业文化以及薪资水平都有很高的期望, 绝大多数人都要求加薪15%至25%。因此, 雇主在制定2023年人才吸引和挽留策略时, 应该尽可能考虑到以上因素。

灵活用工招聘趋势

招聘重点为能够支持以下领域的人才:

- 加快数字化转型计划。
- 在保险公司内部改善客户服务。
- 利用客户数据提高医疗保险领域的个性化水平。

保险业 - 日本

衰退阴影笼罩经济, 但2023年的就业市场仍将呈活跃态势

2022年, 经济已开始良性复苏, 保险市场的招聘活动大幅增加。根据FSA的数据, 2022年, 非人寿和人寿保险公司的净保费分别同比增长了6%和3%。

即便如此, 快速变化的经济和监管环境却意味着, 保险公司需要不断地重新评估其风险分散策略, 潜在的容忍度已引发风险和产品开发团队的规模扩大及相关领域的薪资上涨压力。由于业务运营的变化及政府审查力度不断加强, 审计、风险、合规职位也在积极招聘, 对这些候选人的争夺导致平均薪资水涨船高。

有经验的保险销售人员也非常抢手, 不过, 其底薪并未跟上需求。由于市场内求职者短缺, 对精算专业人员的需求依旧火热, 企业越来越倾向于在海外招聘合适的精算师。

总的来说, 与海外相比, 日本的薪资涨幅仍然相对较低, 大多数企业都认为, 为了吸引最优秀的求职者, 他们需要提供有竞争力的薪资。同时拥有丰富经验和出众技能的专业人员将拥有更多谈判筹码。

在灵活工作方面, 各大企业采用的方案不尽相同, 许多企业都保留了混合办公模式, 也有一部分企业恢复了传统的办公室模式。在候选人如何评估雇主以及公司人才挽留策略的表现方面, 灵活性正成为一个愈发重要的因素, 这一趋势将在2023年得以延续。

保险业 - 马来西亚

2023年前景黯淡, 人才市场挑战日益严峻

2022年, 受疫情影响, 消费者的健康风险意识增强, 对传统人寿和家庭保险的需求亦明显提升, 这一趋势也促使各大保险公司加大了承保、精算和理赔等核心职能岗位, 一线业务代理人员, 以及合作分销商的招聘力度。随着招聘活动的增加, 候选人对薪资和工作灵活性的期望也在增加, 而这也是雇主在合理范围内愿意给予的。

另一方面, 一般保险领域出现了四家公司之间的并购趋势, 其中包括去年市场规模最大的两家公司。这将带来一些不确定性, 尤其是在后端人才的工作保障方面。疫情的经济影响以及外部局势动荡导致投资者对该地区缺乏信心, 进而加剧了不确定性。

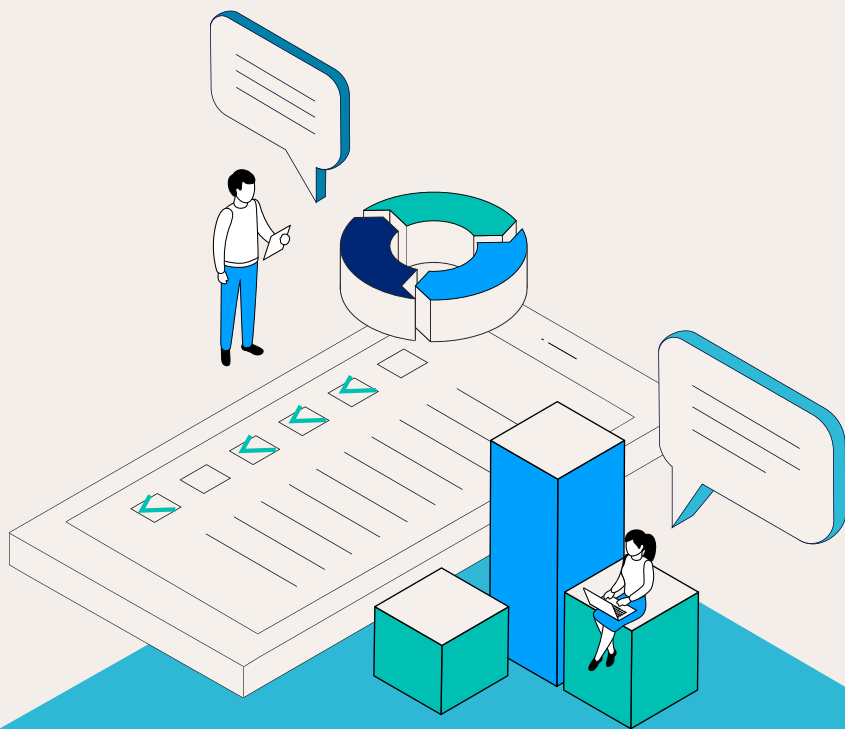
鉴于上述态势, 2023年的市场前景预期并不乐观。预期中的经济衰退将迫使大多数公司将重点转移到留住人才上, 暂停招聘活动。由于市场存在潜在的扩张缺口, 例如与风险管理有关的职能, 相关企业可能不会裁员。风险管理、精算和承保领域的就业仍有增长势头, 因企业希望减轻潜在的财务影响。然而, 鉴于越来越多的保险人才在邻国新加坡寻求更广阔的发展空间, 雇主将不得不面对更具挑战性的人才市场。

保险业 - 新加坡

自动化和合规成为关键增长领域

过去18个月,随着电动汽车和房地产市场的蓬勃发展,新加坡的汽车保险、非人寿人身意外和健康保险以及财产保险领域都出现了一定程度的增长。与此同时,亚太地区的预期增长以及对可再生能源行业的日益关注,将使新加坡市场的风险敞口更加多样化。为了管理风险敞口,2023年新加坡保险业将蓬勃发展。随着大型保险公司竞相大举进入新加坡,就业和招聘市场将同步增长。保险行业的专业人才对混合型办公、工作与生活平衡以及培训机会的择业偏好日益明显,这些将是雇主在制定用人策略过程中不可忽视的要点。

2023年,自动化和合规将成为两个需求强劲的领域。数字化转型大潮将持续推动市场对具备承保和理赔自动化技能的候选人的需求。此外,越来越多的机构在新加坡设立总部或分支机构,熟悉MAS法规和具备相关经验的人才也将备受青睐。考虑到所需技能和专业知识的相对优势,成功拿下这些职位的候选人有望获得更高的薪酬。



保险

精算	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
高级分析员	180 - 520	6 - 10 ↑	54 - 96	50 - 90
经理	600 - 900 ↑	12 - 18	108 - 192	120 - 150
高级经理	↑900 - 1,400 ↑	14 - 21	192 - 300	↑160 - 200 ↑
部门主管	↑1,400 - 1,900 ↑	↓19 - 25	300 - 540	180 - 340
首席精算师	1,500 - 2,800	30 - 35	480 - 900	260 - 440
渠道	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
销售开发主管	1,200 - 2000	15 - 25	↑330 - 396 ↑	↓180 - 240 ↓
其他分销主管	↑1,300 - 2,000	15 - 25	↑330 - 370 ↑	↓180-240 ↓
银行保险主管	↑1,300 - 2,000	15 - 25	↑290 - 385 ↑	200 - 280
代理	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
代理执行官	180 - 300	6- 8 ↑	↑396 - 501 ↑	40 - 60
副经理	340 - 540	7 - 10	↑93 - 120 ↑	70 - 100
经理	500 - 720	8 - 12	↑120 - 145 ↑	110 - 140
高级经理	700 - 960	12 - 18	↑172 - 238 ↑	140 - 180
代理总监	1,000 - 1,600	15 - 20	↑264 - 330 ↑	140 - 190

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

银行保险	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
银行保险专员	216 - 300	↑6 - 8↑	↑396 - 462↑	40 - 60
副经理	360 - 480	↑7 - 10	↑93 - 120↑	80 - 120
经理	↑500 - 800↑	10 - 12	↑120 - 171↑	120 - 150
高级经理	720 - 1,020	12 - 15	↑171 - 237↑	160 - 220
部门主管	1,200 - 2,000	15 - 20	↑290 - 343↑	250 - 420
替代经销渠道	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	400 - 500	6 - 10	↑93 - 120↑	70 - 90
经理	540 - 690	10 - 14	↑120 - 145↑	90 - 120
高级经理	750 - 900	12 - 18	↑172 - 238↑	120 - 150
人寿承保	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	420 - 540	6 - 8	↑60 - 84	↑80 - 100↑
经理	540 - 780	8 - 12	84 - 180	100 - 140
高级经理	696 - 900	10 - 15	180 - 216↓	150 - 200
总监	900 - 1,500	15 - 20	216 - 300	250 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

一般承保	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	300 - 480	6 - 8	72 - 108	80 - 100
經理	550 - 650	8 - 12	96 - 156	100 - 140
高级经理	600 - 780	10 - 15	144 - 336↑	150 - 200
业务线主管	900 - 1,700	15 - 20	↑360 - 540↑	250 - 300
人寿索赔	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	360 - 540	6 - 8↓	↑60 - 84↑	60 - 80↓
经理	504 - 660	8 - 10	↑84 - 132	↓120-150↓
高级经理	650 - 780	↓10 - 15	132 - 204	130 - 200
索赔负责人	800 - 1,200	15 - 20	204 - 420↑	200 - 300
一般索赔	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	300 - 450	5 - 8	↑60 - 84	80 - 100
经理	500 - 650	7-10	84 - 156↑	125 - 190
高级经理	650 - 750	↑10 - 12	↑144 - 216↑	130 - 200
业务线主管	700 - 800	15 - 18	↓144 - 216↓	170 - 210
索赔主管（区域/本地）	750 - 1,200	18 - 25	↑240 - 300↓	200 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

项目与转型	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
业务分析师	264 - 420	5 - 10	56 - 300 ↑	60 - 80
副经理	480 - 600	6 - 11	84 - 180 ↑	90 - 130
项目经理	660 - 840	8 - 15	156 - 240	140 - 180
高级项目/程序经理	840 - 1,200	14 - 22	240 - 360 ↑	180 - 250
转型主管	1,300 - 2,000	20 - 25	300 - 500 ↑	250+
战略	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	280 - 540	5 - 11	56 - 120	60 - 80
经理	600 - 800	10 - 16	84 - 156	90 - 130
副总监/高级经理	1,100 - 1,700	13 - 19	156 - 300 ↑	140 - 180
总监/助理副总裁	1,400 - 2,200	15 - 25	240 - 360 ↑	180 - 230
运营	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	420 - 540	6 - 8 ↓	↓ 60 - 84 ↓	70 - 90
经理	540 - 720	8 - 12	↓ 84 - 144 ↓	90 - 140
高级经理	700 - 950	12 - 18	↓ 144 - 300 ↑	140 - 200
首席运营官	1,800 - 2,500	15 - 30	360 - 540	200 - 250

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

产品开发	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
副经理	330 - 460	6 - 10	72- 90	70 - 80
产品经理	600 - 720	8 - 12	96 - 156	100 - 150
高级经理	840 - 1,000	10 - 15	120 - 180	120 - 150
产品主管	1,700 - 2,200	14 - 20	180 - 264	170 - 300

投资	香港特别行政区	马来西亚
分析员	480 - 600	48 - 102 ↑
高级分析员	600 - 780	↑ 78 - 300 ↑
基金经理	780 - 960	↓ 72 - 192
高级基金经理	960 - 1,200	192 - 336 ↑
投资主管/首席投资官	1,500 - 3,000	300 - 660 ↑

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

精算一定价	香港特别行政区
定价主管	1,700 - 2,200
总监	1,300 - 1,800
副总监	1,000 - 1,300
高级经理	720 - 900
经理	540 - 660
副经理	360 - 480

精算一审计	香港特别行政区
总监	1,500 - 1,800
副总监	1,000 - 1,300
高级经理	720 - 900
经理	600 - 780
副经理	480 - 540

渠道	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
首席分销官	1,500 - 2,500	15 - 30	↑396 - 594	270 - 450
首席代理专员	1,300 - 2,000	15 - 30	↑396 - 594	270 - 350

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

退休基金	香港特别行政区
部门主管	↓ 900 - 2,500
高级经理	↓ 570 - 850 ↓
经理	↓ 400 - 570 ↓
副经理	300 - 400 ↓
银行保险专员	↓ 170 - 300

员工福利	香港特别行政区
部门主管	1,200 - 2,000
高级经理	720 - 1,000
经理	500 - 750
副经理	360 - 480
银行保险专员	180 - 300

合规	香港特别行政区	日本	马来西亚
首席合规官	2,200 - 2,800	17 - 22	↑ 384 - 780
合规主管/合规副总裁	↑ 1,500 - 2,000 ↑	15 - 20	↑ 300 - 420
合规总监	↑ 1,000 - 1,500 ↓	15 - 18	N/A
高级经理	780 - 1,000 ↑	13 - 18	180 - 300
经理	600 - 780	8 - 12	120 - 180
副经理	480 - 580	6 - 10	96 - 132

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

审计	香港特别行政区	日本	马来西亚
首席审计师	2,200 - 2,800	17 - 22	360 - 720
审计主管/助理副总裁	↑ 1,400 - 2,000	16 - 20	↑ 300 - 420
审计总监	↑ 1,200 - 1,600	15 - 19	N/A
高级审计经理	780 - 1,020 ↑	12 - 15	↑ 200 - 300
审计经理	600 - 840 ↑	10 - 14	120 - 192 ↑
助理审计经理	480 - 600 ↑	7 - 10	96 - 132

风险—企业风险/金融风险	香港特别行政区	日本	马来西亚
首席风险官	2,200 - 2,800	20+	360 - 720
风险主管	↑ 1,400 - 2,000 ↑	20+	240 - 384 ↑
风险总监	↑ 1,200 - 1,600	18+	N/A
高级风险经理	↑ 840 - 1,020 ↑	12 - 17	168 - 240
风险经理	720 - 840	9 - 12	120 - 180
助理风险经理	480 - 600	7 - 10	96 - 120

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

风险—企业风险/运营风险	香港特别行政区	日本
运营风险主管	1,600 - 2,200	20+
风险总监	960 - 1,400	20+
高级风险经理	780 - 1,020	18+
风险经理	600 - 840	12 - 17
助理风险经理	480 - 540	9 - 12

用户服务	香港特别行政区	马来西亚
客服主管	840 - 960	192 - 216
高级经理	600 - 780	144 - 180
经理	↓ 430 - 550 ↓	96 - 120
副经理	300 - 400	60 - 84

政策管理	香港特别行政区
政策管理主管	840 - 1,300
高级经理	600 - 780
经理	↓ 450 - 660
副经理	↓ 340 - 450 ↓

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

会计	马来西亚	新加坡
首席财务官	420 - 780 ↑	180 - 220
财务主管	↑ 300 - 420	140 - 180
高级经理	180 - 300	N/A
经理	120 - 240	140 - 180
高级会计师	72 - 120	80 - 100
会计/主管	48 - 72	50 - 80

经纪人/独立理财顾问	香港特别行政区	马来西亚
部门主管	1,200 - 2,000	330 - 462
高级经理	720 - 960	264 - 303
经理	480 - 720	132 - 145
副经理	360 - 576	120 - 130
专员	216 - 300	462 - 528

合作伙伴分销	香港特别行政区	马来西亚
部门主管	1,200 - 2,200	264 - 370
高级经理	600 - 840	198 - 264
经理	480 - 720	171 - 198
副经理	360 - 576	132 - 158
专员	180 - 300	396 - 528

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

保险

养老金销售		香港特别行政区
部门主管		1,200 - 2,500
高级经理		720 - 1,000
经理		480 - 720
副经理		300 - 480
专员		180 - 300
养老金运营		香港特别行政区
部门主管		1,200 - 2,500
高级经理		620 - 1,000
经理		420 - 600
副经理		350 - 480
专员		180 - 240
养老金项目		香港特别行政区
部门主管		1,200 - 2,500
高级项目经理		960 - 1,100
项目经理		720 - 900
业务分析师		540 - 660
UAT测试员		240 - 420

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

法律 - 中国大陆

危机催生机遇和创新

受国内外经济波动和疫情延宕的情况下,2022年中国经济面临着挑战的同时,法律行业带来了机遇和创新。

疫情影响下,市场对商业纠纷和破产类专业律师的需求增加;随着合规意识及合规需求的增长,许多快速成长型企业已开始从2022年下半年聘请诉讼和合规律师。2023年,企业必将继续追求数字化转型,因此市场对法律人才的需求将主要集中在拥有数据隐私、网络安全、合规、知识产权、一般企业法务经验的律师方面。此外,随着企业寻求实施符合政府主导的碳中和计划的策略,环境、社会和治理(ESG)类职能部门在企业法律团队中变得越来越普遍,尤其是在制造业和汽车行业。

2023年,政府必将继续实施刺激经济增长的政策,因此制造、化工、生命科学以及生物技术业对法律人才的需求将会增加。随着快消品(FMCG)和零售行业专注于优化在线业务,知识产权和电子商务律师也将看到更多机会。另一方面,科技行业面临的挑战导致2022年互联网公司的团队规模缩小。预计这一趋势将持续到2023年。

鉴于形势不断变化,具有专业背景的律师应该能够获得比普通法律人才更高的薪水,即便市场上普遍加薪预期较先前降低了20%。另外,为吸引并留住顶尖人才,除了薪酬之外雇主还应考虑一些非金钱因素,例如灵活的工作时间、远程办公等。

法律 - 香港特别行政区

科技、并购、基金领域的专业人士备受关注

由于外派人才的外流及在港中资公司的持续发展,2022年上半年的香港法律人才招聘市场非常活跃。企业雇主为了吸引和挽留优质员工,普遍将薪资上涨了10%-15%以上。科技、生命科学、基金和银行等行业在2021年下半年呈指数级增长态势,尽管其中某些领域出现增速放缓迹象。中美关系导致的供应链相关问题,俄乌冲突带来的全球能源市场动荡,以及美联储加息等外部因素影响,也使2022年及其活跃的法律人才招聘市场承受了一定压力。

这些经济因素将导致2023年法律招聘市场进一步放缓。面对不断变化的全球环境,企业变得比以往任何时候都更为谨慎。然而,在科技、数据隐私、并购和基金领域,有经验的律师仍将备受追捧。预计同样受欢迎的还有英语、粤语和普通话流利的初级至中级律师。

2022年,董秘人员的招聘十分活跃。随着公司治理意识的增强,以及公司对不遵守上市规则风险的认识逐步提升,也将进一步助推企业对董秘的需求。鉴于拥有企业管理学位的应届毕业生数量激增,专业服务类公司也愿意雇佣更多初级候选人。

法律 - 日本

企业扩大内部职能, 薪资上涨承压

由于2022年大部分时间边境均被关闭, 各行业的日本企业正纷纷布局并建立和扩大本地内部法务团队, 而不是像以前那样依赖海外外包。规模较大的企业尤其注重加强内部法务职能, 希望找到内部经验丰富且英语能力出众的本地合格律师。善于处理日本合同事务的合同审查专家也很受欢迎。由于企业将优先考虑国内市场, 市场对外国合格律师的需求将会减少。鉴于人才短缺的现状, 企业将承受一定薪资上涨的压力来寻找具备合适技能的求职者。

数据安全与隐私、道德与合规专家的招聘日趋活跃

与此同时, 新创建的细分领域的职位空缺有所增加。科技、制造、制药和消费等行业正逐步扩大其法务职能, 包括数据安全与隐私专家, 道德与合规专家。这是对2022年生效的《个人信息保护法》修正案的直接回应。2023年, 隐私和道德合规有关的招聘活动将日趋活跃, 有相关经验的人才将处于优势地位。

法律 - 马来西亚

对律师的需求趋于稳定, 数据隐私备受关注

2023年, 马来西亚法律人才市场的前景非常乐观。由于业内对数据合规尤其是数据隐私的关注越来越多, 数据隐私将成为未来整个法律招聘市场关键细分领域之一。2023年, 区域数据隐私顾问和区域数据隐私专家的招聘需求旺盛。

随着公司治理成为各行业的重点, 企业法务领域的文秘岗位将大批涌现。此外, 2022年的大规模并购趋势也将延续到2023年, 马来西亚人才市场对企业律师的需求将大幅攀升。

由于留任员工的压力越来越大, 大多数律所 (尤其是顶级律所) 已开始根据PQE (职位合格经验) 年限调整和精简薪资结构。此举旨在提高执业律师整体薪酬方案的透明度, 这一趋势或将延续到2023年。

法务人才通常都会对灵活性表现出强烈的偏好, 如果企业不支持混合办公方案, 很多候选人表示将不会考虑申请这些岗位。此外, 多元化也是未来职场重要趋势, 本地企业和跨国公司都将积极关注更多女性员工的招聘。

法律 - 新加坡

私人律所和企业内部法律团队持续扩张

2023年,私人律所和企业内部职位将拉动对律师的强劲需求。律所渴望扩充现有的团队,由此导致的人才争夺将继续对薪酬产生积极影响,并推动雇主改善福利待遇,提供更大的工作灵活性。

律师需求的主要执业领域包括项目、能源、基础设施、矿产以及油气。此外,专长于数据保护和知识产权领域的律师也会获得更多机会。随着法律团队的扩大,对法律助理的需求也将增长,特别是在家庭法、物权法、工作关系和人身伤害领域。

企业内部法律团队来看,成功的候选人其背景和专业性呈现多样化。雇主更加重视专业性。2023年,大多数企业法务部或将聘请法务专家,以监督和管理数字转型和流程自动化项目。各行业都希望利用技术来提高流程效率,企业将庭审演示、法律文件管理和数字取证等业务外包渐成趋势。考虑到越来越多的企业希望简化和加快流程,此类实践将在2023年更为普遍。

法律

律师事务所	中国大陆 (跨国公司)	中国大陆 (大陆本土公司)	香港特别行政区 (国际公司)	香港特别行政区 (纽约/美国公司)	日本	马来西亚	新加坡
法务助理	180 - 360	160 - 280 ↑	240 - 840	350 - 980	4 - 10 ↑	38 - 60	43 - 66
新执业律师	500 - 1,000	250 - 450 ↑	980 - 1,092	2028+	5 - 15 ↑	↑ 60 - 72 ↑	48 - 72
律师（1年执业经验）	600 - 1,260	↑ 300 - 500 ↑	1,050 - 1,190	2303+	↑ 9 - 17 ↑	63 - 69	60 - 84
律师（2年执业经验）	650 - 1,400	↑ 350 - 600 ↑	1,162 - 1,302	2,385+	↑ 10 - 18 ↑	↑ 63 - 75 ↑	70 - 108
律师（3年执业经验）	750 - 1,540	↑ 450 - 700 ↑	1,232 - 1,372	2,574+	↑ 11 - 19 ↑	↑ 75 - 82 ↑	108 - 130
律师事务所	中国大陆 (跨国公司)	中国大陆 (大陆本土公司)	香港特别行政区 (国际公司)	香港特别行政区 (纽约/美国公司)	日本	马来西亚	新加坡
律师（4年执业经验）	800 - 1,680	↑ 500 - 700 ↑	1,260 - 1,540	2,903+	↑ 12 - 20 ↑	↑ 82 - 96 ↑	110 - 140
律师（5年执业经验）	900 - 1,750	↑ 550 - 800 ↑	1,344 - 1,680	3,138+	↑ 13 - 22 ↑	↑ 75 - 120 ↑	130 - 155
律师（6年执业经验）	1,000 - 1,820	600 - 850 ↑	1,512 - 1,820	3,372+	↑ 14 - 25 ↑	96 - 108	132 - 160
律师（7年执业经验）	↑ 1,100 - 1,900	650 - 1,000	1,610 - 1,890	3,560+	↑ 15 - 25 ↑	↑ 108 - 132 ↑	132 - 180
律师（8年执业经验）	1,200 - 1,950	700 - 1,200	1,750 - 2,170	3,842+	↑ 15 - 25	↑ 130 - 150 ↑	180+
律师事务所	中国大陆 (跨国公司)	中国大陆 (大陆本土公司)	香港特别行政区 (国际公司)	香港特别行政区 (纽约/美国公司)	日本	马来西亚	新加坡
授薪合伙人（初级）	1,800+	1,200+	2,500+	4,000+	20+	↑ 156 - 180 ↑	192 - 250
授薪合伙人（高级）	2,500+	2,000+	3,000+	6,000+	25+	240+	325+
专业支持律师	600 - 1,200	600 - 800	950 - 1,500	950 - 1,500	15+	144 - 180	75 - 96

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

法律

商务公司法务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
法务助理	140 - 250	180 - 840	4 - 9↑	48 - 60	46 - 65
初级法律顾问 (0-3年执业经验)	200 - 400	500 - 1,120	6 - 12↑	↑42 - 60	↑54 - 84↑
法律顾问 (4-6年执业经验)	400 - 750	950 - 1,750	8 - 16↑	60 - 96	↓85 - 132↓
法律顾问 (7-10年执业经验)	650 - 1,200	1,150 - 1,950	10 - 20	108 - 165	↓144 - 216↑
高级法律顾问 (10年以上执业经验)	750 - 1,600	1,500 - 2,400	14 - 30	120 - 300	↑180 - 240↓
总法律顾问	1,300 - 4,000	1,800 - 4,000	20+	300 - 600	↓240 - 600↑
公司秘书助理 到高级职员	N/A	156 - 420	N/A	N/A	N/A
副经理到高级经理	N/A	410 - 780	N/A	N/A	N/A
公司助理秘书至	N/A	520 - 1,105	N/A	N/A	N/A
指定公司秘书	N/A	585 - 1,560	N/A	N/A	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

法律

金融公司法务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
法务助理	150 - 300	300 - 900	4 - 8	↑ 36-54	52 - 65
初级法律顾问 (0-3年执业经验)	280 - 600	750 - 1,395	6 - 14	42 - 78↑	52 - 91
法律顾问 (4-6年执业经验)	500 - 860	1,100 - 1,950	9 - 18	↑ 72 - 132↑	104 - 130
法律顾问 (7-10年执业经验)	800 - 1,500	1,500 - 2,400	15 - 25↑	↑ 120 - 180	150 - 240
高级法律顾问 (10年以上执业经验)	1,000 - 2,000	1,850 - 3,000	15 - 40↑	180 - 300	300 - 450
总法律顾问	1,500 - 3,500	2,550 - 6,000	22 - 40	480 - 600	500+
公司秘书助理 到高级职员	N/A	390 - 520	N/A	N/A	N/A
副经理到高级经理	N/A	520 - 910	N/A	N/A	N/A
公司助理秘书至 指定公司秘书	N/A	650 - 1,160	N/A	N/A	N/A
	N/A	1,170 - 3,000	N/A	360 - 480	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

法律

内部数据隐私	中国大陆	香港特别行政区
助理隐私顾问	500	750 - 1,000
数据隐私顾问 (4-6年经验)	500 - 800	1,100 - 1,400
高级数据隐私顾问 (7-10 年经验)	800 - 1,200	1,400 - 1,800
数据隐私顾问 (10年以上经验)	1,200+	1,800+
亚太区数据隐私官 (10年以上经验)	1,800+	2,500+
企业公司秘书	马来西亚	新加坡
初级	↑ 30 - 48 ↑	36 - 48
初级行政人员 (0-3年执业经验)	↑ 36 - 60 ↑	36 - 48
高级主管 (4-8年执业经验)	↑ 60 - 108 ↑	48 - 72
经理 (8-15年执业经验)	↑ 102 - 180 ↑	↑ 72 - 156 ↑
公司秘书	↑ 240 - 360 ↑	110 - 180

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

生命科学 - 中国大陆

行业增长放缓, 但国内医疗器械领域值得关注

中国生命科学行业在过去两年经历的繁荣预计将在2023年放缓, 增长将回归平稳、渐进的步伐。由于政府实施鼓励国内公司扩张的政策, 这个行业的增长将主要集中在国内医疗器械领域。事实上, 行业增长放缓可归因于以下几点: 市场对新产品的需求普遍下降、随后的投资减少, 以及一些影响制药公司商业及年度战略规划宏观事件, 如2023年《国家医保药品目录》谈判等。

从就业市场的角度来看, 2023年中层商务职位将有所减少。随着市场经济波动, 医疗行业各类项目投资的热潮也趋于平稳状态, 有自主科技创新技术的项目仍然受到资本追捧。为更好地利用增长机会, 行业内有关业务、运营战略以及商业卓越和运营空间方面的人才需求会更强劲。

企业加大在灵活性、多元化以及可持续性方面的投入

随着疫情及疫情导致的相关后果继续影响着全球的商业和经济, 中国越来越多的生命科学企业正不断提倡居家办公等灵活的工作模式。与此同时, 企业开始更加重视多元与包容, 不断加大多元化招聘力度。此外, 随着世界各国正努力实现可持续发展及碳中和目标, 眼下已有一种明显的趋势, 很多企业都在优先考虑自身在环境、社会 and 治理 (ESG) 及企业社会责任 (CSR) 方面的策略和活动。

生命科学 - 香港特别行政区

生命科学人才争夺战加剧

2023年,生命科学产业将继续保持强劲增长。制药和研发领域的公司将延续扩张加速数字化进程,亦会创造更多岗位,以满足肿瘤学和疫情相关领域旺盛的需求。然而,由于这些领域的门槛历来不低,候选人总是供不应求,而去年广为报道的香港人才外流问题则进一步加剧了这种情况。

在医疗器械领域,尽管我们看到部分跨国公司在逐步缩减其香港地区的业务。但是,中国大陆和香港政府意图将其打造成生物技术、手术器械研发和高端临床诊断中心的举措,也催生了大量本地职位空缺。

过去一年亦见证了不少研发与实验室相关领域的初创本土企业的崛起。为了应对强劲的市场需求,业内公司都在药物和诊断设备的研发的投入上加码,大量资金涌入。2023年,这些公司将大举招聘制药和医疗设备领域的研发、实验、医疗护理和营销人员。

随着医药行业人才进入卖方市场,为了在人才争夺战中抢先一步,雇主在招聘要求上显现出了较大的灵活性,涨薪幅度普遍在20%至30%。同时,他们还试图通过灵活办公、医疗保健福利制度,以及员工职业发展计划,来提高员工留存率,更好地满足候选人看重的各项需求。

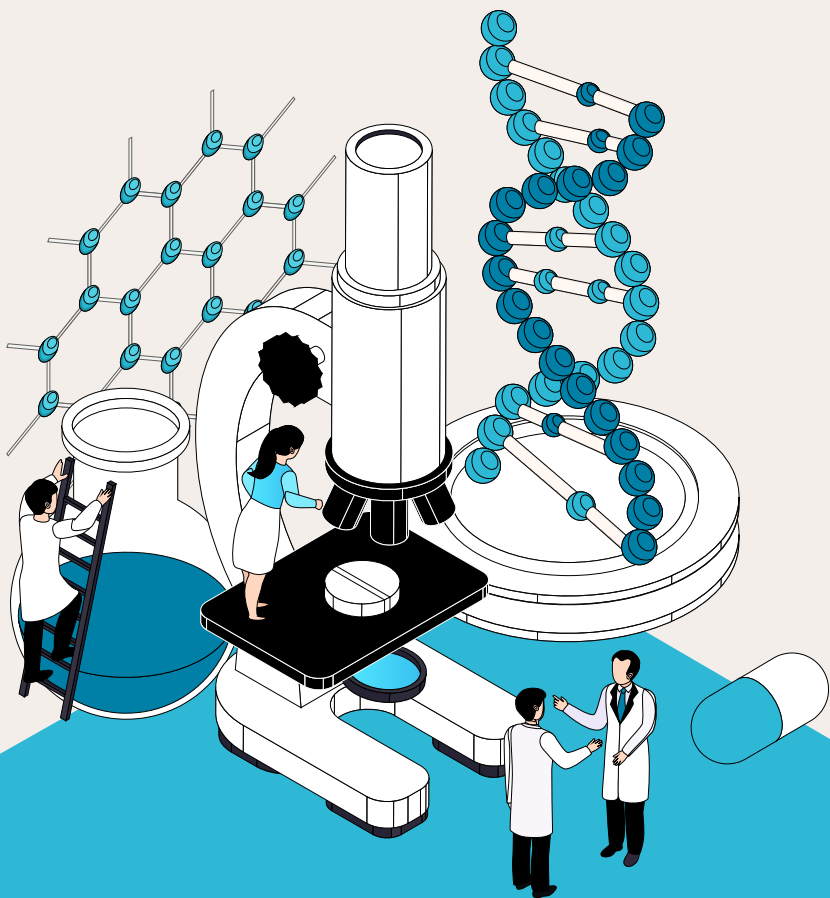
生命科学 - 日本

尽管增速放缓, 招聘市场仍保持活跃

继2022年的强劲增长之后, 2023年日本生命科学市场将保持蓬勃发展态势。随着医疗设备和诊断产品制造商推出自己的产品, 并利用数字工具提供服务, 数字健康市场将越来越活跃。这将助推市场对数字化人才的需求进一步攀升, 在销售和营销等职能领域尤为凸显。人才争夺加剧, 雇主开始考虑雇佣缺乏行业背景的候选人, 只要他们拥有数字专业的技能。

另一方面, 制药业的增长正在放缓, 部分原因在于年度药价调整, 这使市场更难以预测。企业利润出现下滑, 导致新药研发的投资持续缩减。因此, 招聘活动(尤其是销售职位)也呈下降趋势, 许多药企正积极布局并推动企业的数字化流程。

在大多数情况下, 技术人才的需求将保持稳定, 尽管生物制药和小分子创新药领域的招聘活动将显著活跃。由于该领域的职位对技术要求很高, 雇主更青睐具有行业经验, 拥有医学博士或有科研背景的候选人。由于这一类候选人并不多, 因此, 缺乏企业工作经验的学术人员也颇具优势



生命科学 - 马来西亚

生命科学领域的变化进一步拉大人才差距

在过去几年间,马来西亚生命科学行业被视为GDP的重要支柱。高度活跃的医疗保健、医疗旅游、制药和医疗设备等细分领域成为推动整个行业发展的重要驱动力。2023年,商业化人才的需求将继续保持强劲势头,技术岗位的需求也会不断攀升,其中既有合理的员工流动,也有新增岗位。此外,人才短缺是该行业的常态,马来西亚的生命科学人才往往有望获得更优厚的薪酬方案。

在私营医疗领域,新建的多家医院都将在未来两三年内投入运营,医护人才短缺的问题将随之凸显。为了确保这些医院能满负荷运转,雇主将优先考虑专门针对海外和国内海归人才的吸引和留任策略。

后疫情时代,医疗领域也将迎来新的机遇,使初级、二级和三级保健之间的界限变得模糊。由于社区对便捷、优质保健服务的需求增加,业内机构或将转型为流动护理中心或卫星医院模式,以避免患者流向以手术为重心的医院。有鉴于此,2023年,与区域运营管理、联合健康管理、护理管理、数字营销和业务开发有关的职位将有所增加。

生命科学 - 新加坡

招聘活动放缓, 但招聘需求依然旺盛

与2022年蓬勃发展的生命科学人才招聘市场相比, 2023年的招聘活动将放缓, 因为新加坡的相关机构正忙于应对新的行业挑战。随着制药和生命科学研究领域出现新的竞争, 市场人才短缺情况进一步加剧, 而众所周知的“大辞职潮”让这一局面雪上加霜。

生命科学行业正处于全球增长赛道上, 总体而言大部分公司仍将继续保持业务扩张和人员扩充的良好态势, 但由于全球经济衰退, 一些公司可能会采取更为谨慎的招聘策略, 甚至暂停某些部门职位的招聘。大多数招聘将针对战略职位, 以及当地新建制药厂的技术职位。

基因组学、制造和食品科学行业将在2023年稳步增长。得益于技能优势, 质量保证专员和机械研发工程师有望获得更高的薪资, 但相关岗位出于成本原因而被外包的趋势也更加明显。对于生命科学企业来说, 数字化仍然是非常重要的优先事项, 而对于那些仍在升级和改进其流程和产品的行业, 对具有数字化相关技能的人才需求依旧旺盛。

生命科学

商务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
全国经理	2,000 - 4,000	1,800 - 3,000	↑ 18 - 30	300 - 600	250 - 350
销售总监	↑ 1,400 - 1,800 ↑	↓ 845 - 975 ↓	12 - 18	250 - 350	180 - 250
医药代表	120 - 300	210 - 390 ↑	5 - 9	40 - 78	↑ 49 - 78 ↑
客户经理	300 - 500	↑ 416 - 520 ↓	6 - 10	80 - 120	↑ 80 - 100 ↑
地区销售经理	350 - 600	↑ 585 - 780 ↓	10 - 13	90 - 160	↑ 95 - 150 ↑
商务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
区域销售经理	500 - 800	650 - 850	12 - 18	150 - 180	↑ 150 - 182 ↑
市场专员	↑ 200 - 300	260 - 370 ↑	5 - 8 ↓	45 - 84	↑ 45 - 70 ↑
产品经理	350 - 550	↑ 520 - 700 ↓	6 - 12	80 - 130	↓ 85 - 130 ↓
市场经理	↑ 700 - 950 ↑	↑ 780 - 1,000 ↑	↑ 12 - 15 ↑	150 - 240	↑ 135 - 240 ↑
市场总监	1,000 - 1,800 ↑	950 - 1,400	14 - 20	250 - 400	190 - 2 40
商务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
业务开发经理	550 - 650 ↓	520 - 850	9 - 13	100 - 180	90 - 140
业务拓展总监	↑ 1,200 - 1,500 ↓	900 - 1,300	12 - 15	200 - 300	160 - 240
公关/企业传播	↑ 450 - 700 ↑	↑ 377 - 650	8 - 12	100 - 200	70 - 150
战略经理	↑ 600 - 800 ↑	N/A	8 - 12	N/A	100 - 230
战略总监	↑ 1,500 - 2,000 ↑	N/A	12 - 15	N/A	↑ 250 - 350 ↑

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

生命科学

商务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
药物经济学/市场准入专员	↑ 300 - 550 ↑	↑ 440 - 600 ↑	7 - 10	72 - 96	130 - 230
药物经济学/市场准入经理	↑ 550 - 750	↑ 620 - 836 ↓	10 - 15	160 - 240	230 - 300
药物经济学/市场准入总监	850 - 1,500 ↑	910 - 1,300	14 - 22	240 - 500	250+
商务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
销售绩效专员	↑ 200 - 250	299 - 550 ↓	4 - 8	50 - 80	70 - 100
销售绩效经理	↑ 350 - 550 ↑	680 - 760	8 - 10	N/A	120 - 180
销售绩效总监	↑ 600 - 1,100	N/A	10 - 14	N/A	N/A

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

生命科学

技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
质量经理（GCP）	450 - 650	455 - 650	10 - 14	108 - 144	125 - 160
质量经理（GMP）	350 - 550	480 - 730	10 - 14	120 - 144	↑ 96 - 120 ↑
质量经理（GLP）	300 - 400	455 - 650	10 - 12	108 - 144	70 - 95
品控经理	250 - 500	494 - 728	10 - 12	96 - 200	↑ 96 - 120 ↑
质量总监	1,000 - 1,500	N/A	N/A	N/A	200 - 230

技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
药品安全专员	180 - 250	234 - 416	6 - 9	60 - 72	70 - 100
药品安全经理	400 - 600	455 - 715	10 - 15	108 - 150	120 - 150

技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
医学联络官	250 - 450 ↑	350 - 598	7 - 15	60 - 80	↑ 80 - 130 ↓
医学顾问	↑ 400 - 600 ↑	455 - 750	8 - 15 ↑	96 - 144	N/A
医学事务经理	↑ 450 - 750 ↑	624 - 880	12 - 25	120 - 180	140 - 180
医学事务总监	850 - 1,500	910 - 1,500	15 - 35	210 - 360	250 - 300
医疗信息经理	300 - 500	455 - 750	5 - 12	96 - 144	90 - 200

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

生命科学

技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
法规事务专员	140 - 280	↑ 260 - 468 ↑	6 - 9	60 - 100	55 - 90
法规事务经理	↑ 350 - 700 ↑	↑ 546 - 715 ↓	10 - 14	100 - 240	85 - 140
法规事务总监	↑ 900 - 1,800 ↑	880 - 1,200	15 - 20	220 - 400	150 - 240
科学事务经理	N/A	600 - 880	10 - 14	144 - 216	85 - 130
技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
临床研究员	130 - 250	↑ 325 - 494 ↑	4 - 8	42 - 100	50 - 70
高级临床研究员	220 - 400 ↑	494 - 676 ↑	6 - 10	100 - 180	70 - 110
临床研究/项目经理	↑ 450 - 700	↑ 700 - 950 ↑	12 - 16	120 - 220	90 - 160
临床运营经理	450 - 700	↑ 700 - 950 ↑	6 - 10	180 - 264	50 - 70
临床运营总监	900 - 1,600	910 - 1,300	14 - 25	350 - 500	150 - 200
技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
产品线组合经理	600 - 800	585 - 900	12 - 20	120 - 220	90 - 160
数据管理专员	120 - 250	N/A	6 - 10	96 - 120	60 - 70
数据经理	240 - 500	N/A	10 - 12	N/A	70 - 90
SAS程序员	200 - 400	N/A	6 - 10	N/A	60 - 90

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

生命科学

技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
生物统计经理	500 - 800	N/A	9 - 12	180 - 240	120 - 150
生物统计总监	800 -1,500 ↑	N/A	14 -18	N/A	N/A
科学家	↑ 300 - 400 ↑	400 - 715	6 - 8	48 - 84	65 - 90
高级科学家	↑ 400 - 600 ↑	550 - 850	8 - 12	80 - 100	90 - 160
RWE/HEOR 经理	N/A	N/A	10 - 16	N/A	N/A
RWE/HEOR 经理	N/A	N/A	18 - 30	N/A	N/A
技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
调查员	300 - 450	600 - 1,300	12 - 17	N/A	90 - 120
高级调查员	↑ 450 - 700 ↑	N/A	N/A	N/A	N/A
首席调查员	700 - 1,000	600 - 1,300	12 - 17	N/A	90 - 120
首席科学官	1,500 - 3,000 ↓	850 - 3,000	18 - 30	198+	150 - 180
技术	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
临床研究医师	400 - 700	N/A	13 - 30	N/A	150 - 250
医学写作	200 - 400	350 - 750	6 - 12	48 - 96	70 - 90

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

市场营销与数字化- 中国大陆

数字化转型加速, 更加关注社交裂变和私域运营

随着中国的企业进入后疫情时代, 数字化转型的应用场景正变得越来越宽泛。用户越来越精通数字技术, 为跟上这一趋势, 企业不仅需要将产品数字化, 而且需要将自身的业务系统和客户渠道也数字化。事实上, 许多头部企业已开始探索数字化手段和触点, 期待创建可更有效触及客户的内容。

此外, 企业还在构建专有私域流量池, 以更高效地利用现有客户资源。借助这些私域流量池, 企业可以在拓展业务模式, 提升业务价值的同时建立新的业务关系。

在数字化及私域大趋势下, 企业能更容易通过数字化或社交工具直接销售, 这无疑形成了更完善、更个性化, 也更方便的购物流程, 不仅提高了转化率, 还提升了客户的品牌忠诚度。鉴于这一趋势, 那些深谙社交客户关系管理 (SCRM) 和数字营销的人才将会有大量的机会。

营销人员更关注投资回报率 (ROI)

在公司层面, 营销人员还需不断适应日益复杂迭代的营销环境。随着广告平台、媒体平台和客户接触点的不断发展和日益多元化, 企业越来越重视营销投入对自身销售绩效的切实贡献。因此, 企业营销人员需证明自身对转化率的影响, 以便为营销投资提供依据。

市场营销与数字化 - 香港特别行政区

招聘市场活跃度增加, 技能人才短缺更为显著

2023年, 市场的活跃度和流动性将进一步增强, 中高级职位的更替将备受关注, 以弥补过去两年劳动力外流的损失。受防疫政策影响, 一些企业区域总部的专业人士为了确保工作稳定性与更好的职业前景, 纷纷选择离港。因此, 经验丰富的经理和助理经理明显短缺, 企业可能不得不接受经验不足的求职者。

随着众多通路营销人员往品牌市场和品牌管理领域转型, 预计2023年通路营销岗位的需求将会攀升, 推动薪资相应增长。同时, 由于营销端将越来越关注客户体验, 与之相关的CRM和数据分析岗位也将备受追捧。另一方面, 由于加密货币市场的衰落, 加上由此导致的裁员潮, 迫使该领域的营销专业人才纷纷转投金融科技和IT解决方案等相对稳定的行业。

由于人才明显短缺, 应届毕业生和缺乏经验的新手在求职时抓住机会, 要求更高的薪资涨幅。除了薪资以外, 专业人员也同样注重工作与生活之间的平衡, 甚至有越来越多的青年才俊会在工作间隙进行短暂的修整, 即使没有收到新的职位邀约, 他们也敢于辞去当前的工作。在这种趋势下, 雇主在确定人才战略和EVP时, 更需要关注求职者不断变化的喜好。

市场营销与数字化 - 日本

数字化浪潮下, 2023年企业在内部形成职能完善的营销团队

2022年, 日本一些行业的营销和数字化招聘市场表现十分活跃, 这一势头将延续至2023年。为了更好地整合线上线下的业务模式, 制造业、消费与零售、服务业在内的大多数行业都将积极布局, 招聘电子商务和数字营销人才。多渠道、全渠道和全方位营销将是2023年的重点。

许多企业都建立了内部团队, 并将继续朝着这个方向发展, 企业希望网罗SEO、内容营销和社交媒体社区管理方面的专家, 减少对外部代理供应商的依赖。对传播和公关人才的需求也恢复到了疫前的水平。

然而, 相似职位的薪资在不同行业之间差异很大。为了增强吸引和留住人才的能力, 科技和在线服务公司倾向于提供更高的薪资, 并且愿意为具有CRM分析、Google Analytics、营销自动化工具和广告技术等出色技能的候选人提供丰厚待遇。

营销自动化在日本尚未成为标准, 企业往往依赖咨询公司的支持, 因此一批专注于营销的咨询公司随之涌现, 也使市场营销顾问成为人才市场“香饽饽”, 但顾问的薪资则取决于其技能水平。

市场营销与数字化 - 马来西亚

以数据驱动营销变革, 企业更重视并依赖数据

随着各行各业的经营走向复苏, 企业也越来越重视营销推广带来的投资回报, 特别是在有了广泛可用的工具来实现这一目标的情况下。数据驱动营销的优势日益明显, 马来西亚的企业越来越希望在借助付费媒体的同时, 实现流量的有机增长。2023年, 相关企业将致力于扩大其营销团队, 加大在内容营销和SEO方面的投入。

企业已纷纷意识到数据对商业决策的价值及其积极影响。例如, 受疫情严重影响的零售企业已凭借可用客户行为数据成功地推动了客户忠诚度计划。数字化驱使下, 越来越多的企业开始采用类似的策略。因此, 市场对那些能够有效利用数据进行定向营销和再营销的CRM人才的需求也会相应上升。



市场营销与数字化 - 新加坡

消费者偏好的变化, 走向绿色可持续发展之路

随着气候意识逐步提高, ESG目标正被各类企业纳入战略, 因其倡导的商业模式有助于创造长期价值, 确保企业可持续发展。在零售和快消品行业, 新生代消费者在作出购买决定时, 往往更重视责任和可持续的消费, 而不是仅仅只看成本、质量和品牌忠诚度。这些行业的营销人员应该将注意力和精力转向可持续营销, 更好地契合消费者偏好。

提高工作流动性和可转移技能

择业观念和偏好的转变导致营销与数字化行业同样面临人才短缺的挑战。2023年, 对具备数据分析、数字营销、战略和运营经验的人才需求将进一步增加, 经济衰退阴云笼罩, 市场营销和数字化专业人士都希望尽快找到薪酬更高、更稳定、工作安排更灵活、前景更好的工作。

当下职业流动性成为营销人择业时看重的因素, 游戏和区块链等细分行业的雇主可以借此机会建设自身的员工价值主张(EVP), 提高员工留存率。为了彰显内部职位的流动性, 企业还可以优先考虑可互相转化的营销技能, 例如: 内容营销、社交媒体管理、MarTech、数据分析以及UI/UX等。

灵活用工招聘趋势

候选人短缺的市场正在推动合同/临时工招聘需求的上升。

- 随着产品推出及相关活动的全面恢复, 产假和病假空缺及特定项目岗位的缺口正不断加大。
- 合同期限通常不到一年, 因为相关岗位都为项目而服务; 跨国公司中, 对长期职位的需求有所增加。
- 合同/临时工领域的人才相对较少, 导致竞争更加激烈, 高技能人才都期望能相应地涨薪。

市场营销与数字化

市场营销 - 传统	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
营销主管	100 - 200↓	190 - 290	4 - 8↑	↑56 - 76↑	36 - 48
高级营销主管	↓200 - 300↓	320 - 380	6 - 10↑	↑66 - 96↑	48 - 60
市场助理经理	↓300 - 420↓	360 - 540	7 - 12↑	70 - 120↑	60 - 90↑
市场经理	500 - 800↓	540 - 930	8 - 15↑	96 - 180	↑90 - 150↑
市场总监	900 - 2,000	840 - 1,680	12 - 25↑	300 - 540	180 - 300↑
市场营销 - 品牌	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
渠道经理	400 - 800	560 - 750	8 - 12	120 - 160	80 - 120
直销营销经理	450 - 850	500 - 790	8 - 15↑	105- 180	80 - 120
产品/品牌经理	350 - 500↓	520 - 890	6 - 12	↑100 - 150	60 - 96
全球品牌经理	↓700 - 1,200↓	950 - 1,600	10 - 16↑	↑300 - 420↑	100 - 150
品牌总监	800 - 1,600	N/A	12-15	N/A	N/A
市场营销 - 广告	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
媒体规划师	↓250 - 400↓	250 - 400	4 - 10	42 - 72	60 - 90
客户执行	130 - 250	200 - 330	4 - 8	36 - 72	40 - 60
客户经理	280 - 500	330 - 600	8 - 11	72 - 120	60 - 100
客户总监	350 - 500	600 - 780↑	10 - 15	120 - 190↑	120 - 160
客户群总监	500 - 800	750 - 1,000	12 - 18	190 - 300	140 - 220

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

市场营销与数字化

市场营销 - 创意	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
文案	150 - 350 ↓	240 - 480	5 - 8	48 - 72	40 - 60 ↓
艺术总监	400 - 800	480 - 650	5 - 12	170 - 230	80 - 130
创意总监	↓600 - 1,200 ↓	600 - 850	7 - 12	170 - 230	↑140 - 250 ↑
创意执行总监	1,000 - 1,500	1,000 - 1,550	10 - 20	230 - 300	↑250 - 300 ↑
市场营销 - 通讯传播	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
市场通讯经理	300 - 600 ↓	480 - 660	9 - 15	↑96 - 150 ↓	80 - 140
公关/市场媒体部经理	300 - 800	480 - 720	8 - 15 ↑	↑96 - 150 ↓	80 - 140
内部通讯经理	300 - 500	480 - 600	6 - 12	↑86 - 140 ↓	80 - 140
企业通讯经理	400 - 800	600 - 840	7 - 15 ↑	↑120 - 180 ↑	80 - 140
营销 - 市场调研	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
市场研究/消费者分析师	150 - 250	360 - 456	4 - 8 ↑	↑ 82 - 140 ↑	60 - 90
市场调研/消费者分析经理	300 - 700	480 - 800	6 - 12 ↑	96 - 160	100 - 140
市场调研/消费者分析总监	700 - 1,200 ↓	720 - 1,200	8 - 15 ↑	↑240 - 360 ↑	140 - 200

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

市场营销与数字化

数字 - 营销	中国大陆A	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数字/在线市场经理	300 - 600	480 - 850	8 - 15	84 - 150	80 - 120
数字化传播/内容经理	300 - 600	420 - 800	6 - 12↑	72 - 120	80 - 120
数字化收购/绩效	500 - 700↓	480 - 840	6 - 12	96 - 180	80 - 130
数字主管	900 - 1,800	840 - 2,000	10 - 20↑	216 - 480↑	140 - 240
电商主管	900 - 2,000	660 - 2,000	8 - 20	↑180 - 480↑	140 - 240↑
数字 - 客户体验	中国大陆A	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
客户关系管理经理	400 - 700	480 - 780↑	7 - 12	70 - 140	80 - 120
经理	400 - 700	↑600 - 780↑	7 - 15↑	96 - 120	80 - 120
高级经理	500 - 900	780 - 960	↑10 - 18↑	120 - 216↑	120 - 150
总监	900 - 1,600	960 - 1,200	12 - 20↑	↑216 - 480↑	150 - 200
部门主管	900 - 2,000	1,000 - 1,800	↑15 - 25↑	↓216 - 480↑	200 - 250
数字 - 转型与分析	中国大陆A	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
网页分析经理	450 - 750	540 - 800	6 - 15↑	48 - 96	80 - 130
数字转型主管	1,000 - 2,500	1,200 - 1,600	12 - 20	↑216 - 480↑	200 - 300

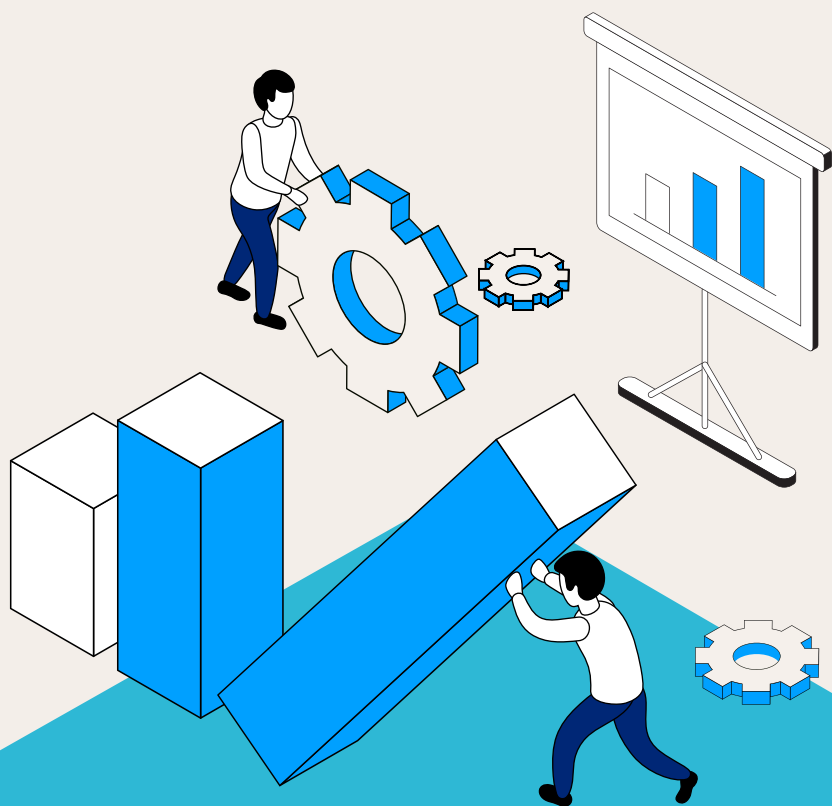
注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

办公室文员 - 香港特别行政区

业务支持和ESG相关职能备受关注

2022年,由于新冠肺炎疫情导致不少公司重组,办公文员出现了大量裁员。幸运的是,在2023年,这一备受困扰的领域会逐步复苏。随着香港旅游政策的更新,商务旅行会随之增加,企业对EA/PA专业人士的需求也会相应增长。

与此同时,后疫情时代办公文职人员的工作重心出现了变化,这一趋势仍将延续至2023年。办公文职人员将更多地参与业务有关的项目,承担更多的项目协调责任,其职责范畴也将扩展到ESG领域,来配合企业达成长期可持续发展的目标。该领域的候选人应该着眼于提高相关的技能水平,不断学习来自我提升,以期在竞争日益激烈的市场中保持优势。



办公室文员 - 日本

顺应求职者偏好, 克服招聘挑战

过去几年, 工作环境的变化对办公室文员岗位产生了不小的影响。求职者(尤其是那些精通双语或主要负责行政工作的求职者)更看重工作方式, 而非薪资, 他们往往更青睐远程或混合型工作模式, 如果需要接受办公室工作模式, 会要求更高的薪资。尽管对这些职位的需求有所上升, 但企业在适应这些新的偏好方面, 却一直相对滞后。因此, 如果企业不调整工作方式, 那么在填补空缺职位方面可能会继续面临挑战。总的来说, 候选人往往会根据自身与管理层的互动情况来评估工作, 对合同制工作的接受度也在提高, 特别是在新法规下薪资走高的情况下。

与呼叫中心和客户服务有关的远程办公职位越来越多。雇主通常都希望聘用兼顾IT知识、自我管理能力和沟通能力的求职者。随着虚拟会议日益普及, 负责统筹会议的新团队和助理/协调员职位也在增加。行政管理类岗位来说, 能够熟练操作ERP系统、Excel和SAP是B2B销售管理或客户服务岗位的关键能力。

灵活用工招聘趋势

具有英语能力将成为日本办公室专员的关键优势。

- IT、金融、生命科学和服务行业对合同工/临时工的需求正在稳步增长。
- 外企为双语人士提供了很多机会(尤其是行政秘书、集团秘书和行政管理人员)。
- 秘书和行政职位将越来越需要英语能力, 以便更好地支持非日语高管, 并与IT/业务系统的通用语言保持一致。

办公室文员 - 新加坡

“多面手”办公文职人员, 薪酬议价空间更高

2022年, 企业对办公文员的需求激增, 在科技公司和金融机构尤为明显, 这一驱使下不少优秀的候选人都获得了相应的薪资上涨。2023年, 在面试文秘工作的谈判中, 善于节约成本、拥有较强的谈判技巧、能够在复杂的跨国公司环境中主动工作的候选人将更有机会获得更高的待遇。

对双语求职者的需求也在上升。业务需求面临着持续攀升的挑战, 企业对办公文员的需求日益增长, 相关人员需要兼顾行政、接待及商业规划的能力。部分候选人还需具有办公室筹建或搬迁的经验, 抑或是曾在行政、人力资源与行政、财务等混合型岗位有经验的候选人将备受青睐。考虑到人才市场的供需现状, 此类优秀人才有望获得众多工作机会, 这些工作机会往往会提供颇有竞争力的薪资、福利以及混合办公安排。

灵活用工招聘趋势

固定办公空间的高离职率导致对行政和办公灵活用工招聘的需求增加。

- 合同/临时工人数逐步上升, 以弥补长期雇员的长假需求。
- 越来越多的雇主倾向于选择短期合同。
- 成功的候选人往往拥有特定行业的丰富经验。
- 企业越来越倾向于在候选人转正前, 将合同工的情况对比瀚纳仕的薪资查询表, 以便对候选人进行评估。

办公室专员

管理	香港特别行政区	日本	新加坡
行政助理 (视经验而定)	156 - 300	4 - 6	40 - 65
办公室经理	360 - 720	↓ 7 - 15	55 - 120
项目协调员	200 - 300	4.5 - 8	42 - 50
行政主管	600 - 1,200	12 - 20	N/A
数据输入员	144 - 168	↑ 4 - 6 ↑	↑ 30 - 36
销售协调员	216 - 360 ↑	4.5 - 7	↑ 36 - 45
前台/秘书	香港特别行政区	日本	新加坡
前台	156 - 330 ↑	4 - 6.5	25 - 40
秘书	192 - 360	4 - 7	28 - 45
个人助理/团队助理	360 - 750 ↑	5 - 8	45 - 75
高管助理 (一人)	400 - 1,000 ↑	8 - 14	60 - 96
法务支持	香港特别行政区	日本	新加坡
法务秘书	190 - 480	4 - 8	42 - 65
法务个人助理	400 - 720	5 - 8.5	50 - 72

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

办公室专员

银行与金融支持	香港特别行政区	日本	新加坡
秘书	192 - 400 ↑	6 - 8	36 - 45
高级秘书	360 - 480	7 - 11	50 - 70
个人助理	360 - 660	8 - 12	45 - 60
高管助理	360 - 1,000 ↑	8 - 14	60 - 96

物业与工程支持	日本	新加坡
项目秘书/管理员	3.5 - 6.5	35 - 50
现场秘书/管理员	6 - 8.5	40 - 50
设施管理员	5 - 8	30 - 40

客户服务/呼叫中心	香港特别行政区	日本
操作人员 (视经验而定)	192 - 300	3.5 - 6.5
呼叫中心经理 (视情况而定)	324 - 580	6 - 8.5
呼叫中心总监	720 - 840	10 - 15
客户服务专员	192 - 252	4 - 6.5
顾客服务经理	420 - 580	7 - 12

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

房地产- 中国大陆

预计就业市场形势有望总体改善

2022年中国房地产市场的低迷预计在2023年将得到改善。随着政策层面已逐渐对房地产市场“松绑”，并推出了一系列刺激需求的措施，叠加疫情防控政策的放开，经济运行有望向好发展，市场被压抑的需求将会得到释放，回暖走势将增加投资者的投资信心，改善资产流动性。

2022年，大型投资机构放缓了对各类资产的投资，转而加大了在资产管理方面的投入。因此，与其他职位相比，拥有租赁职位经验的求职人士将在新的一年看到更多的机会。从区域来看，华南地区机构的投资热情高涨，主要集中在工业物流产业。

总体而言，由于市场放缓继续对就业和收入增长产生负面影响，2022年就业市场持续萎缩的情况在2023年上半年会有一定的延续。因此我们建议房地产领域的专业人士，管理自己的求职和薪资预期。但2023年下半年，这种情况有望改善。

房地产 - 日本

企业房地产部门的招聘需求增加, 市场向好

日本企业房地产部门终于摆脱了新冠肺炎疫情的影响, 招聘与就业市场呈向好态势。其中, 设施管理人才的需求依然旺盛, 但“内部”高级职位有所减少。随着越来越多的内部设施管理高级或管理人员退休, 一些岗位出现空缺, 企业则更青睐初级和中级求职者, 他们中的大多数为“外包”编制, 或者直接委托第三方咨询公司处理。

为应对疫情而调整办公地点的策略似乎已取得成效。居家办公和灵活的工作时间使企业所需的办公空间缩小(或减少办公室数量), 企业正利用这一机会来缩小其在房地产上的支持, 节省大笔租金。因此, 在东京市中心以外的低成本地段, 出现了规模较小的卫星办公室。这些趋势很可能会继续下去。

这些变化催生了对办公室装修和搬迁项目专家的需求。因此, 对施工项目经理(通过外包或咨询公司的雇佣)的需求旺盛, 2023年也将继续活跃。这一趋势在零售业尤为明显, 零售业在受疫情期间遭到巨大冲击, 目前有望强劲复苏反弹。

2023年, 数据中心将继续增长, 老牌厂商将不断扩大在市场份额和影响, 同时也会有新的玩家入局。熟悉电气和机械工程或关键系统的双语设施工程师仍然供不应求。在很长一段时间内, 边境管制导致企业无法招聘海外人才, 随着管制措施的取消, 相关候选人将大批涌入日本。同时, 企业希望候选人具备日语和英语的双语交流能力。

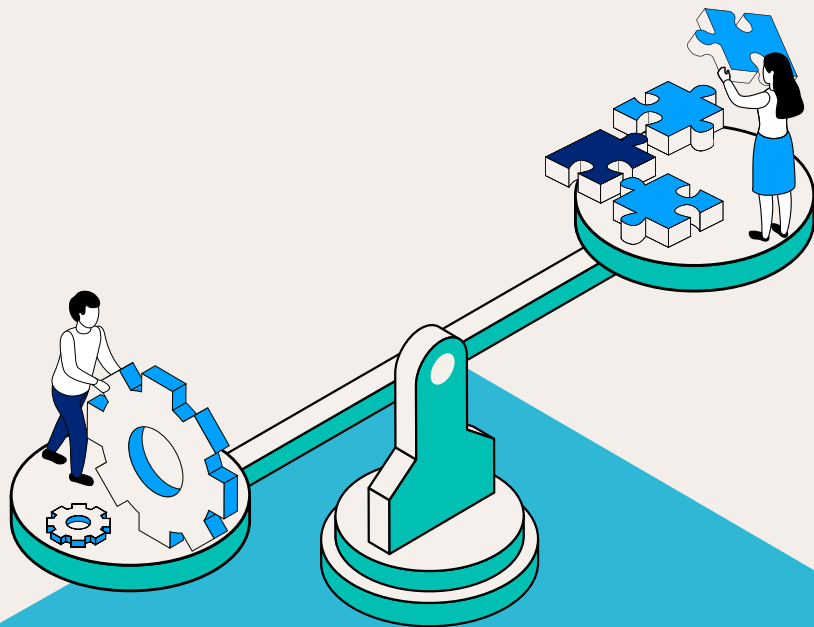
BCP、危机管理和EHS等细分领域的人才需求依然旺盛, 尽管这些职位在疫情最高峰时期有所下降。随着企业越来越意识到这些职位的重要性, 工作机会将不断地涌现。

房地产 - 日本

可持续发展与ESG领域的机会激增

2022年俄乌冲突和新冠疫情导致相关领域的影响力进一步增加。那些已经将“绿色”提上商业战略的企业,需要获得全方位战略层面的指导。因此,咨询公司正在寻找相关领域的分析师和顾问,以便为客户提供支持。较之2022年初,对可持续发展经理和ESG分析师的需求进一步增加。

废物管理和可再生能源及建筑设计、管理和能耗方面的工程技能是相通的,这也使具备相关技能的求职者非常抢手。随着可持续发展和ESG的重要性日益凸显,该领域内关键职位的招聘将成为企业面临的主要挑战之一。



房地产

房地产	日本
经理	300 - 400
高级经理	400 - 700
物业主管	700 - 1M
物业总经理	1M+

房地产	中国大陆	日本
中心经理-零售	300 - 600	N/A
设施专员/经理 (2-5年经验)	120 - 200	↓4.5 - 7.5↓
设施经理 (5-10 年)	250 - 350	8 - 12
设施经理(10年以上)	350 - 500	12+
设施总监	800+	15+

房地产	中国大陆	日本
租赁专员	150 - 260	4 - 8
租赁经理	300 - 450	8 - 14
高级租赁经理	450 - 700	14 - 18
租赁总监	800+	18+

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

房地产

房地产	中国大陆	日本
资产专员	150 - 250	6 - 9
资产经理	250 - 500	8 - 12
高级资产经理	400 - 800	10 - 15
资产总监	800+	15+

房地产	中国大陆	日本
房地产投资分析员	150 - 300	6 - 10
房地产投资经理	300 - 500	8 - 13
房地产投资专员	500 - 800	13+
房地产投资总监	800+	18+

房地产	中国大陆	日本
并购分析师/经理	150 - 250	6 - 10
并购分析师/经理	250 - 500	10 - 15
高级并购分析师/经理	500 - 800	15 - 18
并购总监	900+	18+

注:
薪酬以当地货币计算, 单位以千计, 日元以百万计。请注意, 所有薪酬代表全年薪酬福利总体。

↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

房地产

房地产	中国大陆	日本
工料测量师(2-5年)	120 - 200	4 - 6
工料测量师 (5-10年)	150 - 350	5 - 8
工程造价测量师	400 - 600	8 - 10
工料测量总监	800+	N/A

房地产	中国大陆	日本
项目协调员	180 - 240	4 - 5
项目副经理	180 - 400 ↑	5 - 6 ↓
项目经理	325 - 550	↓6 - 11↓
高级项目经理	600 - 800	12 - 15
项目总监	800+	15+

注:
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

销售 - 中国大陆

以数字化结合体验式服务的新兴企业受到市场青睐,未来会衍生多种营销渠道

中国消费品线上线下融合程度继续加深,消费品和零售企业持续数字化投入,疫情后获投次数最多的细分领域为数字化技术和渠道赋能下的食品饮料领域。直播、社区团购平台等新兴电商渠道将帮助品牌扩大其影响力与布局,并以更直接的方式下沉,快速进军一二线城市。为了顺应这一趋势,外资企业将加大新零售团队商业和技术人才的聘用力度。综上,线上到线下销售、全渠道销售领域预计会出现大量机会。

中国企业进军海外市场将是未来主要趋势

随着国内成本优势的减弱,以及企业意识到国外市场迎来了新一轮增长机会,中国消费品企业正加紧在美国和东南亚寻求 2023 年的增长。因此,对海外市场有一定经验和专业知识的国际和商业化人才将受到雇主的追捧。由于拥有海外工作经验的销售和商业化高管类人才短缺,企业将围绕顶尖人才开展激烈的人才争夺。

新国货成引领新消费的主力军

过去三年,尽管新冠疫情导致消费市场趋于保守,然而在2021年至22年期间,运动鞋服等消费品类中不发一批崛起的新国潮品牌,引领着中国本土品牌的崛起。在接下来的几个月里,新的国内企业可能会成长为不可忽视的力量。

销售 - 香港特别行政区

消费品和服务行业招聘市场回暖

2023年,因为企业将不得不面对即将到来的全球衰退,销售行业的招聘将放缓。2022年,受疫情打击最严重的零售、快消品和酒店行业逐步复苏,随着旅行禁令逐步放宽,这些行业在2022年最后一个季度开始加快复苏。这一趋势有望延续到2023年,这些行业对销售和一线服务人员的需求将出现反弹,薪资水平将与2022年持平。

科技和电子商务行业的招聘将放缓,这些行业去年曾大举招聘,以增强销售职能,并弥补疫情期间流失的人才。考虑到美国对科技行业实施的贸易限制,企业(尤其是跨国公司)在招聘活动中将更加保守。然而,本土科技公司和初创企业的人才需求仍然十分强劲。

受新冠肺炎疫情暴发、房价下跌、资金吃紧的房地产开发商无意购买地皮等因素的直接影响,建筑和施工行业也将采取类似措施。2023年,由于企业试图降低成本,加上即将启动的储备项目也会减少,跨国公司和开发商的招聘将减少20%,中小企业的招聘将减少50%。

然而,随着智慧城市的兴起及家庭物联网的日益普及,对业务开发、数字业务销售、智慧城市销售和物联网销售人才的需求在持续增加,具有IT背景的候选人对这些职位也都兴趣有加。如果能成功度过当前的经济低迷期,将有助于该行业日后的反弹。

销售 - 日本

雇主青睐拥有定向专业技能的复合型人才

2022年间, 边境长期关闭倒逼企业必须采取相对灵活的薪酬策略, 以应对人才短缺的问题, 尤其是关键岗位的求职者候选人。因此, 雇主渴望寻找那些拥有较强专长且有技术壁垒的专业人才。这也使得销售专业人士在跳槽过程中面临更大的挑战, 不过, 如果他们在同一行业求职, 往往能够凭借专业技能获得大幅的涨薪空间。

在IT或科技领域, 一些大型企业和初创公司不仅希望求职者候选人具备销售经验、相关行业经验、专业客户服务经验, 还希望其能带来一些业务网络与人脉, 拥有交易管理经验, 以及特定客户管理经验。同样, 零售行业的雇主也更青睐兼具特定产品知识和相关经验的产品经理。有上述实操经验的求职者候选人往往能谈出更好的薪酬待遇。

然而, 需要销售专员的行业存在显著差异, 这意味着, 在不同的行业, 薪资水平可能相差较大。例如, 消费和服务行业的薪资增速就远不如科技和零售行业, 考虑到即将到来的经济衰退, 这一现象在2023年仍将延续。

销售 - 马来西亚

对销售人才的需求呈上升趋势

尽管 2023年的人才市场将出现波动,但马来西亚销售行业的前景仍非常乐观,并将在全年呈现上升趋势。在很大程度上,这得益于马来西亚政府刺激国内经济的扶持措施,以及针对马来西亚数字生态系统和ICT支持框架的多项投资,增强了投资者信心。因此,越来越多的企业正计划在该国设立东南亚中心,以支持其区域市场渗透和扩张战略。

2023年,专业服务、制造和技术领域的销售人才将获得更多机会。科技和电信行业尤其重视售前团队的建设工作。具有相关行业经验的销售人才有望获得更高的加薪。为了加强人才吸引战略,在竞争激烈的人才市场保持领先地位,许多雇主都计划永久实行弹性工作制。

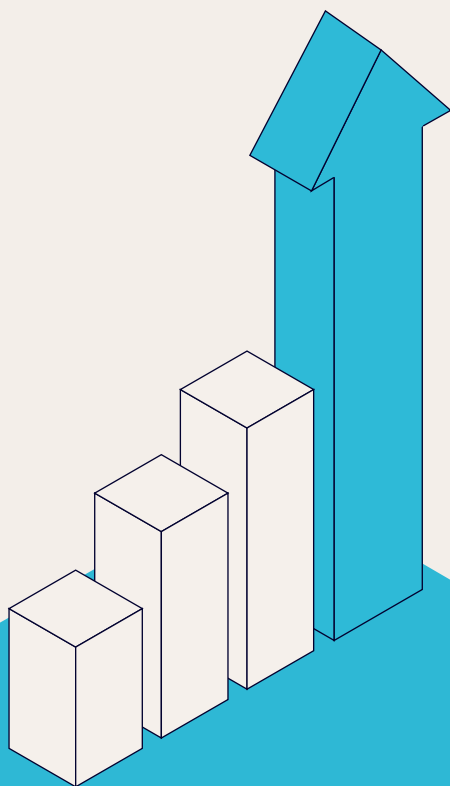
大型跨国公司和跨区域小型公司中,多元化招聘成为趋势。越来越多的企业意识到了多元化劳动力的重要性和益处,这使得企业在招聘(特别是高级职位招聘)时更加重视体现在种族、年龄和性别的方面的包容性。

销售 - 新加坡

2023年销售招聘市场将趋于活跃

2023年, 尽管全球外部环境面临挑战, 但新加坡和亚太市场将继续复苏, 销售行业的招聘活动将呈良性发展态势。新加坡的经济和政治格局相对稳定, 这使其成为工业和制造业企业建立区域中心的上佳之选。2023年, 这些企业将更热衷于在B2B销售行业搜罗具有区域经验的业务拓展和销售人才。

数字消费者日益增长, 这也导致越来越多的零售商从线下转向线上商业模式, 这一趋势在2023年持续。候选人如果同时具备电子商务零售知识与数字销售技能, 将获得更多工作机会。与此同时, 随着新加坡转向低碳经济, 市场对具有可持续发展和ESG知识的人才需求旺盛, 相关工作机会也将大幅攀升, 来支持企业组建内部可持续发展团队, 并推进业务增长。



销售

零售	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
陈列经理	350 - 700	480 - 750	6 - 15 ↑	84 - 150	↑ 80 - 100
视觉陈列经理	300 - 550	450 - 720	6 - 8	60 - 84	↑ 60 - 90 ↑
服务交付经理	N/A	380 - 540	6 - 10	110 - 140	N/A
品类经理	500 - 800	450 - 600	8 - 10	110 - 150	↑ 90 - 130 ↑
零售业务经理	250 - 500	720 - 840	6 - 15 ↑	↑ 96 - 144	70 - 120
零售主管	1,000 - 2,000	1,000 - 1,200	12 - 20	240 - 360	140 - 200
销售	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
全国经理	1,500 - 2,500	1,050 - 2,000	20 - 50	360 - 650	200 - 280
销售总监	800 - 1,500	840 - 1,200	15 - 30 ↑	250 - 480	160 - 200
区域销售总监	600 - 1,000	1,000 - 1,800	15 - 30	300 - 600 ↑	180 - 240
业务开发经理	300 - 600	↑ 450 - 850 ↑	9 - 20	100 - 186 ↑	↑ 100 - 140 ↑
销售运营经理	↑ 400 - 600 ↑	400 - 720	9 - 20	96 - 144	↑ 80 - 120 ↑
高级业务开发经理	↓ 500 - 800	600 - 1,000	15 - 25	144 - 252 ↑	↑ 140 - 180 ↑

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

供应链与采购 - 中国大陆

面对未来挑战, 敏捷性仍是重中之重

在经历了坎坷的2022年之后, 尽管长期的贸易争端、环境变化以及广泛的政策不确定性可能会引发新的挑战, 但是全球采购和供应链有望在2023年恢复正常。为了缓解可能出现的干扰, 企业正在利用科技来减少对紧张资源的依赖。由于供应链的需求和变化随时发生波动, 中国企业正在积极寻求更灵活的供应链运作模式。即所谓的“弹性物流”, 这是一种更为敏捷的配送模式, 能助力企业自如收放其物流运力, 应对市场波动。

因此, 在需求/供应规划管理、物流与仓库管理以及供应链数字化管理方面具有丰富经验的专业人士将会有大量的机会。同时, 在评估整个供应链战略和潜在新业务模式方面拥有经验丰富的供应链经理, 也将受到将敏捷性作为重点的企业的青睐。随着上海正不断推进高端制造业务的发展, 本土企业更倾向于为顶尖人才加薪。

当前, 全球采购业正从生存模式向增长模式转变, 企业也日益将数据和数字化作为成功的关键推动因素。因此, 2023年市场将对有采购数字化管理等经验的人才有更旺盛的需求。在其他领域, 有关制造业品类经理, 生命科学行业非生产性采购经理等职位的招聘也有望活跃。

供应链与采购 - 香港特别行政区

2023年招聘市场预计将呈蓬勃态势

多个行业将在2023年复苏,这将继续推动整个供应链市场对人才的需求。供应链复苏有望推动物流和第三方物流/货运代理市场的人员投资,可利用数据工具提高可视性、促进改进或提高效率的人才将更受重视。

为了让库存管理策略能够有效落地,制造业和快消品行业可能会对仓储和供求规划岗位的人才有较大需求,这可能会推动当年平均薪资的提升。考虑到招聘市场的活跃度,随着时间的推移,拥有3至5年经验的初级人才短缺可能会更加明显。

随着原材料和间接服务的需求和支出的增长,企业对直接和间接采购的人才需求不断攀升,技术驱动之下,具备高级数据分析能力的采购人员备受青睐,因其能帮助企业更好地管理供应商,改进采购决策。

为了接收和处理电子商务退货,零售行业需要设立更多的配送中心,势必推动大量招聘;消费品行业,越来越多的企业开始加码招聘与可持续发展有关的岗位,来更好地迎合绿色消费行为意向,继而带动该领域在未来几年内保持较高的招聘活跃度。

供应链与采购 - 日本

2023年高级战略职位需求强劲

2022年间,俄乌冲突、原材料价格飙升和新冠疫情导致日本各行业的企业无比重视供应链和采购部门。日本供应链历来依赖进口产品,降低运输成本已成为供应链团队的主要目标之一,随着日元贬值和海外原材料采购成本的急剧增加,这一目标的重要性愈加突显。

由于企业都希望克服这些难题,对那些能从运输和采购端角度战略性解决“降本增效”的专家型人才的需求也相应增加。雇主希望这些专才能够找到新的国内采购客户,管理国外仓库,降低总生产成本。

有鉴于此2023年,针对相关高级战略人才的招聘将更加活跃。灵活的工作安排有助于增强对人才的吸引力。同时,希望在职业生涯中更进一步的求职者应努力积累战略规划、项目管理、风险管理和IT(供应链数字化、自动化和ERP)方面的经验。

供应链与采购 - 马来西亚

人才短缺导致疫后复苏缓和

2023年,各类企业都将继续在马来西亚建立区域制造中心和共享服务中心。此外,随着越来越多的人意识到数字化和可持续性为企业赋能的优势,马来西亚政府在2023年预算案中增加了税收优惠等多项激励措施,旨在促进基础设施建设,吸引外国投资,增强海运和物流行业,并促进可持续农业和制造业的发展。

这些趋势将为马来西亚的供应链和采购行业提供增长动力。马来西亚具备区域性货币优势以及相对较低的商业运营和招聘成本,这也将为雇主提供更多机会,不过技能和人才短缺仍将是不小的挑战。

货运、商品和公用事业是马来西亚国内人才缺口最明显的关键领域,但薪资的涨幅不足以吸引人才回流。对于那些希望未来一年能在货运、物流和采购领域提高人才吸引力并网罗人才的雇主,他们需要重新评估薪酬方案,以确保其与岗位职责相称。

供应链与采购 - 新加坡

企业在不断变化的环境中优先考虑战略岗位

考虑到俄乌冲突和目前的中美贸易战等挑战,采购和供应链行业将在短期内继续维持过去几年的状态。2023年,供应链经理将不得不重新评估整体供应链战略和潜在的新商业模式,就制造、运输、仓储、分销等业务领域的各个环节是否有效提出质疑,以确保在不断变化的环境中持续增长。对于寻求利用机遇的企业以及希望优化端到端供应链的供应链经理来说,数据和数字化将仍是一项关键战略。

为了降低成本,越来越多的企业正从新加坡迁往邻近的亚太国家,但战略职位的需求依旧旺盛。与此同时,可持续发展将是各企业在2023年的首要任务。随着消费需求的不断变化,政府监管日趋严格,企业将不得不采取更环保的措施(例如:采购可持续的原材料,或评估运输流程中的碳排放)。因此,对规划和战略、供应链项目管理和物流数字化等职位的需求或将攀升。

灵活用工招聘趋势

随着招聘进入人才买方市场,富有经验的专业人士在选择临时或合同工岗位时都期望获得较高的薪水。

- 商业信心的增强将催生更多项目,从而增加供应链和物流部门2023在灵活用工招聘方面的需求。
- 这将让企业在员工成本上获得更多灵活性,也有助于企业参与一次性项目。
- 相比之下,采购部门的合同/临时工招聘预计仍将不温不火。

供应链与采购

采购	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
采购员	120 - 300	300 - 420	5 - 9	54 - 96	39 - 65
资深采购员/区域专员	↑ 300 - 400 ↑	↑ 420 - 660 ↑	↑ 7 - 9 ↑	100 - 200	↑ 70 - 85 ↑
品类经理	300 - 600	660 - 900 ↑	8 - 15	104 - 324 ↑	70 - 120 ↑
采购经理	300 - 600	660 - 900 ↑	8 - 15	130 - 300	80 - 120
首席采购官/采购主管	700 - 1,800 ↑	1,080 - 2,000	20 - 35	300 - 600	180 - 300
采购	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
采购经理	300 - 600	660 - 900 ↑	8 - 12	130 - 300	80 - 120
采购总监	700 - 1,600 ↑	↑ 900 - 1,200 ↑	↑ 14 - 18 ↑	300 - 600	200 - 250

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

供应链与采购

仓储/配送	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
仓储主管	150 - 300	↓360 - 480↓	↓4.5 - 6.5↓	55 - 96	52 - 60
物流中心经理	350 - 500	↓540 - 720↑	7 - 10 ↑	144 - 240	75 - 115
运输经理	300 - 450	↓540 - 720↑	7 - 10	195 - 200	80 - 120
运营经理	300 - 600	↓540 - 720↑	8 - 10	120 - 300	65 - 91
库存管理员	150 - 250	240 - 340	5 - 7	70 - 96	24 - 43
仓储经理	200 - 400	↓540 - 720↑	8 - 10	102 - 200	70 - 85
第三方物流	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
运营执行	80 - 200	240 - 420	3.5 - 5	36 - 72	33 - 55
运营经理	200 - 400	560 - 700	6.5 - 8	84 - 240	65 - 80
海运/船运经理	250 - 400	560 - 700	7 - 10	104 - 192	70 - 100
空运经理	250 - 400	560 - 700	7 - 10	104 - 192	70 - 100
大客户经理	250 - 500	360 - 480	7 - 10	130 - 180	65 - 130

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

供应链与采购

运输	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
运输协调员	150 - 230	280 - 390	4.5 - 6	30 - 58	40 - 55
运输经理	↑ 300 - 450 ↑	↓ 540 - 720 ↑	7 - 10	96 - 180	80 - 120
运营经理	250 - 400	↓ 540 - 720 ↑	8 - 10	108 - 240	65 - 90
车队协调员	144 - 300	420 - 540	4.5 - 6	26 - 52	52 - 65
进出口专员	150 - 200	240 - 340	3.5 - 6.5 ↑	26 - 52	33 - 48
车队经理	200 - 350	360 - 480	5 - 7.5	96 - 180	52 - 65
贸易合规经理	420 - 600	480 - 720	8 - 11	108 - 300	78 - 169
供应链	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
订单交付	↑ 150 - 350 ↑	↓ 300 - 420 ↓	5.5 - 7	42 - 120	36 - 60 ↑
供应链分析师	200 - 400	↓ 350 - 480 ↓	7 - 9	42 - 96	40 - 72 ↑
供应链规划师	200 - 350 ↑	480 - 560	7 - 9	42 - 120	40 - 84 ↑
供应链经理	↑ 300 - 650 ↑	630 - 840	8 - 13	120 - 360	100 - 150
需求计划员	↑ 150 - 350 ↑	480 - 560	7.5 - 9.5	60 - 144	48 - 96 ↑
物流经理	400 - 700	↓ 540 - 720 ↑	8 - 14	108 - 360	90 - 144 ↑
物料经理	250 - 600	630 - 840	7 - 12	120 - 300	72 - 110
供应链总监	700 - 1,800	↑ 840 - 1,600 ↑	14 - 25	240 - 840	150 - 320 ↑
采购规划经理	N/A	N/A	N/A	96 - 216	96 - 126

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

科技 - 中国大陆

科技赛道增长放缓, 但机会依然很多

继2021年的强劲增长之后, 由于经济增长缓慢, 整个科技市场在2022年开始降温。尽管企业仍然愿意投资科技职能部门, 但其做招聘决策则趋于谨慎。除了与人工智能(AI)相关的初创企业, 越来越多的全球汽车制造商也在考虑在中国组建软件及算法开发团队, 以开发下一代信息娱乐与自动驾驶技术。在工业4.0的背景下, 制造型企业也更热衷于投资工业物联网(IoT)平台, 以支持智能产品的开发。

总体而言, 由于各细分赛道都面临极具挑战性的业务增长, 2023年科技人才的录取标准将被进一步推高。为了在严峻的商业环境中抢夺新用户, 企业越来越倾向于招聘在新产品开发方面具有专业知识的人才。在以数字化为主要推动力的行业, 尤其是快消品(FMCG)、奢侈品、汽车等与消费者相关的细分领域, 企业正不断壮大人才队伍, 吸纳具有相关专业知识的人才。

在整个行业中, 软件工程师将继续看到大量的机会。那些兼具深厚技术知识和敏锐商业头脑的人才将成为招聘方的首选。与此同时, 随着云和大数据市场的发展, 与数据相关的职位将需要大量的人才。当前, 网络安全和数据隐私方面的监管日益增强, 这些领域的首席信息安全官(CISO)也再次受到市场的关注, 因此招聘方更青睐具有相关经验的人才, 尤其考虑到越来越多的企业选择组建内部团队, 以构建高度安全且经久耐用的网络安全基础设施。

科技 - 香港特别行政区

新的人才计划有望缓和科技人才争夺战

随着香港逐渐走出疫情带来的影响, 2023年科技行业的商业活动将变得活跃。许多曾被按暂停的转型项目将重启, 有利于推动数字化转型经理及初级和中级软件开发人员等职位的需求, 在商业和银行业等细分领域将尤为明显。其他重要的招聘岗位包括解决方案架构师、项目经理和数字业务分析师。由于对DevOps工程师、软件工程师和解决方案架构师的激烈争夺, 部分岗位的薪资涨幅高达30%。

元宇宙的兴起也导致小型初创企业和大型企业的web3/NFT相关项目的相应增加。硬科技浪潮下, 吸引越来越多的企业布局这一赛道, 产品经理和DevOps工程师将获得大量机会。

然而, 由于此前的香港人才外流, 科技人才缺口仍然不小。为了缓解这一问题, 中国香港政府公布了一系列策略, 包括对金融科技和医疗科技等具有重要战略意义的行业实施税收优惠, 并实施为期两年的“高端人才通行证计划”, 意图吸引更多年轻才俊来港。这些举措有望增加香港科技行业的外派人才, 从而在一定程度上缓解人才争夺问题。

灵活用工招聘趋势

56%的雇主计划在2023年招聘合同工/临时工, 以满足高峰需求。

- 开发运维工程师、软件工程师和解决方案架构师将获得大量机会, 薪资涨幅高达50%。
- 迁移项目的增加也将导致云基础设施人才、项目经理和业务分析师的合同工呈增长趋势。

科技 - 日本

全球面临诸多挑战, 科技招聘市场保持活跃

越来越多的企业将科技视为应对商业挑战的解决方案, 尽管全球社会经济问题频发, 但科技行业的招聘仍将在2023年保持活跃。由于日元贬值对出口增长的积极影响, 部分制造企业针对技术人员的招聘活动将有所增加。

随着民众数字和网络安全意识的提高, 同时出于遵守政府法规的需要, 2023年, 对事件响应和数据隐私方面的网络安全专员需求将不断增长。企业都希望能深入了解, 并合理利用的业务数据, 因此, 数据分析师和数据科学家也备受青睐。此外, 企业正积极改善产品, 提高运营效率, AI、机器学习和自动化领域的开发人员和其他技术人才将保持供不应求的态势。

不过, 求职者的优先级和偏好方面的变化可能会给希望填补空缺职位的企业带来挑战。过去今年形成的远程办公模式, 每周需要居家办公2至3天, 科技人才往往更青睐这类灵活的工作模式。此外, 考虑到通货膨胀加剧、生活成本上升以及技术人才短缺的情况, 技术人才通常都要求较高的薪资。

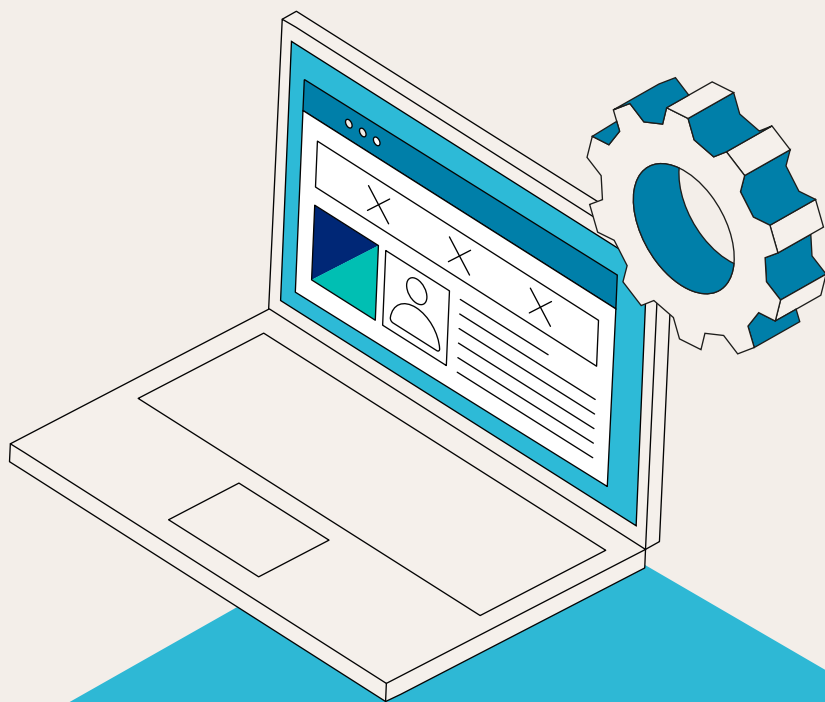
为了延揽有可能获得多个工作机会的优秀科技人才, 雇主应将这些不断变化的偏好纳入考量范围。幸运的是, 边境管制已经取消, 因此, 如果无法在日本当地找到所需的技术人才, 雇主也可以选择从海外招聘。

灵活用工招聘趋势

31%的日本雇主打算长期稳定地雇佣合同工/临时工。

- 这些通常都属于由业务需求驱动的战略职务 (例如: 项目经理、业务分析师、数据分析师和云认证人员)。
- IT/数字科技和金融服务公司将继续投资稳健的SAP S/4HANA实施项目, 并将聘请具有职业咨询经验的高薪自由职业候选人。
- 鉴于日本的科技人才短缺, 企业将更倾向于聘用熟悉新科技的远程科技人员。
- 双语能力 (英语和日语) 将成为科技人才求职时的关键优势。

科技 - 马来西亚



马来西亚的科技产业将继续面临人才短缺问题

2023年, 马来西亚的科技产业将继续强劲增长。越来越多的跨国公司选择马来西亚作为亚太中心, 以获得投资信心并节省成本, 其他一些企业选择在马来西亚的跨国公司, 将其作为支持内部和外部客户全天候不间断全球服务交付模式的一部分。

因此, 企业对科技人才的需求将保持稳定。尤其是数字化浪潮下, 各行各业的公司都在推进数字化转型, 他们将根据对软件开发人员和网络安全人员的需求日益。此外, 企业已经普遍认识到了数据的重要意义, 会通过招聘数据专家来支持各部门, 充分利用业务洞见, 创造不同的收入来源。

然而, 技能和人才短缺依旧是马来西亚企业面临的核心挑战, 这将随着需求的增长而加剧。如果马来西亚未能大幅调整工作移民政策来弥合这一差距; 未来, 企业或将面临激烈的科技人才争夺战。

科技 - 新加坡

尽管招聘放缓, 市场对高科技人才的需求仍十分旺盛

尽管面临长期的供应链瓶颈、俄乌冲突、中国持续的监管打压以及利率上升等挑战, 但新加坡的高科技产业仍有望在2023年实现广泛增长。与2022年相比, 招聘活动正在放缓, 部分原因是由于中国科技独角兽已明显放缓, 甚至完全停止招聘活动。

随着数字银行产品的推出, 银行和金融行业仍将保持旺盛的需求, 全球银行和高科技跨国公司会将部分或全部业务逐步转入新加坡境内, 有赖于当局相对稳定的营商环境。因此, 这类企业纷纷计划在市场上招聘站点可靠性工程师, 以及可观察性/监控工程师, 来支持自身不断扩大的开发运维团队。

随着上“云”成为大势所趋, 云应用的增加, 推动企业进入混合云环境, 与云运营、云安全和开发安全运维 (DevSecOps) 相关的职位需求也将增加。网络安全领域依旧呈现蓬勃发展态势, 新兴的高科技公司希望雇用CISO来维持和加强安全态势, 而分析师岗位职责则更看重候选人是否有事件响应和威胁情报等方面的安全运营经验。

换言之, 2023年上半年的预期经济波动将使雇主在招聘和薪酬方面表现得更加谨慎。当涉及薪资问题时, 技术岗位的求职者需要降低预期。而另一方面, 雇主需要考虑候选人的择业偏好, 包括其是否对混合办公模式, 以及工作生活平衡方面有需求, 将薪酬之外的福利融入到雇主价值主中。为了应对日益扩大的技能缺口, 一些雇主也希望能减少对资深员工的依赖, 并为员工提供更多的学习、发展和内部流动机会。

灵活用工招聘趋势

34%的新加坡雇主打算长期稳定地雇佣合同工/临时工。

- 基础设施人才、开发人员、质保人员、项目经理和业务分析师等职务 (包括临时岗位) 的平均薪资都在上涨。
- 随着经济衰退的迫近, 企业将雇佣更多的合同工/临时工, 以应对冻结招聘计划和员工招聘数量限制。
- 越来越多的员工被要求在办公室办公, 这可能会给招聘带来障碍, 因为科技专业人才往往更青睐混合办公模式。

开发/设计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
全栈开发人员	400 - 700	450 - 840	6 - 14↑	84 - 240↑	80 - 150
移动开发人员	350 - 650	400 - 600	6 - 12	↑84 - 220↑	80 - 150
服务器端开发人员	300 - 600	350 - 700	6 - 10	↑72 - 240↑	80 - 150
前端开发	350 - 650	350 - 600	6 - 12↑	↑84 - 180↑	80 - 150
嵌入式开发人员	350 - 700	N/A	6 - 10	74 - 220	80 - 150
后端开发员	350 - 700	350 - 700	8 - 12	72 - 240	80 - 180

开发/设计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
网页设计工程师	250 - 450	240 - 500	4 - 8	↓62 - 140↓	60 - 100
UX/UI 设计师	250 - 600	500 - 900	5 - 10	↑84 - 240	80 - 120
Java开发人员	400 - 700	450 - 840	6 - 12↑	84 - 240↑	80 - 150

软件测试	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
测试分析员	250 - 350	420 - 800	6 - 8	↑80 - 120↑	60 - 90
高级测试分析员	300 - 500	600 - 1,000	8 - 10	↓84 - 140↓	80 - 140
品控经理	420 - 630	600 - 850	8 - 14	156 - 240	100 - 180
品控总监	580 - 850	700 - 1,100	10 - 16	264 - 330	160 - 240

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

物联网	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
解决方案架构师 - 物联网	650 - 1,000	720 - 1,080	8 - 13	240 - 384	100 - 200
物联网工程师	400 - 700	550 - 720	↑ 7 - 11 ↑	168 - 264	80 - 120
工程师—物联网创新	400 - 700	550 - 720	↑ 7 - 11 ↑	180 - 360	90 - 150

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

现金（所有资产类别）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	200 - 350	420 - 650	8 - 12	70 - 120 ↑	60 - 80
副总裁 (高级经理)	350 - 500	700 - 1,000	12 - 16	90 - 160	90 - 140
副总裁	500 - 900	900 - 1,500	16 - 20	160 - 220	175 - 250 ↑
执行总监	1,200 - 1,500	1,500 - 2,000	20 - 35 ↓	220 - 350	↑ 250 - 350 ↑
董事总经	1,500 - 1,800	2,000+	40+	300+	350+
衍生品（所有资产类别）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	150 - 250	480 - 700	8 - 12	80 - 100	70 - 90
副总裁 (高级经理)	300 - 450	700 - 1,000	12 - 16	90 - 160	90 - 140
副总裁	450 - 800	920 - 1,500	16 - 20	160 - 220	175 - 250 ↑
执行总监	1,000 - 1,300	1,500 - 2,000	20 - 35 ↓	220 - 330	↑ 250 - 350 ↑
董事总经	1,300 - 1,600	2,000+	40+	320+	350+
电子交易	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	150 - 250	480 - 700	8 - 12	80 - 100	80 - 100
副总裁 (高级经理)	300 - 450	700 - 1,000	12 - 16	110 - 150	100 - 140
副总裁	500 - 800	950 - 1,500	16 - 20	160 - 240	175 - 250 ↑
执行总监	1,000 - 1,300	1,500 - 2,000	20 - 35 ↓	240 - 320	↑ 250 - 350 ↑
董事总经	1,300 - 1,600	2,000+	40+	320+	350+

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

应用开发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据开发人员	300 - 450	360 - 540	6 - 12	↑ 80 - 150 ↑	70 - 120
软件架构师/首席开发人员	500 - 800	900 - 1,400 ↑	10 - 16	↑ 150 - 260 ↑	120 - 220
开发经理	500 - 800	N/A	↑ 10 - 18	144 - 300 ↑	140 - 240

应用支持	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
应用支持	660 - 900	6 - 12	↑ 60 - 140 ↑	70 - 120
应用支持经理	780 - 1,200	10 - 18 ↑	132 - 192	100 - 180

项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚
业务分析师	200 - 350	↑ 400 - 600 ↑	10 - 16	96 - 156
项目经理	300 - 550 ↑	600 - 780	12 - 18	120 - 300
程序经理	350 - 650 ↑	720 - 840	14 - 18	300 - 720
项目协调员/项目管理办公室	500 - 800	600 - 780	6 - 12	72 - 120
服务交付经理	500 - 800	600 - 780	10 - 14	144 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
测试经理	300 - 450	↑ 600 - 700 ↑	10 - 14	156 - 240	140 - 200
测试分析员	N/A	↑ 400 - 500 ↑	6 - 10	108 - 156	70 - 120
管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
基础设施经理	300 - 450	720 - 850	10 - 18 ↑	150 - 300	96 - 180
开发经理 - 前端	300 - 550	N/A	14 - 20	120 - 240	160 - 260
开发经理 - 中/后端	350 - 750	N/A	12 - 18	120 - 240	140 - 240
信息技术总监	750 - 1,300	N/A	20 - 30	300 - 540	144 - 240

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

AI	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
AI开发者	350 - 700	420 - 960	8 - 18 ↑	↑96 - 240 ↑	70 - 150
AI全球解决方案架构师	600 - 1,200	840 - 1,200	↑10 - 18 ↑	180 - 360	N/A
深度学习项目经理	400 - 850	900 - 1,320	8 - 14	180 - 360	N/A
机器学习工程师	350 - 800	780 - 1,080	8 - 13 ↓	↑96 - 240	70 - 150
数据专员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据架构师	500 - 1,200 ↑	↑600 - 1,200 ↑	10 - 18 ↓	144 - 300	100 - 180
DBA	300 - 500	420 - 660	8 - 12	↓96 - 300	60 - 120
数据建模师	300 - 600	420 - 700	10 - 14	144 - 240	60 - 120
数据仓库顾问	300 - 400	420 - 840	10 - 18 ↑	120 - 240	60 - 120
商业智能	320 - 900	420 - 780	10 - 15	120 - 240	60 - 150 ↑
数据分析	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据分析师	350 - 600	384 - 660	8 - 12 ↓	96 - 180	45 - 72
高级/首席数据分析师	500 - 800	500 - 840	↑10 - 14 ↑	120 - 216	72 - 120
分析主管	750 - 1,200	960 - 1,400	↑14 - 22 ↑	240 - 480	120 - 200

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

数据工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据工程师	300 - 550	500 - 700	8 - 12	120 - 240	50 - 90
高级/首席数据工程师	450 - 1,500	500 - 840	↑ 10- 14 ↑	144 - 264	↑ 100 - 180
数据工程主管	1,500 - 2,500	960 - 1,400	↑ 14 - 22 ↑	180 - 360 ↑	180 - 300 ↑
数据科学	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据科学家	500 - 1,200	500 - 1,200	10 - 14	120 - 300	50 - 90
高级/首席数据科学家	750 - 1,500	500 - 960	↑ 14 - 18 ↑	144 - 300	↑ 100 - 180
数据科学主管	2,000 - 3,000	960 - 1,500	↑ 16 - 24 ↑	180 - 360	180 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

网络安全	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数字取证	400 - 550	400 - 900	8 - 16	180 - 360	100 - 200
事故响应专员	400 - 750	600 - 1,200	↓ 8 - 17	120 - 300	100 - 200
网络安全顾问	550 - 800	360 - 1,200	8 - 18 ↑	↓ 180 - 400 ↓	100 - 200
恶意软件逆向工程师	300 - 450	360 - 750	N/A	240 - 360	100 - 200

网络安全	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
安全运营中心分析师	250 - 400	6 - 12	↓ 84 - 240 ↓	80 - 160
破解测试员	400 - 600	8 - 14	144 - 240	100 - 200
威胁情报分析师	300 - 500	6 - 12	180 - 360	100 - 200
CISO	1,000 - 1,500	15 - 25	360 - 720	200 - 500
网络安全架构师	750 - 1,200	9 - 16	240 - 420	150 - 250

网络安全	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
安全工程师	400 - 650	650 - 800	8 - 14	↑ 100 - 300 ↑	75 - 125
安全顾问	400 - 800	1,000 - 1,200	8 - 18 ↑	↑ 120 - 260 ↑	100 - 155
信息技术审计	400 - 800	600 - 1,000	8 - 16 ↑	96 - 180	90 - 175

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

其他	日本	马来西亚
信息技术安全/科技安全 信息技术风险/科技风险	10 - 18	180 - 480
信息技术审计	10 - 18	180 - 360
BCP 经理	10 - 18	180 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

分析&项目	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
技术商务行政	250 - 380	↑ 500 - 800 ↑	8 - 12 ↑	120 - 180	70 - 120
商务/流程分析师	300 - 550	↑ 500 - 800 ↓	↓ 8 - 12	96 - 180	70 - 120
系统分析师	↑ 350 - 600 ↑	360 - 660	↓ 8 - 12	90 - 144	70 - 120
分析&项目	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
项目经理	320 - 600	580 - 950	8 - 14	↑ 120 - 300	↓ 84 - 168 ↓
项目总监	550 - 1,200	900 - 1,400	12 - 18 ↑	↑ 300 - 720 ↑	150 - 250
产品经理	600 - 1,500	500 - 750	8 - 15	↓ 84 - 300 ↑	80 - 150
ERP/CRM	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
PeopleSoft技术	250 - 420	550 - 900	12 - 16	90 - 150	80 - 130
PeopleSoft功能	250 - 450	670 - 900	10 - 18 ↑	100 - 180	90 - 170
基础管理	150 - 200	500 - 700	N/A	↑ 120 - 200 ↑	90 - 150

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

ERP/CRM	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
SAP分析员	220 - 450	500 - 1,000	10 - 14↑	96 - 144	75 - 130
SAP功能顾问	300 - 600↑	520 - 1,000	10 - 18↑	144 - 240	95 - 160
Oracle开发者	220 - 450↑	500 - 800	10 - 12	↑120 - 240↑	66 - 110
ERP项目经理	600 - 1,000	↑800 - 1,200	8 - 14	144 - 300	↓84 - 168↓
管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
客户关系经理	400 - 800	700 - 900	↓10 - 16	160 - 260	160 - 250
专业服务经理	600 - 1,200	1,000 - 1,800	12 - 16	180 - 300	160 - 250
网络运营总监	↑600 - 1,000↑	700 - 1,000	12 - 20	240 - 420	180 - 250
信息技术总监	800 - 1,800	1,000 - 2,000	↑15 - 25↑	↑300 - 720	180 - 350

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

业务拓展	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
售前顾问	300 - 900	550 - 900	↓ 10 - 14 ↓	100 - 200	130 - 215
售前经理	600 - 800	↑ 700 - 900	14 - 22 ↑	144 - 300	170 - 300
技术销售经理	600 - 900	1,400 - 1,800	14 - 22	216 - 350	170 - 300
行业顾问	300 - 600	N/A	N/A	300 - 480	320 - 550

业务拓展	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
客户经理	390 - 845	620 - 830	10 - 20	120 - 180	↓ 100 - 210
经理	455 - 700	750 - 1,100	10 - 16	150 - 210	↓ 115 - 220
高级经理	500 - 1,000	1,000 - 2,000	12 - 18	168 - 300	160 - 270
销售总监	800 - 1,500	1,500 - 1,800	10 - 20	240 - 480	↑ 275 - 680 ↑

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

科技

领导力—主管|技术业务

管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
首席信息官	1,500 - 3,000	1,800 - 3,500	18 - 30 ↑	300 - 720	300 - 525
首席技术官	2,000 - 3,500	1,700 - 3,000	12 - 26 ↑	↓ 300 - 720	250 - 500
首席产品官	N/A	N/A	N/A	480 - 720	250 - 420
管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数字转型主管	↑ 800 - 1,500 ↑	1,500 - 2,000	14 - 20	300 - 600	↑ 250 - 420 ↑
首席数据官	1,500 - 2,200	2,000 - 2,500	↓ 16 - 22	↓ 300 - 550 ↓	250 - 420
产品负责人	1,500 - 2,500	1,300 - 2,000	15 - 25	↓ 300 - 550 ↓	150 - 300

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

云端	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
云端工程师	400 - 550	520 - 720	6 - 12	120 - 240	60 - 130
云端架构师	500 - 850	740 - 1,080	8 - 15	180 - 300	120 - 200
云端顾问	380 - 650	700 - 1,100	8 - 14	180 - 300	90 - 165
开发运维	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
开发运维工程师	350 - 550	N/A	N/A	96 - 240	↑ 60 - 140
开发运维架构师	500 - 800	N/A	N/A	200 - 300	100 - 150
网站可靠性工程师	350 - 600	N/A	N/A	96 - 240	84 - 180
管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据中心经理	500 - 1,100	650 - 1,100	8 - 14↑	144 - 240	85 - 120
服务交付经理	600 - 1,000	700 - 1,100	↓ 10 - 15↓	120 - 300	100 - 200
咨询台经理	280 - 480	480 - 1,000	↓ 9 - 12	96 - 216	85 - 140
网络经理	300 - 500	750 - 1,000	10 - 14	120 - 360	100 - 180
IT经理	400 - 850	750 - 1,200	↓ 11 - 16	120 - 300	90 - 190

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

系统管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
Unix管理员	280 - 450	500 - 900	8 - 10	N/A	70 - 120
数据库管理员	350 - 580	550 - 800	8 - 12	96 - 240 ↑	70 - 150
库存工程师	350 - 450	460 - 860	8 - 12	↑120 - 240 ↑	75 - 125
语音工程师	300 - 400	660 - 950	8 - 12	96 - 216	N/A
网络工程师	300 - 500	550 - 750	↓ 7 - 12	96 - 300	70 - 130
Windows (Wintel) 管理员	300 - 450	420 - 800	7 - 12	60 - 200	60 - 120
Linux工程师	N/A	N/A	N/A	84 - 220	70 - 120
技术专员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
消息收发专员	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Unix顾问	N/A	500 - 900	8 - 12	↑120 - 216	80 - 140
售前工程师	250 - 500	500 - 920	↑ 10 - 18	↑120 - 300	120 - 190
技术支持/IT技术服务支持	150 - 300	N/A	N/A	N/A	42 - 90

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

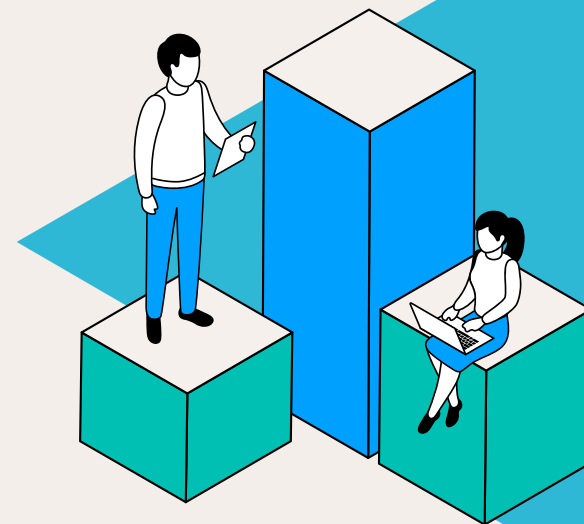
WAN	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
Cisco工程师	180 - 300	500 - 800	8 - 14	↑ 84 - 240	55 - 100
语音/通讯工程师	220 - 350	560 - 1,000	8 - 12	96 - 240 ↑	65 - 100
网络设计师	300 - 450	550 - 1,000	10 - 14	120 - 300	90 - 150
技术架构师	450 - 650	760 - 1,400	↑ 12 - 16	↑ 140 - 300	120 - 180
解决方案及企业架构师	400 - 550	760 - 1,400	↑ 12 - 16	180 - 420	140 - 220
NOC工程师	150 - 220	460 - 760	6 - 8	84 - 200 ↑	45 - 80

注：
薪酬以当地货币计算，单位以千计，日元以百万计。请注意，所有薪酬代表全年薪酬福利总体。
↑ 与2022年相比增加 | ↓ 与2022年相比减少

下一步计划

对员工的建议

尽管人们对于经济衰退的担忧促使劳动力市场收紧,但员工在2023年可能仍然略占优势。不过,在不确定性激增和可预见的经济衰退时期,我们建议在评估潜在雇主时要做长远打算。考虑一下在这个时候跳槽对你有多重要,以及对你的职业发展、职业目标和事业成就有多大影响。始终专注于提升你的技能和最大限度地提高你的表现可能才是你所需要的,只有这样才能确保自己在市场前景更加明朗时脱颖而出。



弄清楚什么对你来说是最重要的

毋庸置疑,薪酬是很多员工决定是否跳槽的最重要的因素之一,因为它将直接影响你的生活质量,也是企业衡量员工价值的标准。然而,未来的经济不确定性很可能意味着员工应该保守地期望涨薪。在决定跳槽或留任时,也需要考虑薪酬之外的因素,比如,办公地点、工作灵活性、公司稳定和企业文化,尤其是在一些地区,考虑到生活成本和通货膨胀的压力不断攀升。

在技能拓展方面要高瞻远瞩

正如我们的调研结果所示,大多数在职专业人士都明白持续学习对保持自身竞争力和未来职业发展的重要性。在规划如何拓展你的技能时,确保自己首先了解在未来3至5年内,你在所选领域的发展需要哪些技能。你的经理会是你最好的导师,因为他们对企业需要的关键技能早已了然于胸。

明确自己的职业目标

对许多人来说,有明确目标的职业才是更有回报的职业。事实上,我们的调研发现,越来越多的人关注与多元化和包容性以及环境可持续性有关的问题,并根据其所在企业如何处理这些问题来做出职业决策。如何在工作中,找到一个长期目标?首先,要确定什么对你来说是真正重要的。“有意义的工作”对你来说意味着什么?你希望通过自己的角色产生怎样的影响?然后,寻找那些与你共有价值观的企业,或者那些有助于实现这些目标的职位。

是否正在规划职业生涯的下一步？

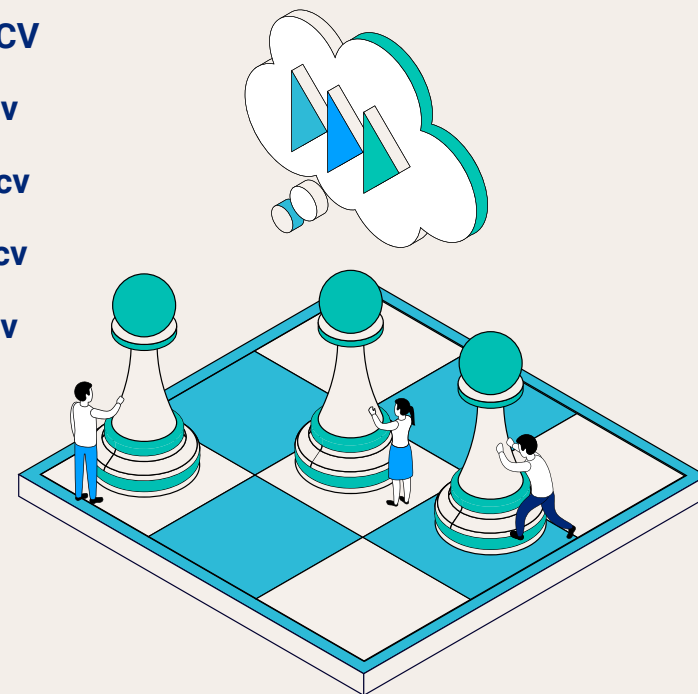
无论你是希望寻找一份能够满足职业发展和达到薪资预期的工作，还是希望灵活地利用闲暇时间尝试特殊项目或磨练技能，我们都可以成为你理想的合作伙伴，帮助你实现雄心壮志。

浏览您所在地区的职位空缺

中国大陆	m.hays-china.cn/search
香港特别行政区	hays.com.hk/job-search
日本	hays.co.jp/en.search
马来西亚	hays.com.my/job-search
新加坡	hays.com.sg/job-search
泰国	m.hays.co.th/search

发送给您的简历，瀚纳仕顾问将与您取得联系

m.hays-china.cn/speculativeCV
hays.com.hk/account/send-cv
hays.co.jp/en/account/send-cv
hays.com.my/account/send-cv
hays.com.sg/account/send-cv
m.hays.co.th/speculativeCV



下一步计划

对雇主的建议

尽管不确定性和波动性阴云笼罩职场，让部分人渴望工作的稳定性和安全性，然而 2023 年，雇主仍将面对由于人才与技能短缺带来的挑战。为了保持业务增长水平，雇主可以开始考虑调整人才招聘和工作场所的相关战略，以此来留住员工。对于较难填补的职位空缺，不妨考虑通过灵活用工招聘或将招聘外包给像瀚纳仕这样的猎头服务商。



给予员工公平的薪酬待遇

正如我们从数据中看到的那样，薪酬是促使员工决定是否跳槽的首要因素。如果员工觉得自己的付出和回报不对等，他们是不可能留在自己的工作岗位上的。他们希望看到自己的付出和表现不仅得到承认，而且得到相应的回报，尤其是当他们超额完成了自己的任务。幸运的是，大多数雇主都知道，自己企业出现技能短缺的关键原因就是员工因为更高的薪酬而离职，并且雇主们正在采取对策，尽可能地满足员工的期望。我们建议雇主充分利用瀚纳仕的薪酬查询工具，或者将您的薪酬与本报告中公布的薪酬进行比较，来更有效地管理员工薪酬预期。

建立一个令人信服的员工价值主张 (EVP)

在充满不确定性的时代，员工和候选人都希望了解企业如何确保能够提供稳定的工作和收入。因此，雇主可以积极分享自己如何应对即将到来的挑战，可以提供的机会，并在员工价值主张中注入目标感，这样才能让员工更加敬业并吸引更多人才。例如，关注企业如何通过提供学习机会和技能提升机会来丰富员工的职场阅历，这些机会不仅现在对员工有利，而且让他们在履新其他岗位和事业取得进展时保持竞争力。此外，随着千禧一代和 Z 世代逐渐步入职场，其在员工队伍中的占比越来越大，比起上一代人，他们更重视企业的社会和环境的影响。因此，如果企业有能力，可以考虑利用环境和社会可持续发展以及治理方面的专业知识来吸引候选人，继而扩充员工队伍。

重塑员工的职场体验

现代职场体验的核心在于人们越来越倾向于灵活工作，从而追求更好的生活质量。然而，在 2022 年底，越来越多的雇主开始取消混合办公和远程办公政策，尽管这类政策在疫情防控时期已成为新常态。虽然确保生产力、保证业务延续和维护企业文化等原因都是合理的，但是，强制执行不近人情的“返回办公室政策”可能明显不利于员工敬业度和人才吸引。虽然灵活工作政策并不唯一，但好处是可以激发员工讨论其对办公方式的偏好，使其根据自身工作职责和角色的实际情况，利用各种远程办公技术来实现办公室内外的无缝协作。

企业在人才管理方面有哪些挑战？

我们的专业不仅限于匹配合适的人才与岗位，无论企业的招聘需求是什么，我们都能为其提供专业知识、技术和市场洞见，帮助企业与组织达成预期目标。

瀚纳仕招聘服务

长期用工招聘

我们的Find & Engage模式将最佳招聘实践和强大的候选人网络相结合，融合新技术和数据，帮助企业找到任何职位的匹配人选。

为整个招聘、录取和员工离职过程提供竭诚支持。

引导企业变革，通过振奋人心的高管招聘来实现业务转型。

灵活用工招聘

凭借我们高度专业细分化的临时工或合同工数据库，为雇主企业人才库提供有力补充，以便更好地应对市场需求。

通过瀚纳仕我们的薪酬服务，我们能帮助企业处理工作许可、入职、月薪发放等所有招聘相关事宜，助力雇主企业更专注其他日常职务。

发送您的职位需求，瀚纳仕顾问将与您取得联系

中国大陆	m.hays-china.cn/recruiting-now
香港特别行政区	hays.com.hk/recruitment/recruit-now
日本	hays.co.jp/en/recruitment/recruit-now
马来西亚	hays.com.my/recruitment/recruit-now
新加坡	hays.com.sg/recruitment/recruit-now
泰国	hays.co.th/register-a-vacancy

助力企业致胜未来

随着您的业务规模与组织不断壮大,您需要与一个志同道合的服务提供商。瀚纳仕企业解决方案致力于满足您一切人力资源招聘需求,帮助您解决当下和未来正在或即将面临的复杂挑战。

我们可以提供下列全面服务,将长期和临时的外包解决方案、定制化咨询服务和市场洞见融于一体,以整体的人才战略,帮助企业在日益复杂的工作环境中取得成功。

瀚纳仕企业解决方案

招聘流程外包

通过将您的全部或部分长期职位招聘外包给我们,助力您找到合适的优质人才,缩短招聘速度,增加员工留任率。

托管服务项目

通过在合适的时间提供合适的人才,来完善您的临时劳动力战略,包括聘用所有临时工、外包工、顾问,并提供相关资源。

服务采购

以更低的成本实现业务成果和最佳投资回报。

供应商管理系统

完善临时员工的可见性。

全面人才解决方案

顺应人才市场变化,提升应对速度,助力雇主品牌发展。

职业生涯早期

优化人才库,应对未来。

承包商管理外包

通过入职、员工关怀、合规流程和薪酬框架,完善临时员工管理制度。

直接采购

创建并培养您的专属人才库。

为了找到最合适解决方案,请到 cloud.email.hays.com/asia-contact-us 与瀚纳仕顾问取得联系。
您亦可访问我们的全球网站 EnterpriseSolutions.hays.com 了解更多信息。

关于瀚纳仕

在瀚纳仕，我们致力于建立终生伙伴关系，助力客户和候选人取得成功。历经50多年的成功经营，我们已成长为一家人领先的专业人才招聘公司，业务遍及全球33个国家，拥有13,000多名员工，并以客户为中心享誉全球。基于12个办事处，我们继续巩固在亚洲市场的行业地位，在中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡开展业务，并获得了世界领先的ISO 9001: 2015认证。瀚纳仕的独特之处在于，我们不仅仅是一家专业招聘公司，还能为客户和候选人提供规模化的、深入本地市场的洞察，帮助他们实现创新，助力成功。

无论您正在寻找职业生涯的下一个目标，还是RPO、MSP和灵活用工招聘等劳动力解决方案，都可以通过我们的服务实现理想，我们与您共谋宏愿。

1,100+

每个工作日为雇主
所填补的职位空缺

255

遍布全球的
办公室

33

个国家

21

个行业专
业领域

55

年的专业
经验

与您当地的瀚纳仕办事处顾问取得联系：

中国大陆

北京

T: +86 10 8648 7900
E: beijing@hays.cn

上海

T: +86 21 2322 9600
E: shanghai@hays.cn

苏州

T: +86 512 8780 7725
E: suzhou@hays.cn

广州

T: +86 20 3811 0333
E: guangzhou@hays.cn

香港特别行政区

香港特别行政区

T: +852 2521 8884
E: hongkong@hays.com.hk

日本

东京

T: +81 3 3560 1188
E: info@hays.co.jp

大阪

T: +81 6 6457 7272
E: osaka@hays.co.jp

横浜

T: +81 45 326 3130
E: yokohama@hays.co.jp

马来西亚

吉隆坡

T: +60 3 2786 8600
E: kuala Lumpur@hays.com.my

双威

T: +60 3 7611 8600
E: sunway@hays.com.my

新加坡

新加坡

T: +65 6223 4535
E: singapore@hays.com.sg

泰国

曼谷

T: +66 02-153-3591
E: Thailand@hays.co.th

hays-china.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.my | hays.com.sg | hays.co.th



MARC BURRAGE
亚洲执行总监



JESSICA WANG
中国执行总监



SUE WEI
香港执行总监



GRANT TORRENS
日本执行总监



TOM OSBORNE
东南亚执行总监



NATASHA ISHAK
马来西亚区域总监



KIRSTY HULSTON
新加坡区域总监



YOKE PEI ONG
泰国区域总监