



# 目录

---

<b>综述</b>	<b>3</b>
<b>市场概况与趋势</b>	<b>4</b>
薪酬政策	6
招聘趋势	10
经济展望	17
更多雇主见解	18
候选人趋势	19
更多员工见解	23
<b>薪酬信息</b>	<b>24</b>
会计与财务 / 审计风险与合规	25
银行业与金融服务	39
建筑工程	49
数字科技	52
教育	58
金融科技	59
人力资源	70
信息技术	74
保险业	82
法律	87
生命科学	90
制造与运营	95
市场营销与数字化	104
办公室专员	108
采购与供应链	111
房地产	115
销售	118
<b>对雇主的建议</b>	<b>121</b>
<b>对雇员的建议</b>	<b>122</b>



如果说，2018年标志着再生的崭新黎明，那么2019年就将是巩固、提升、向未来构筑长远成就的一年。

由于商业活动持续增长，并预计在未来一年内取得进一步发展，我们有理由对2019年保持乐观。同样，我们可以看见招聘活动超出了预期，这已经是第三年保持上升轨迹，职业发展也在不断改善。虽然薪酬涨幅未如预期，雇员对当前薪酬水平整体仍感满意。此外，雇主和雇员都预计未来一年的酬涨幅将在百分之三到六之间。

工作生活平衡对大多数雇员来说仍然十分重要，且再次成为其留任当前职位的关键原因。有趣的是，候选人还指出，其工作生活平衡情况在过去一年中并未有实质改善，有近三分之一的公司并未能推行其灵活工作的选项。

虽然有方方面面均值得鼓励，雇员的技能水平却存在隐忧，很多人相信其技能在未来五年内仍面临需求，因此每周仅付出一到两个小时用于提升技能。但是，

随着雇主纷纷表示技能短缺已经阻碍其运营发展，并将其组织重组的主要原因诉诸技能的变更，雇员的心态可能必须要有所改变。

正如2019年瀚纳仕亚洲薪酬指南指出，这一区域未来一年仍充满优势，我期待尽快与您就一系列问题展开探讨。

与此同时，我希望这份指南为您提供信息，能帮助您业务在2019年取得良好开端。

**Richard Eardley - 瀚纳仕亚洲区执行总监**

## 问卷调查亮点

雇主

**38%** 计划在2019年上调薪资幅度大于3%，但小于或等于6%

**49%** 预计其长期任职员工人数将在2019年有所增加

**65%** 正在对其部门/组织进行重组，以跟上不断变化的业务需求

**59%** 表示硬件技能最为抢手

**64%** 表示技能短缺在2018年对其组织的“生产力”造成了影响

**36%** 看到2019年当地经济的总体前景有所增强

雇员

预期薪资涨幅大于3%但小于等于6% **25%**

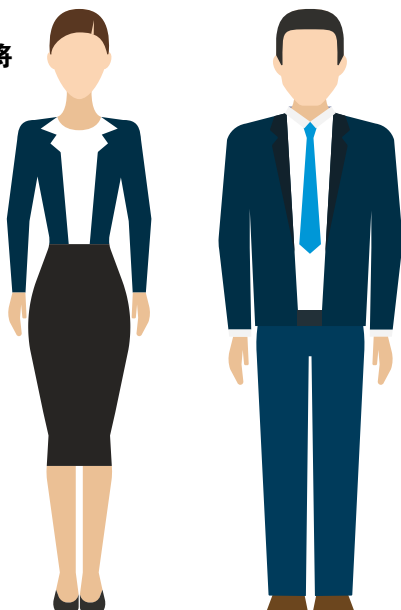
正因薪酬/福利待遇原因寻找新工作 **60%**

相信其当前技能在五年后仍有需求市场 **67%**

表示拥有在家/移动办公的选择是他们在寻找新工作时最重要的参考 **57%**

表示工作生活平衡是他们在2019年不会更换工作的原因 **42%**

每周付出1-2小时提升自身专业技能 **37%**







69%

的雇主乐观预计其商业  
活动在未来12个月中会  
有所增加



## 调查结果相当积极，如果已经满足的雇员能进一步改善自身技能，我们预计亚洲将在2019年取得可观性增长。

商业活动的强劲增长是保持乐观的主要原因，68%的雇主在过去一年中取得增长，这也是2017年以来连续三年的持续增长。涨幅最大的是日本 - 77%，中国是唯一预计商业活动相比2018年有所降低的国家(62%下降到60%)。展望未来一年，所有地区仍保持乐观，预期取得进一步发展(69%)。

商业活动的增强，加上整体利好的经济前景 - 有36%的雇主预计经济将持续强劲 - 对招聘活动产生了促进。

雇员人数在过去三年内不断增长(41%、43%和47%)，2019年预计增长的占比49%，雇主预期这一趋势还将持续。然而，新加坡和马来西亚的求职者舒适度将会较低，有18%的雇主预测将削减编制。

在这种招聘预期下，公司希望寻求技术过硬的候选人，其中硬技能最受欢迎(59%)。在这些硬技能中最为关键的是占比55%的项目管理，只有日本和马来西亚市场重点倾向其他技能(分别是外语的流利程度，和统计分析与数据挖掘)。在软技能方面，解决问题的能力(75%)是所有地区都明确选择的技能。

有将近半数的雇主相信其现有人才满足自身需求(49%)，33%持论相反，这也是连续第三年香港雇主在这一点上表现得最为放心，日本则最少。

然而我们的调查研究表明，有93%的雇员认为技能短缺已在一定程度上阻碍了有效的运营。这一比例在日本高达惊人的98%；在新加坡有12%的人持反对意见，相比去年的6%已有改善。

雪上加霜的是，雇主对在2019年能够找到满足自身需求技能的信心正在下降。只有55%的雇主认为其所需技能会得到满足，低于2018年的66%，这一数字在所有地区的降幅都达到10%或以上。

这种技能短缺造成的最大负面影响体现在马来西亚的生产力上(64%)，幅度最大，占比71%。所有地区的雇主都将技能短缺归咎于培训和专业发展的缺失(45%)，而技能提升也持续第三年位列这一问题的补救措施。

但是，有21%的雇员在工作时间以外并未进行额外的专业提升，另有37%只付出一到两个小时，令人震惊的是，大多数人(67%)认为自身当前的技能在五年后仍面临需求。中国雇员面对自身前景更为悲观，12%认为其技能将变得多余。

薪酬仍是雇员在寻求新工作时的考量，有60%的受访者认为这是其首要考虑因素。但是，雇员总体上对薪酬方案感到满意(61%)，只有5%的受访者表示不快。

香港雇员对自身薪酬满意度最高，64%表示满意；同时，虽然有41%的马来西亚雇员表示了某种程度的不满，这相比2018年(62%)仍有显著改善。

人们普遍认为薪酬应逐年增加，雇员和雇主都预计薪资涨幅将介于3%到6%之间(分别占比25%和38%)。雇主在提出加薪时的首要标准是雇员的个人表现(89%)，尤其在马来西亚有92%的雇主表示这是其头号决定因素。

该薪酬满意度情况和对进一步提升的预期或许可以解释，为什么有64%的雇员认为没有必要在过去12个月内要求加薪；但是，员工应该注意到，在提出这类请求的人中，有三分之二获得了批准。

我们的调查研究显示，虽然雇主和雇员都面临提升空间，未来一年仍值得期许。然而，在已经奠定的正确基础上、多个领域的积极气氛中，2019年是整个亚洲值得期待的一年。

## 致谢

我们在此衷心感谢所有参与本年度薪酬指南数据统计的机构。您的贡献确保我们能够制作一份信息充足的报告，进而为您的业务决策提供帮助。

免责声明：本瀚纳仕薪酬指南是我们为客户和候选人提供的增值服务。尽管数据的收集和汇编工作十分严谨，但本指南仅为解释说明而非决定性文件。因此，本指南所含信息仅供参考，未经瀚纳仕书面许可，不得复制全部或部分內容。

# 薪酬政策 薪资增长

12个月以来贵公司成员薪酬是否有变化?

15%

没有

27%

3%以内

37%

超过3%但小于或等于6%

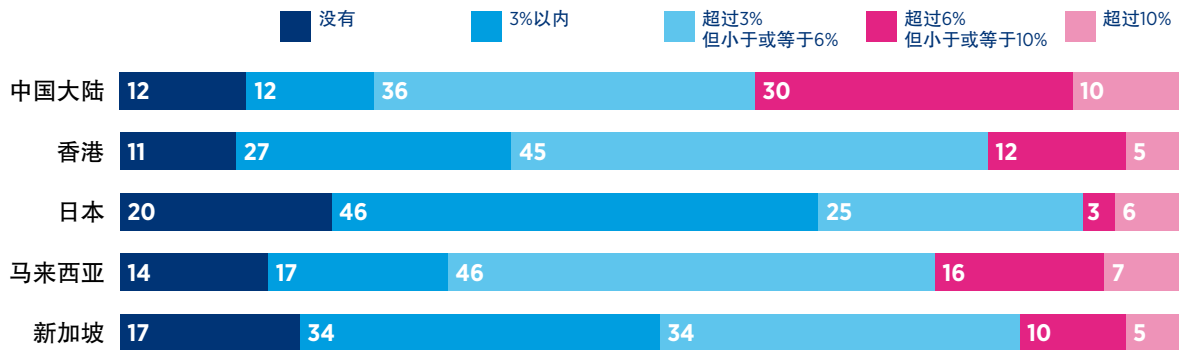
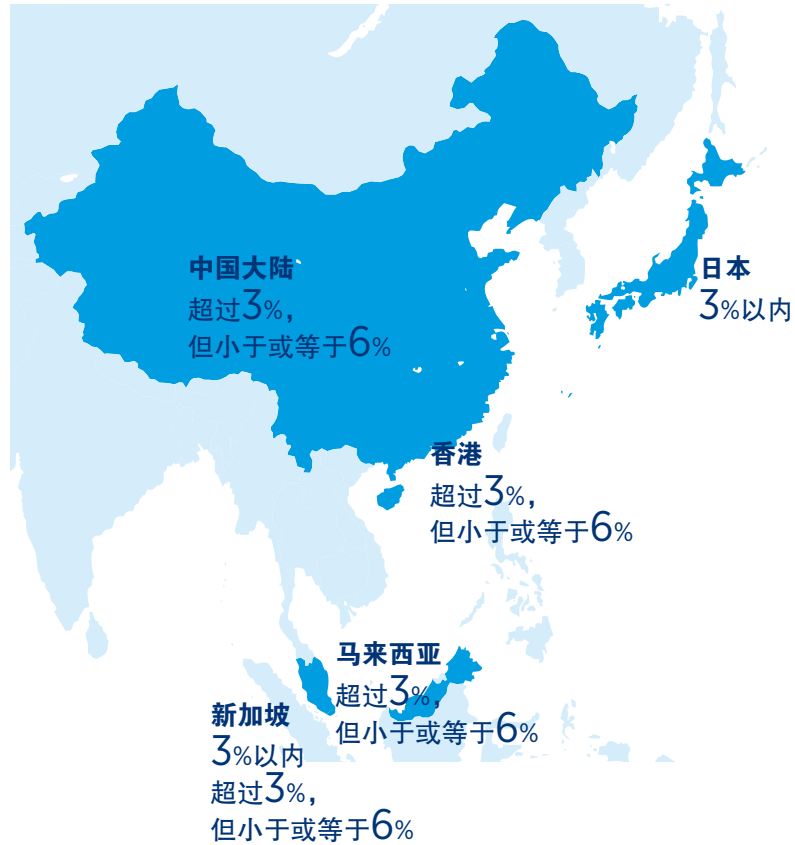
14%

超过6%但小于或等于10%

7%

超过10%

国家和地区



# 薪酬政策 薪资增长

在接下来的12个月内，您的员工薪酬将如何变化？

13%

不变

32%

3%以内

38%

超过3%但小于等于6%

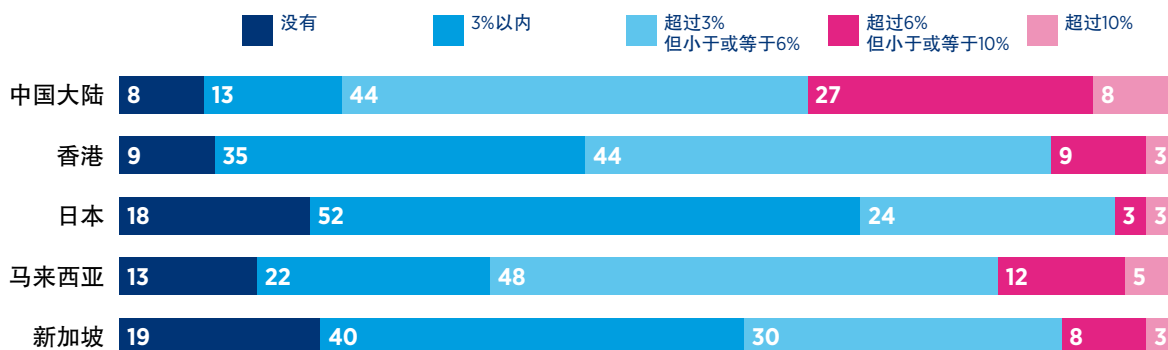
12%

超过6%但小于等于10%

5%

超过10%

## 国家和地区



# 薪酬政策 福利

除了工资和奖金之外，您是否还有其他形式的薪劳？

80% 20%

是

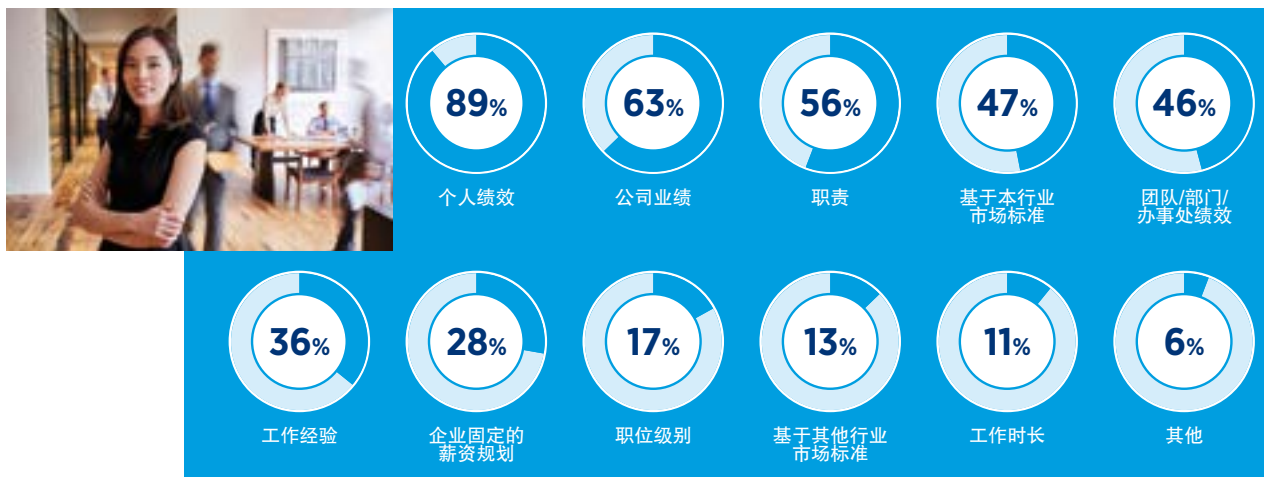
否

如果是，福利都包括以下哪些酬劳方式？\*



\*可多选

当员工提出加薪或您准备为员工加薪时，您最看重的因素有哪些？\*

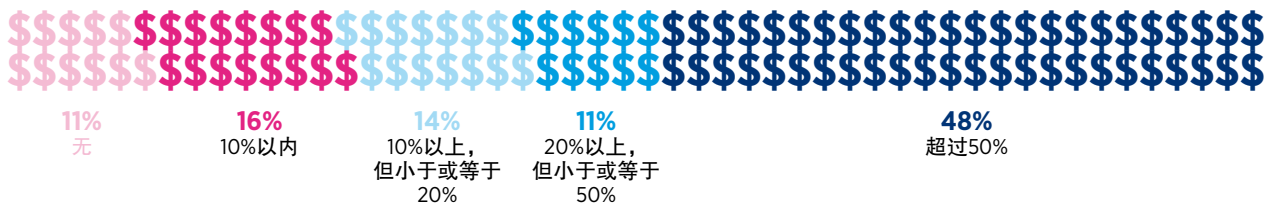


\*可多选

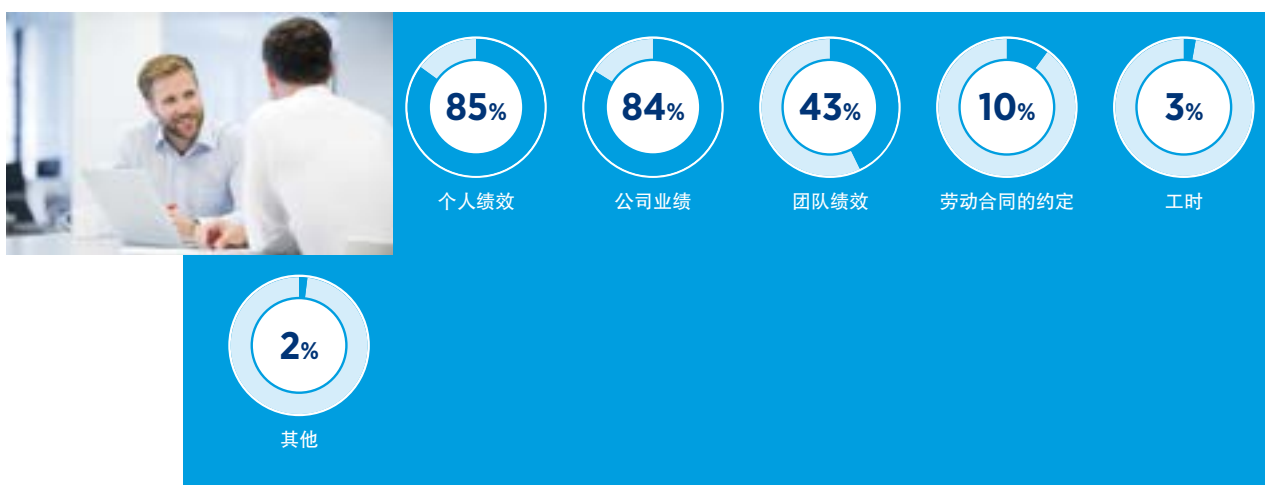


# 薪酬政策 奖金

今年您打算给多少比例的员工发放奖金？



发放的奖金和以下哪些相关联\*:



\*可多选



《瀚纳仕全球技能指数》报告可以帮助企业深入了解在寻找最热门人才时所面临的挑战。

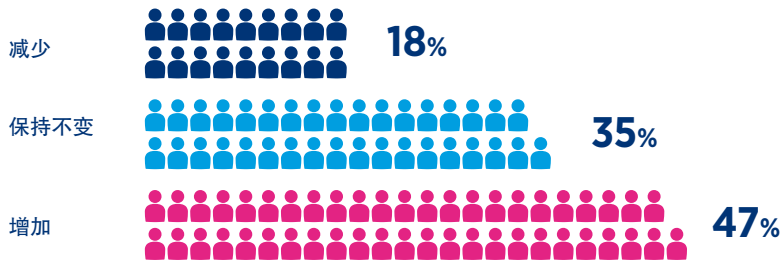
扫描二维码观看全球技能指数短片。

[hays-index.com](https://hays-index.com)

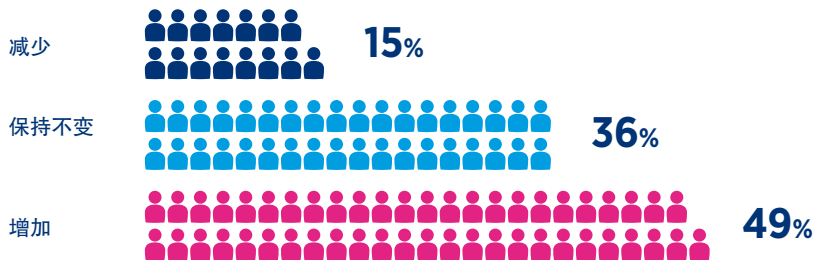


# 招聘趋势 人员配备

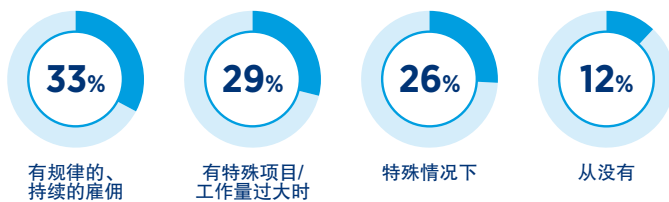
在过去的12个月内，您所在部门的员工数量有何种变化？



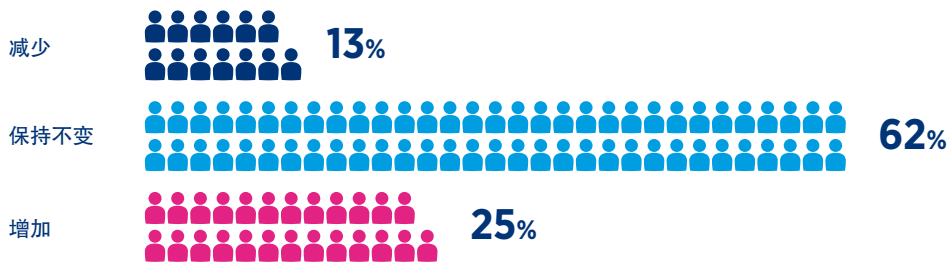
在接下来的12个月内，您预计员工数量将会...



您雇佣临时工/合同工的频率如何？

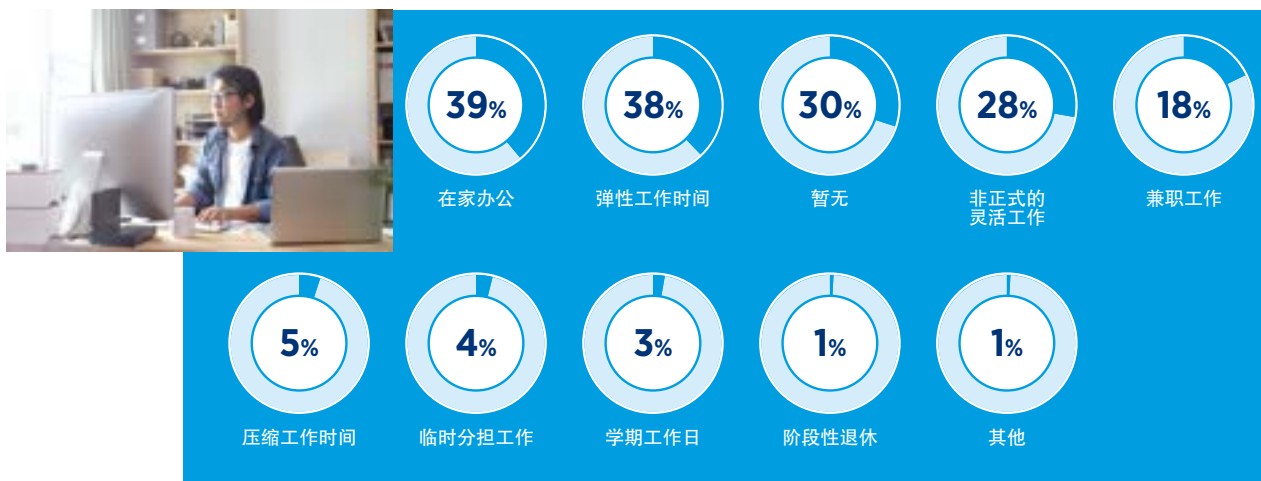


在未来的12个月内，您预计您雇佣的临时工/合同工的数量会...



# 招聘趋势 人员配备

您的企业目前提供的灵活工作方案包括...



\*可多选

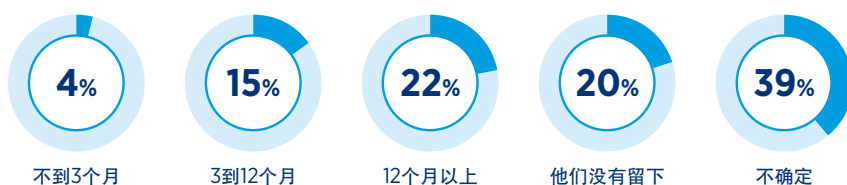
您企业内有多少员工知道他们可以选择的灵活工作方案？

	低于10%	11-30%	31-50%	51-75%	高于76%	我们没有让员工了解过灵活工作方案
中国大陆	26%	11%	8%	4%	20%	31%
香港	17%	11%	8%	10%	21%	33%
日本	12%	6%	9%	6%	51%	16%
马来西亚	13%	7%	7%	7%	22%	44%
新加坡	17%	5%	7%	14%	29%	28%

在员工离职时，贵公司是否将用更好的待遇和条件挽留该员工作为一项政策？



这些被挽留下来的员工平均会在公司留多长时间？

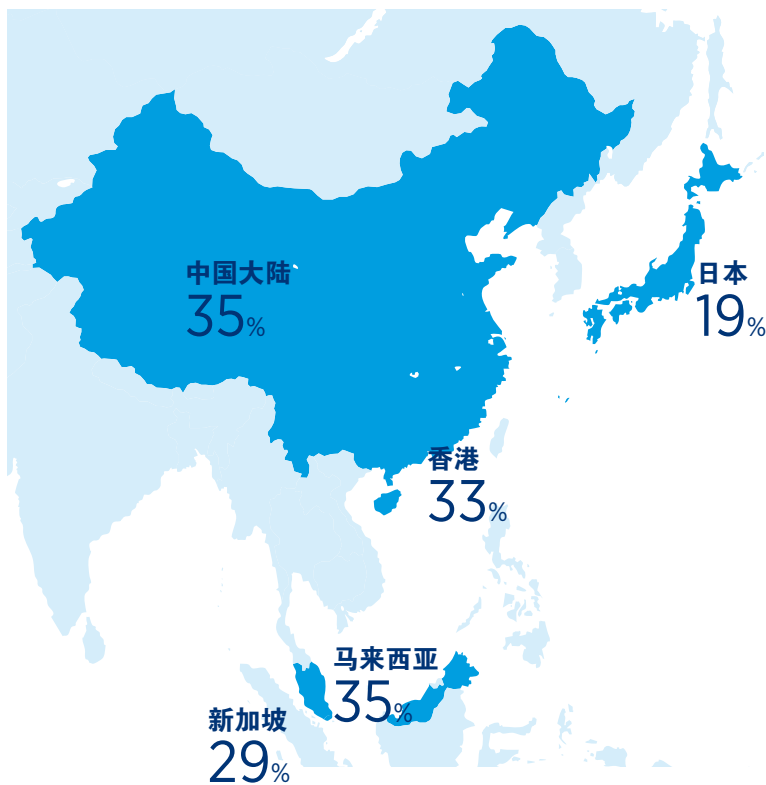




# 招聘趋势 多样性与用人制度

贵公司担任管理职位的女性占比为...

整个地区  
**30%**



贵公司外籍员工的占比为...

整个地区  
**15%**

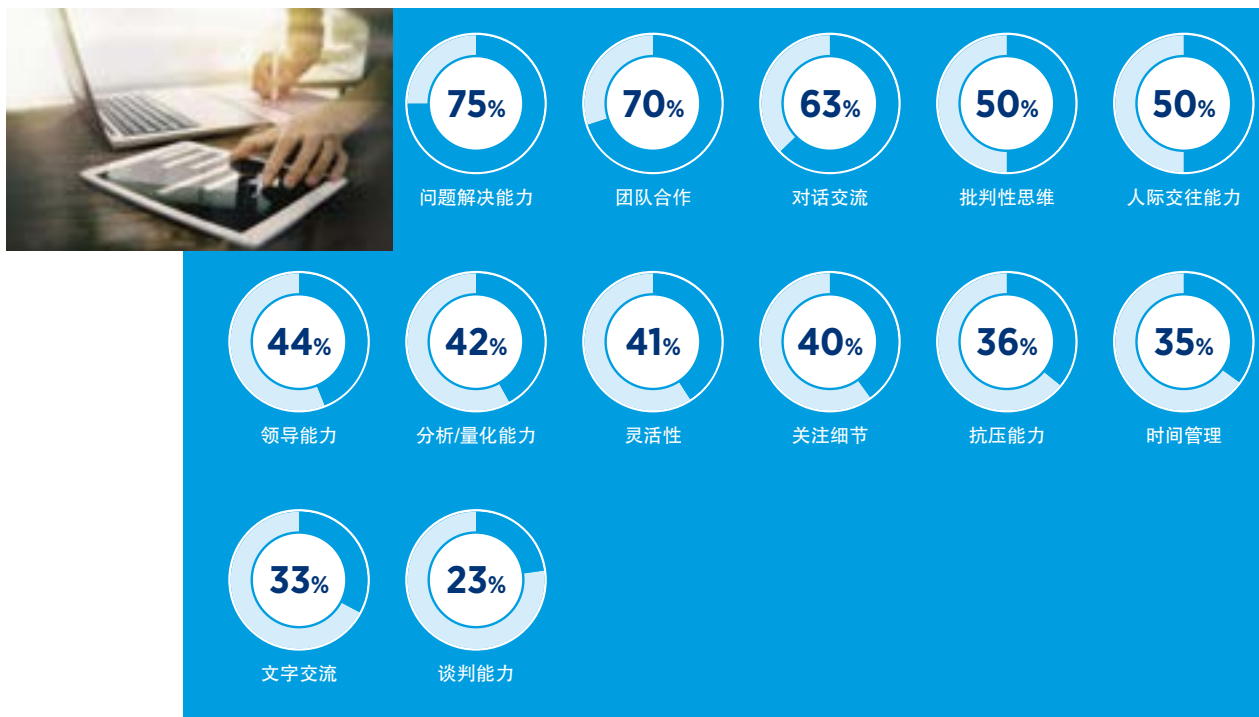


\*外籍指在该国家/地区无永久性公民身份的居民

## 您所在的组织最需要何种技能？



## 在2019年的新员工招聘中，哪些软/硬技能对您来说最为重要？\*



\*可多选

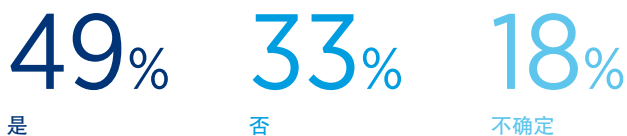
## 在2019年招聘新员工时，哪些硬技能对您来说很重要？\*



\*可多选

# 招聘趋势 技能短缺

您认为您的组织是否拥有实现当前业务目标所需的人才？



您最近在以下哪些职能领域难以招到合适的人才？

	初级职位	中层管理职位	高层管理职位		初级职位	中层管理职位	高层管理职位
财务与会计	14%	20%	11%	业务运营	11%	13%	8%
银行前/中/后台	7%	7%	5%	生产	8%	9%	4%
分销	5%	5%	3%	物业/设施管理	3%	5%	3%
工程	12%	14%	7%	采购	5%	9%	5%
人力资源	7%	13%	8%	研发	8%	12%	7%
信息技术	17%	19%	9%	销售	21%	23%	14%
法务	3%	8%	5%	供应链	7%	9%	6%
市场营销	10%	17%	10%				

技能短缺是否会妨碍您的企业/部门的有效运作？



技能短缺会影响您企业运营的哪些方面？\*

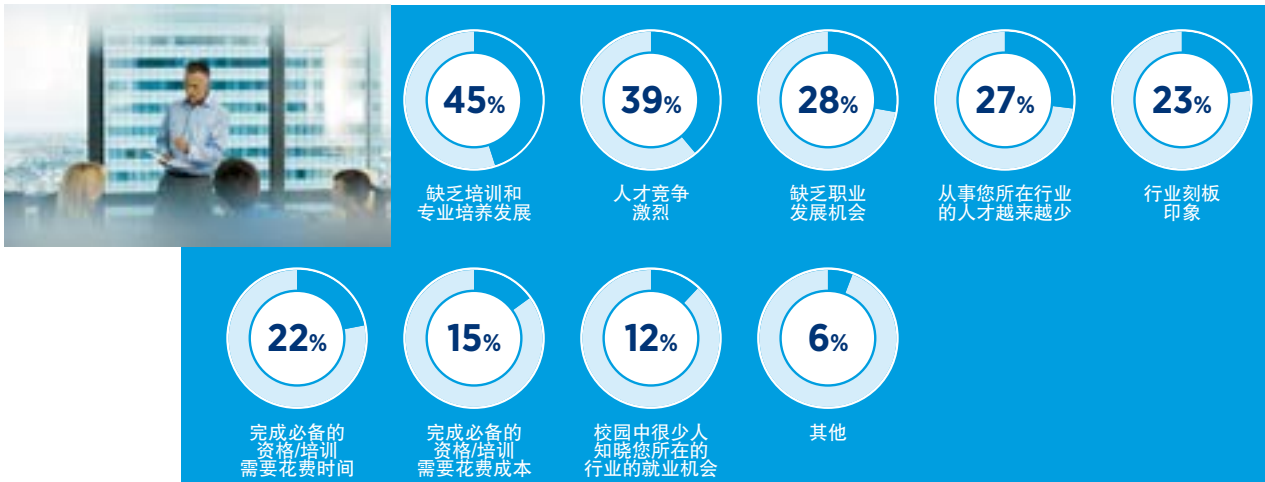


\*可多选



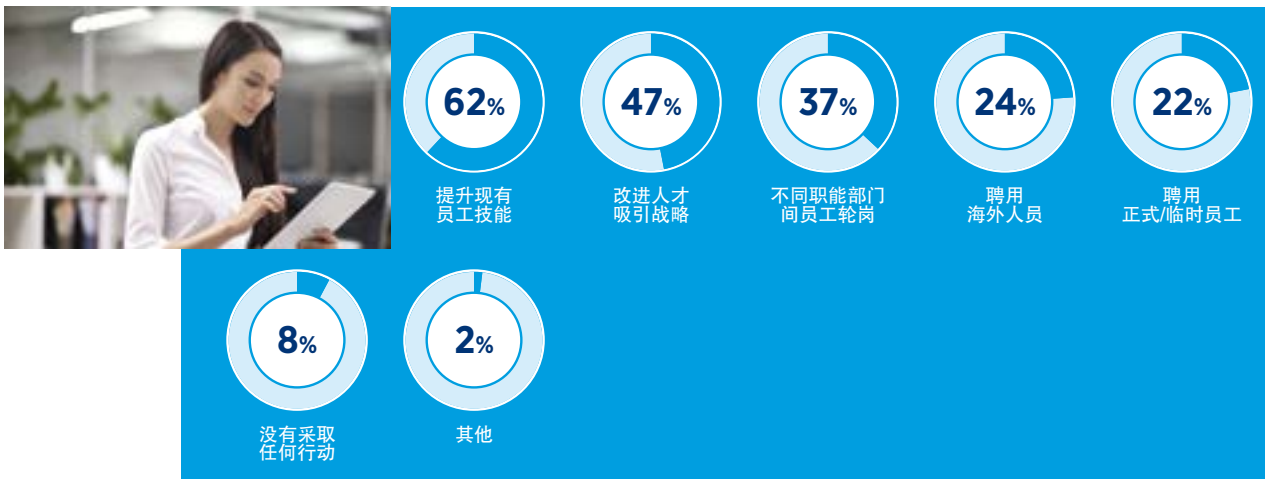
# 招聘趋势 技能短缺

您认为在您的部门/行业中技能短缺的主要原因是什么?\*



\*可多选

为了解决所面临的技能短缺问题，贵公司都采取了哪些行动?\*



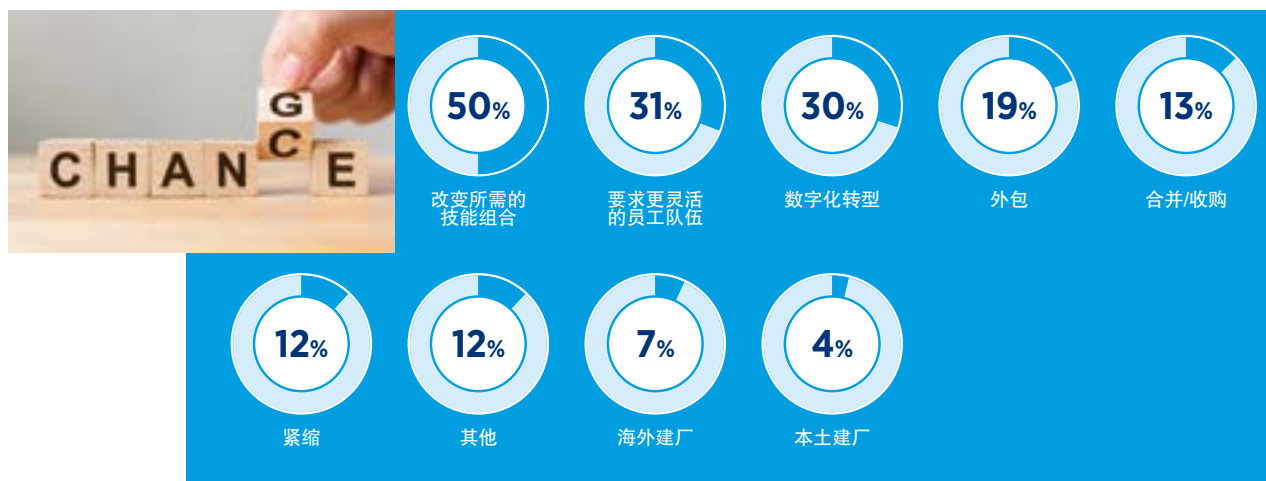
\*可多选

# 招聘趋势 技能短缺

您目前是否正在重组您的部门/企业以满足不断变化的业务需求?

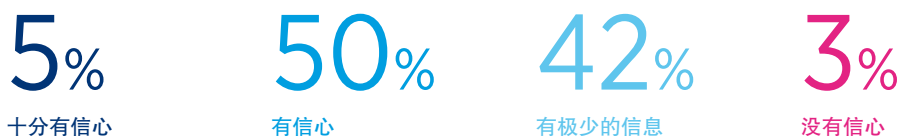


如果是, 则有哪些改变? \*



\*可多选

在未来12个月，您是否对对您招牌的候选人具备公司所需的技能有信心？



在过去的12个月内贵公司的商业活动数量...



在接下来的12个月中，您认为贵公司的活动程度会如何变化？



您预测2019年本地经济的总体前景将会：

### 中国大陆



### 香港



### 日本



### 马来西亚

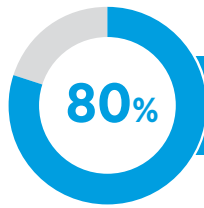


### 新加坡

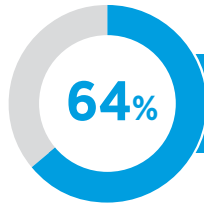




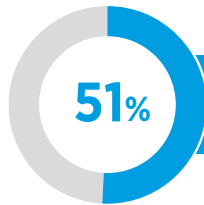
## 更多雇主见解



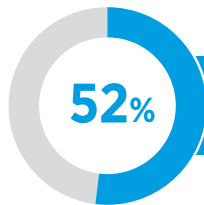
雇主在薪酬/奖金外还为雇员提供额外福利



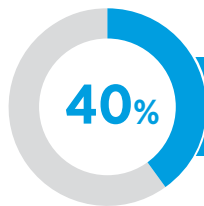
雇主表示其所在组织为全体员工提供奖金



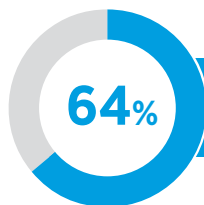
雇主表示其所在组织的加班时长在过去12个月内保持稳定



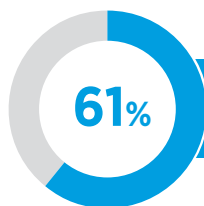
雇主表示其所在组织具备正式的多元化政策和实践方案



雇主表示不确定其所在组织是否遵守其多元化政策和实践方案、遵守到什么程度



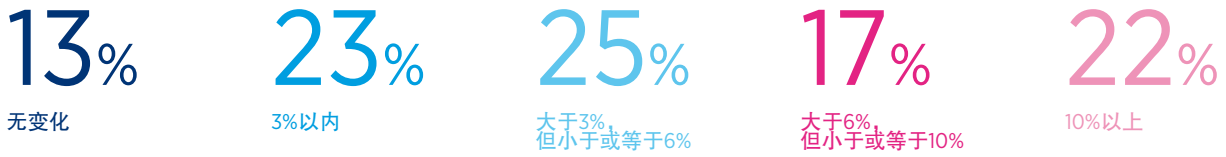
雇主表示其所在组织晋升的首要标准在于业绩



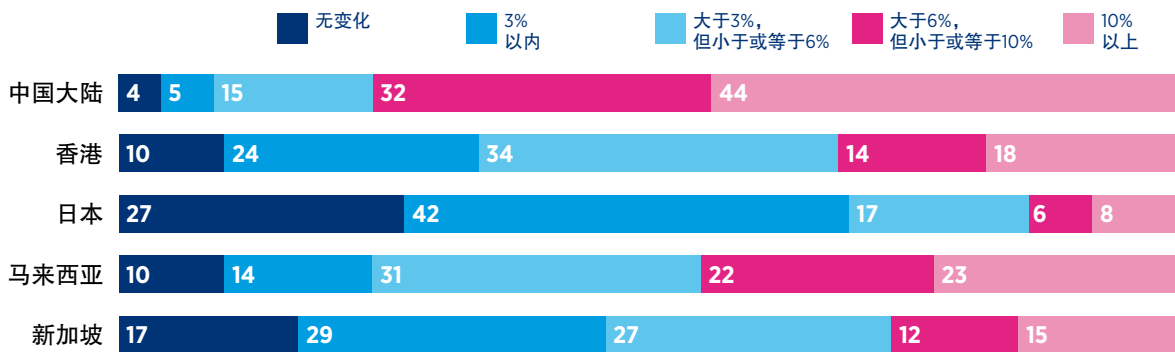
雇主会考虑雇佣或赞助合格的海外候选人

# 候选人趋势 员工有什么想法？

在下次绩效考核时，您期待的加薪幅度是多少？



国家和地区



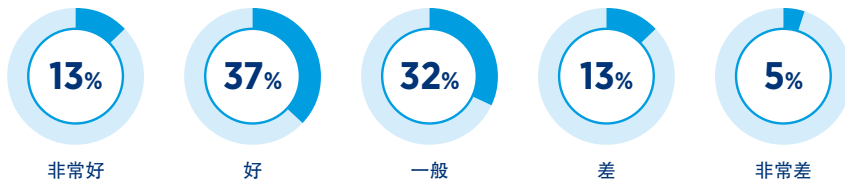
# 候选人趋势

## 员工有什么想法？

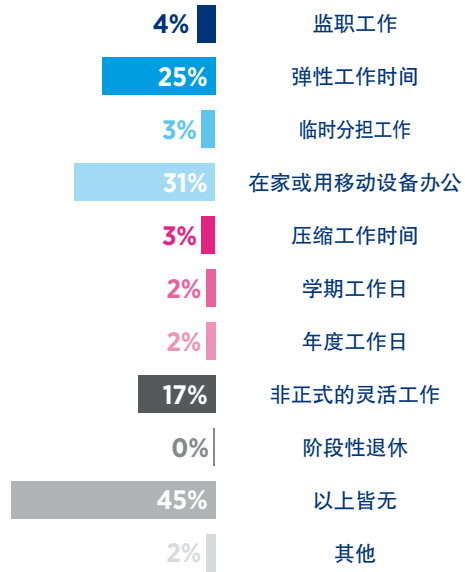
您所属企业对薪酬水平和薪酬上涨有明确的标准吗？



您如何评价您现在的工作与生活的平衡情况？

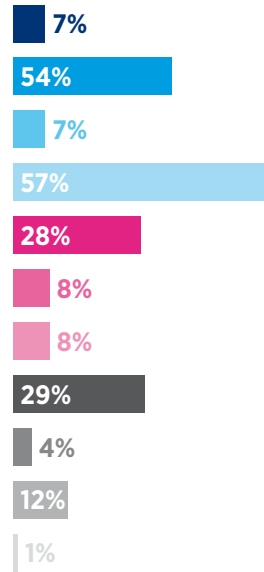


您目前是否使用过以下哪些灵活的工作选项？\*



\*可多选

以下哪些的灵活工作选项将是您在物色新工作时考虑的重要因素？\*



\*可多选

瀚纳仕是领英全球关注人数排名第一的招聘公司，拥有超过250万关注者。关注我们，获得第一手职场动态和招聘信息。



关注瀚纳仕领英账户: [linkedin.com/company/hays](https://www.linkedin.com/company/hays)

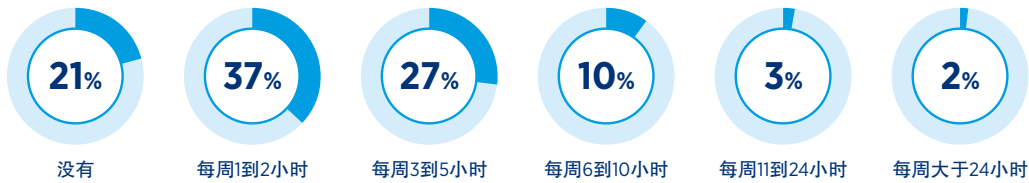
# 候选人趋势

## 员工有什么想法？

您是否会搬到其他国家工作？



在工作之余，您花费多少时间来提高您的专业技能？



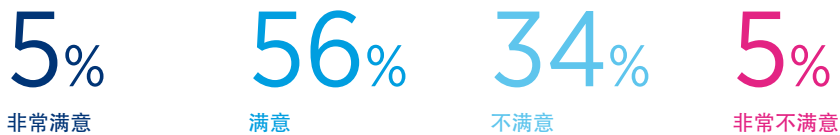
您认为您的现有技能在五年后依然受雇主青睐：



您当前公司是否恰当评估了您的个人绩效？



您是否满意您当前公司提供的薪酬总额  
(包括工资、奖金和福利等)？



在过去的一年中，您是否向公司提出加薪要求？



# 候选人趋势

## 员工有什么想法？

您目前是否在主动寻找新的工作？

31%

有

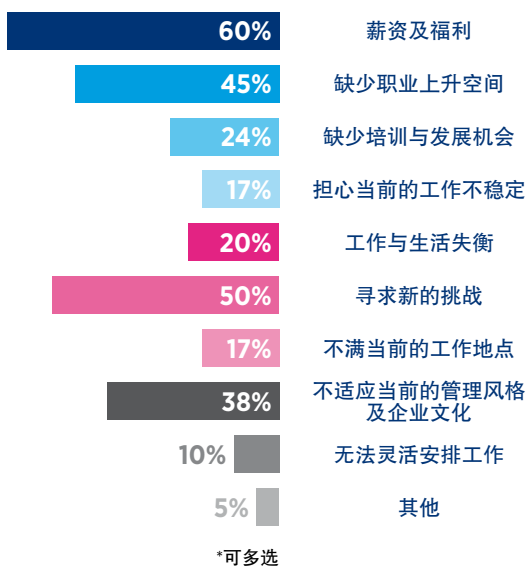
24%

没有

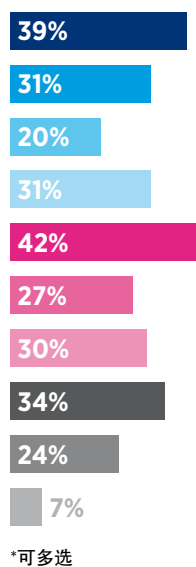
45%

没有，但如果有合适的机会也会考虑

如果有，您希望更换工作的原因是什么？

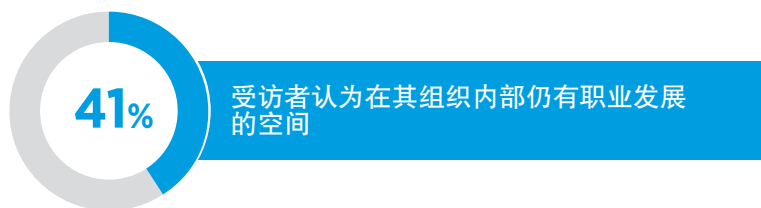
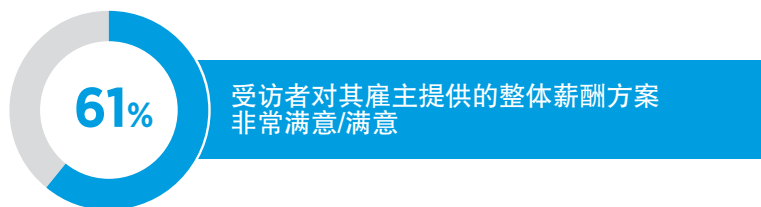
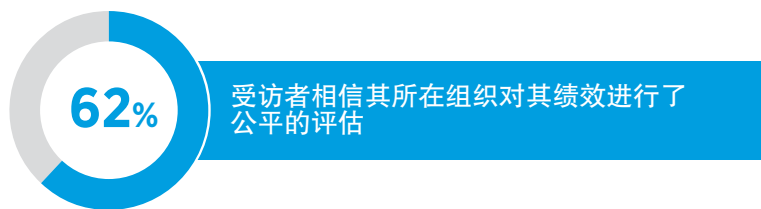
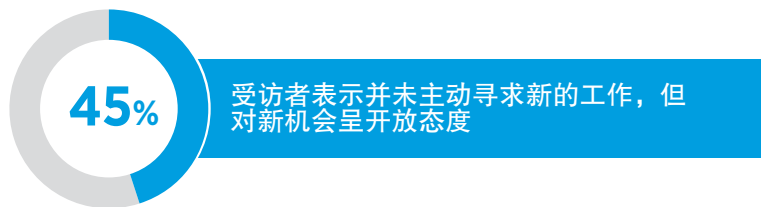
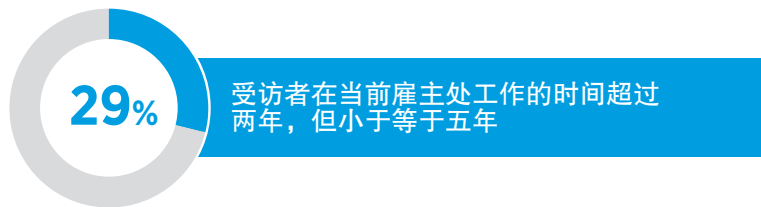


如果您不打算换工作，是什么原因让你愿意留在当前的公司？





## 更多员工见解





# 薪酬与行业概述 为您的职场导航

## 如何使用本指南

### 使用薪酬表

典型薪酬范围以当地货币千元(日元以百万)为单位显示。请参阅薪酬表下方备注部分，确定该数字是否包含其他福利。

人力资源总监/人力资源负责人  
(工作经验小于8年)

马来西亚

180 - 240 ←————— 薪酬范围

• 声明：全部薪酬数字均包含基本工资和其他福利



# 会计与财务/审计风险与合规



## 中国大陆

### 尽管候选人在2018年保持谨慎，消费品行业仍发生大型变革

在2018年有失明朗的经济环境下，中国的会计和财务专业人士在就业变更方面态度谨慎。与此同时，跨国公司新增职位空缺数量与往年相比有所下降，导致大多数会计职位空缺都针对替代角色、而非业务扩张。

在空缺角色中，能为中国市场提供商业战略实施的岗位仍处于关键地位、且面临高度需求，包括商业金融、道德与合规、数字和电子商务金融。面对日益增长的市场监管，就业市场很可能在2019年保持这一发展势头。

### 二线三线城市存在更多机会

消费品行业 - 包括快消、零售和奢侈品行业 - 正在进行数字化转型，为了辅助线上商业模式的发展，数字/电子商务金融也迎来新的功能。具备高流动性和合资经验的二三线城市行业金融人才有望在未来一年面临更多机会和更高的薪酬待遇，而生命科学等其他主要行业则将持续关注合规人才的招聘、以满足各方监管实践。

随着云和电信(TMT)产业的蓬勃发展，我们期待看到市场对财务报告专业人士的需求继续增长，以满足上市公司的要求和标准。此外，越来越多的TMT公司都正将重点转向北京这一战略市场。为促进企业转型，高级财务专业人士将面临多种机遇。然而，具备必要经验的本地人才库规模相对较小，企业也许有必要扩大其搜索范围，在招聘CFO、财务规划和分析(FP&A)负责人等职位时也应考虑国际候选人。

对本土企业来说，未来一年在财务总监和首席财务官(CFO)方面的招聘前景乐观；多数职位都将依据IPO计划和海外业务发展的需求新建。

### 跨国公司候选人更看重领导力而非薪酬

寻求跨国公司工作机遇的多数候选人对公司业绩和高层领导团队的重视程度高于薪资增长。但是，对本土高科技和TMT市场而言，薪资增长和年度考核仍然是潜在员工的重要考虑因素。

## 香港

### 合规需求浮出水面，虚拟银行和内地企业在香港的扩张为更多候选人创造机遇

包括人工智能、云技术和区块链等的技术在香港市场出现并不断发展，会计与金融以及风险与合规领域具备不同技能组合的候选人所面临的需求也达到了顶峰。

随着香港银行申请虚拟银行牌照、并继续遵守严格的电子银行法规，零售银行业务风险部门的候选人备受追捧。此外，金融科技在我们可预见的未来将呈指数增长，为具备快速支付系统(FPS)知识的欺诈风险候选人创造需求。

### 虚拟银行需要中高层候选人

虚拟银行的出现也促使人们开始寻找中高层财务经理和财务总监，尤其是那些不仅具备香港金融管理局(HKMA)监管报告经验、也能够建立全新财务体系的人。这些职位的招聘别具挑战，人际关系和利益相关者管理能力变得越来越重要。这些职位的最优候选人可以预期的薪资涨幅约为20%。

全球市场合规咨询专家面临的需求越来越大，尤其在FICC和大宗经济合规方面。随着商业活动的加剧，私营部门在市场中迅速崛起，使得中央控制室、企业融资合规和研究合规等小众技能成为候选人在这一人才短缺市场中能够加以利用的技能。

随着许多中国内地机构扩大其在香港的业务，在可预见的未来，中资银行市场和交易后信用风险管理角色的候选人将会面临大量需求。

然而，国际银行的招聘活动可能在未来一年内维持稳定。

### 加剧的贸易战威胁导致商业领域人员编制降到最低

在包括非银行和非金融服务公司在内的商业领域，市场在2018年度整体保持稳定。

该领域组织在薪酬和年终奖金方面相对保守。随着中美贸易战可能性加剧，香港作为亚洲最大的贸易中心之一，可能将发现其市场在未来一年内因此产生波动。

在这种情况下，香港企业不会倾向于增加财务团队人员编制。

但是，为了吸引顶尖人才，我们仍预期港企在2019年为关键职位提供合理的薪酬增长。许多大型公司都在重组其C&I财务团队，因此需要特别在总账方面具备丰富经验的候选人。具备这类特殊需求的企业将在吸引优秀候选人时表现出更高的竞争力。

# 会计与财务/审计风险与合规

## 日本

**FP&A分析师和具备日本或美国注册会计师资格的候选人在该领域面临激烈竞争和强劲收益**

会计与财务专业人士在日本就业市场依然活跃，具备资格和经验的候选人经常能得到极具吸引力的职位。一系列财务专业人士都面临强劲需求，包括会计师、财务规划分析师、财务和会计经理、负责人和财务总监。这一点在大中小型组织中均很明显，且横跨消费者、零售、生命科学、医疗保健、技术、制造、金融服务及其他服务部门等多个领域。

同时，具备JGAAP和US GAAP经验的会计专业人士也面临强劲需求；但是，对于具备强大商业合作经验和业务敏锐度的合格FP&A分析师和经理来说，竞争也最为激烈。大公司可能需要长达六个月的时间才能找到合格的候选人，因此会愿意考虑具备会计和审计经验的高潜力财务专业人士。在财务领域内具备推动流程改进经验、或具备强大领导素质的候选人尤其受到追捧。

公共会计审计和咨询公司也在积极招聘。尤为明显的是，他们在招聘具备日本或美国注册会计师资格的候选人时，所要求在公共会计师事务所或商业公司的工作经验仅为12个月。

**服务领域需要双语技能，海外经历成为特许会计师的优势**

不断增长的日本旅游业为零售、酒店和其他服务业公司带来益处。

受到日元贬值的部分推动，入境旅游的急剧增长导致消费增加，为财务专业人士加

入这些领域的公司创造了大量机会。

此外，游戏度假村的合法化也使得游戏公司纷纷涌入日本市场，为申请许可做出准备。我们预计这一行业的招聘活动将在2019年有所增多。

我们还注意到了日英双语、持有注册会计师或特许会计师资格、具备公共会计经验、且在上市公司财务部门具备数年工作经验的人才所面临的强烈需求。

具备这些资质、且在海外有过学习或工作经验的候选人对跨国公司来说格外难得。

我们预计市场对顶尖人才的争夺还将持续，特别在薪酬方面。候选人晋升到新的岗位时薪酬总包有望增长10%到20%，以医疗保健与生命科学、金融服务和消费行业公司所能提供的薪酬最优。然而，这一竞争的参与者并不只是本土公司，来自各行各业的跨国公司也将加入对顶尖人才的争夺，为其提供高达30%的目标奖金套餐。签约奖金也变得越来越普遍了。

**候选人认为工作生活平衡比薪酬更为重要**

其他福利通常包括弹性工作时间、在家工作的机会、日本或海外的培训课程、以及详细的组织内晋升途径。认为在当前雇主处工作过度的候选人越来越把工作生活平衡当一项驱动因素，致使很多人放弃了显著的薪酬增长，获取更合理的工作时长和更多带薪假。日本的最低带薪年假天数为10天，我们看到有越来越多的候选人将假期作为其求职的关键标准。

## 马来西亚

**共享服务仍是马来西亚的重要领域**

随着经济持续增长，我们预计马来西亚的会计与财务领域就业市场将迎来充满希望的一年。

马来西亚仍是东南亚共享服务中心 (SSC) 的首选地区，越来越多的跨国公司在此投资兴建大型财务中心，容纳其大部分乃至全部财务职能，以为其当地和整个亚太地区的办事处提供支持。这意味着AP、AR和GL财务专业人才的需求将在2019年继续增长。

**蓬勃发展的创业领域需要财务团队的建设**

吉隆坡凭借其成本、文化和高速网络连接的完美组合，保持了其全球最佳科技创业城市的地位，吸引了大量本土和国际组织。随着这一领域的蓬勃发展，越来越多的科技公司需要财务团队辅助其业务的运营。

最近换届的马来西亚政府实施了一系列税制改革，例如以销售及服务税(SST)取代消费税(GST)。由此产生三个月的免税期，加上新税制的不确定性，导致马来西亚与税务相关的招聘活动降低。随着SST的实施，招聘市场预期再次回升，重点仍将在熟知SST以外还具备转移定价知识的专业人士。

**“签约奖金在日本越来越普遍。”**



# 会计与财务/审计风险与合规

在制造业，一系列完善的家族企业已经完成自身业务的改造，以适应跨国市场的发展。这些改造为精通ERP系统实施和迁移、且具备内控维护和改革经验的候选人创造了需求。

## 国际人才和海归马来西亚人才成为资本管理和其他领域的关键

马来西亚银行业的招聘活动依然强劲，海归马来西亚人才将持续具备吸引力。这一点在资本管理、资金产品控制、资产负债表管理、ICAAP和流动资金管理等领域尤为明显，本土市场在这些职能上仍落后于国际市场。

银行间的招聘带来越来越大的挑战，银行纷纷寻求从行业以外招聘新人才，四大会计师事务所、甚至商业公司都成为富含优秀候选人的猎场。我们观察到的另一个趋势则显示，银行会在被挖角时提出更优厚的条件，保留其有价值的员工，从而节省培训新员工的成本。

## 新加坡

虽然人员流动率在2018年有所下降，自动化和业务流程外包(BPO)导致人才需求降低，中小型金融服务市场在2019年预期仍将取得改善

会计自动化和BPO的增长已经导致跨国公司对业务类会计员工需求的小幅下降。因此，企业不再愿意为初级会计人员提供具备竞争力的薪酬。

但是，合格的特许会计师和财务经理仍具备高度价值，企业需要他们确保公司治理和合规标准得以满足。

随着越来越多业务类会计工作离开新加坡，FP&A 和商业伙伴关系角色面临的需求也在增加。在财务团队内部，创建具备批判性思维和商业意识新角色的情况变得越来越普遍，同时，财务分析师通常会被期待承担起跨职能业务合作伙伴的角色，与非财务管理者密切合作，帮助推动业务的增长。具备与销售、市场营销、IT和采购团队合作经验的分析师面临越来越大的需求，主动和被动候选人都会收到雇主求贤若渴抛来的橄榄枝。

很多公司都非常重视提升流程效率。在系统工作和流程改进方面拥有良好经验记录的财务人员将从中获益、收获更高的薪酬。随着并购活动的加剧，能够在公司整合过程中展现自身价值的员工将受到热烈欢迎。

## 高层财务职位薪酬有所增加、但招聘过程也面临更大延迟

高层财务职位薪酬有所增加，但其招聘流程可能长达数月，跨国公司需要花时间确保找到市场上最优秀的人才。

在其他领域，当涉及审计风险与合规的招聘时，市场仍处于停滞；但仍有部分领域保持增长，技术和数据分析驱动的审计领域依然充满活力。

## 中小型银行和金融服务市场预计产生人员流动

在银行和金融领域，由于就业市场不可预测，多数员工满足于当前职位，使得2018年的人员流动率有所降低。

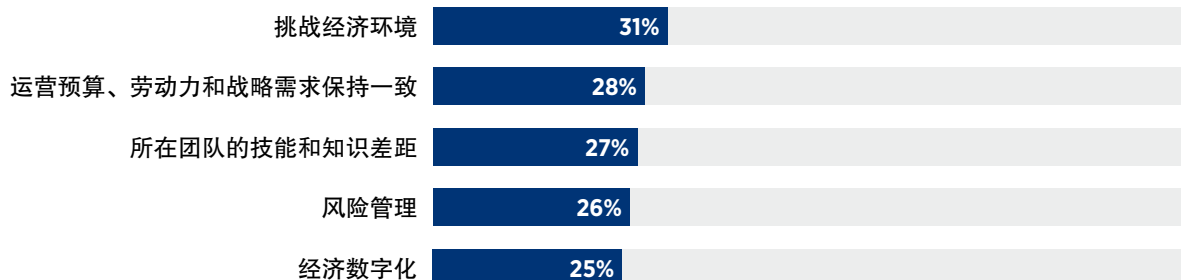
相反，非银行金融服务公司由于能够提供具备竞争力的绩效奖金，所以度过了强劲增长的一年。银行雇员的薪酬则略

有停滞，部门面临人员编制冻结。

尽管如此，仍有迹象表明，未来一年将有所改善，中小型银行和金融服务市场将出现更大变动。此外，随着银行和金融服务市场核心财务职能的不断演进，具有高度批判性思维的变革推动者所面临的需求也在日益增加。

“许多新加坡公司都非常看重流程效率的提高。”

### 首席财务官在未来12个月内将面临五大挑战



数据来源：2018年7月发布的瀚纳仕亚洲首席财务官特质报告



# 会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

财务总监/首席财务官	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	700 - 1,000	1,200 - 2,500	1,000 - 3,000
香港	1,000 - 1,500	1,200 - 2,000	1,400 - 3,000
日本	10 - 15	12 - 25	15 - 30
马来西亚	240 - 420	300 - 720	480 - 900
新加坡	190 - 260	260 - 320	320 - 620

财务控制经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	450 - 700	600 - 900	600 - 1,300
香港	660 - 840	720 - 1,080	840 - 1,350
日本	10 - 15	10 - 17	12 - 20
马来西亚	180 - 240	180 - 300	240 - 360
新加坡	140 - 180	170 - 210	190 - 250

高级财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	300 - 500	450 - 600	500 - 800
香港	540 - 580	580 - 780	750 - 1,150
日本	10 - 12	10 - 14	12 - 15
马来西亚	130 - 180	180 - 216	168 - 240
新加坡	95 - 125	110 - 160	150 - 180

财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	200 - 400	250 - 500	350 - 550
香港	455 - 530	540 - 650	572 - 780
日本	8 - 11	8 - 13	10 - 14
马来西亚	84 - 120	120 - 180	140 - 180
新加坡	75 - 100	90 - 120	110 - 140

财务助理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 250	180 - 340	250 - 400
香港	420 - 480	480 - 550	585 - 680
日本	6 - 10	8 - 10	8 - 12
马来西亚	72 - 84	84 - 96	84 - 96
新加坡	60 - 75	65 - 90	80 - 100

高级管理会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	80 - 150	110 - 160	110 - 200
香港	264 - 384	336 - 480	360 - 540
日本	6 - 8	7 - 10	8 - 12
新加坡	80 - 100	90 - 120	110 - 150

## 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位

# 会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

管理会计师	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	120 - 200	130 - 250
香港	265 - 300	300 - 360	330 - 410
日本	5 - 8	7 - 10	8 - 12
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	55 - 75	70 - 90	90 - 110

高级财务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	130 - 180	150 - 190	160 - 250
香港	264 - 384	336 - 480	360 - 540
日本	6 - 8	7 - 10	8 - 12
新加坡	70-90	80-110	90-120

财务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	130 - 150	130 - 180
香港	265 - 300	300 - 360	330 - 410
日本	3 - 5	4 - 7	5 - 8
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	55 - 75	65 - 90	78 - 100

财务计划与分析总监	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	N/A	N/A	800 - 1,200
香港	840 - 1000	960 - 1200	1,080 - 1,500
日本	10 - 15	10 - 18	12 - 25
马来西亚	180 - 240	216 - 264	360 - 420
新加坡	160 - 180	180 - 220	210 - 250

财务计划与分析经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	N/A	N/A	300 - 600
香港	480 - 650	600 - 800	600 - 950
日本	8 - 12	10 - 15	10 - 18
马来西亚	130 - 180	120 - 192	132 - 192
新加坡	85 - 115	110 - 150	140 - 180

财务分析师	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	120 - 150	150 - 180	180 - 250
香港	280 - 384	360 - 480	360 - 540
日本	5 - 8	6 - 10	7 - 12
马来西亚	72 - 96	72 - 120	120 - 156
新加坡	60 - 85	75 - 95	90 - 110

## 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位

# 会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

财务总监/主管	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	600 - 750	700 - 900	800 - 1,500
香港	780 - 960	840 - 1,000	1,080 - 1,600
日本	N/A	12 - 16	15 - 20
马来西亚	144 - 180	180 - 240	300 - 540
新加坡	120 - 150	150 - 200	200 - 300

税务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	250 - 450	300 - 500	450 - 900
香港	480 - 720	620 - 840	720 - 1,080
日本	6 - 10	8 - 13	12-15
马来西亚	96 - 144	144 - 216	216 - 264
新加坡	85 - 115	110 - 140	150 - 180

税务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	110 - 160	130 - 210	140 - 260
日本	4 - 7	5 - 8	6 - 10
马来西亚	60 - 84	102 - 120	120 - 156
新加坡	50 - 70	60 - 80	70 - 100

资金主管/ 公司资金总监	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	N/A	N/A	600 - 1,300
香港	840 - 1,080	960 - 1,200	1,200 - 2,000
日本	N/A	12 - 16	12 - 18
新加坡	110 - 150	135 - 185	165 - 250

高级资金经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	N/A	450 - 600	600 - 900
香港	N/A	N/A	780 - 1,000
日本	N/A	12 - 15	15 - 18
新加坡	90 - 120	110 - 150	140 - 170

资金经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	300 - 400	400 - 500	500 - 700
香港	420 - 480	480 - 650	600 - 940
日本	N/A	10 - 12	12 - 15
新加坡	75 - 95	85 - 115	110 - 150

#### 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位

# 会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

资金专员	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	130 - 150	150 - 250
日本	N/A	6 - 9	8 - 10
新加坡	55 - 70	65 - 85	75 - 100

资金会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	130 - 150	150 - 250
香港	N/A	180 - 420	300 - 480
日本	N/A	5 - 8	7 - 9
新加坡	60 - 80	70 - 90	95 - 125

会计控制经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	190 - 250	250 - 400	450 - 1,300
日本	4 - 6	6 - 8	6 - 10
新加坡	145 - 165	155 - 185	175 - 200

项目财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	N/A	220 - 400	350 - 600
日本	7 - 10	8 - 12	8 - 15
马来西亚	120 - 156	156 - 180	180 - 216
新加坡	90 - 120	110 - 130	120 - 140

共享服务中心	团队领导	助理经理	经理	共享服务中心 项目经理
中国大陆	250 - 400	400 - 600	600 - 800	800 - 1,500
马来西亚	90 - 120	102 - 168	180 - 300	240 - 480
新加坡	50 - 75	65 - 90	90 - 150	150 - 250

## 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位

# 财务与会计

## 贸易与工业 | 财务支持

应届生	助理会计	应届生会计
中国大陆	65 - 120	55 - 100
日本	3 - 5	3 - 5
马来西亚	54 - 66	42 - 48
新加坡	45 - 65	35 - 45

财务支持人员	应收账款	应付账款	借贷控制	簿记员
中国大陆	40 - 65	40 - 65	40 - 55	40 - 70
香港	176 - 300	176 - 300	220 - 404	176 - 300
日本	3 - 5	3 - 5	4 - 7	3 - 5
马来西亚	30 - 54	30 - 54	36 - 60	N/A
新加坡	40 - 60	40 - 60	40 - 60	30 - 45

#### 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金



# 财务与会计 银行业

金融服务	首席财务官	财务控制经理	高级财务经理
中国大陆	1,200 - 2,000	900 - 1,200	600 - 1,000
香港	1,600 - 3,500	1,150 - 1,600	850 - 1,150
日本	12 - 30	10 - 25	10 - 18
马来西亚	420 +	240 - 390	144 - 210
新加坡	300 - 500	220 - 300	180 - 220

	财务经理	助理财务经理	税务总监/ 税务主管
中国大陆	500 - 750	300 - 500	1,200 - 1,600
香港	540 - 840	420 - 540	1,400 - 2,200
日本	8 - 15	7 - 12	15 - 25
马来西亚	96 - 168	66 - 96	204 - 300
新加坡	120 - 180	80 - 120	250 - 500

	税务经理	税务会计	产品控制 部门总监	高级 产品总监
中国大陆	500 - 800	250 - 400	1,200 - 1,600	800 - 1,200
香港	650 - 1,000	400 - 780	1,300 - 2,500	840 - 1,300
日本	10 - 18	6 - 12	18 - 20	12 - 16
马来西亚	132 - 200	60 - 120	252 - 360	156 - 240
新加坡	140 - 220	80 - 160	200 - 250	150 - 200

	产品总监	高级 资金总监	资金经理	资金会计
中国大陆	650 - 900	700 - 1,000	350 - 650	150 - 350
香港	500 - 800	1,100 - 1,500	800 - 1,100	420 - 550
日本	10 - 14	15 - 18	12 - 15	7 - 10
马来西亚	84 - 160	216 - 350	120 - 216	72 - 120
新加坡	80 - 140	180 - 300	140 - 180	70 - 120

	应收账款	应付账款	借贷控制
中国大陆	60 - 120	60 - 120	200 - 500
香港	200 - 300	200 - 300	200 - 320
日本	5 - 8	5 - 8	8 - 15
马来西亚	34 - 66	34 - 66	36 - 66
新加坡	50 - 75	50 - 75	50 - 90

#### 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金

# 审计、风险与合规 专业服务

咨询服务	顾问	高级助理/ 助理经理
香港	240 - 300	320 - 560
日本	6 - 8	8 - 11
马来西亚	36 - 48	60 - 84
新加坡	35 - 45	50 - 70

	经理	高级经理	总监/合伙人
香港	570 - 920	920 - 1,200	1,200 +
日本	9 - 11	12 - 15	18 +
马来西亚	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	75 - 100	100 - 150	180 +

税务	税务顾问	高级税务顾问
香港	240 - 400	320 - 600
日本	5 - 8	7 - 10
马来西亚	36 - 48	60 - 84
新加坡	40 - 60	60 - 90

	税务经理	高级税务经理	税务总监
香港	570 - 920	920 - 1,200	1,200 +
日本	10 - 14	12 - 16	18 +
马来西亚	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	100 - 150	150 - 180	180 +

#### 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金

# 审计、风险与合规

## 审计

银行	审计	高级审计 (副总裁)	审计经理 (副总裁)	高级审计经理 (S副总裁)	审计主管/ 审计总监
中国大陆	250 - 400	350 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,600
香港	350 - 550	450 - 750	650 - 1,100	900 - 1,300	1,700 - 2,500
日本	6 - 12	8 - 14	10 - 16	12 - 18	12 - 25
马来西亚	48 - 60	60 - 96	96 - 180	180 - 240	240 - 480
新加坡	50 - 95	95 - 135	135 - 200	200 - 250	250 - 400

保险	审计/ 高级审计	助理审计 经理	审计经理	高级经理	审计主管/ 审计总监
中国大陆	120 - 200	150 - 250	250 - 450	500 - 800	650 - 1,000
香港	300 - 360	360 - 540	580 - 780	780 - 1,000	1,200 - 2,000
日本	5 - 8	7 - 10	10 - 14	12 - 15	15 - 19
马来西亚	42 - 60	60 - 84	84 - 144	144 - 240	240 - 480
新加坡	50 - 80	80 - 120	120 - 180	150 - 200	200 - 350

贸易与工业	审计/ 高级审计	助理审计 经理	审计经理	高级经理	审计主管/ 审计总监
中国大陆	120 - 250	180 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,500
香港	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 7	8 - 10	9 - 13	13 - 15	15 +
马来西亚	36 - 72	72 - 102	108 - 144	144 - 220	220 +
新加坡	35 - 70	70 - 100	100 - 120	120 - 150	150 +

专业服务	助理/ 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国大陆	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,000	1,200 +
香港	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 7	8 - 10	9 - 13	13 - 15	15 +
马来西亚	36 - 60	66 - 84	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	35 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

备注  
 • 薪酬都以当地货币表示  
 • 薪酬不包括奖金

# 审计风险与合规

## 风险 | 银行

信贷风险	分析员	高级分析员	助理 副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港	180 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	7 - 9	9 - 11	11 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 60	72 - 90	96 - 120	132 - 180	240 - 300
新加坡	60 - 90	90 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

市场风险	分析员	高级分析员	助理 副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港	180 - 360	360 - 480	480 - 660	660 - 960	1,080 +
日本	7 - 9	9 - 12	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 116	120 - 156	180 - 240	300 - 360
新加坡	60 - 90	90 - 110	110 - 150	150 - 230	230 +

操作风险	分析员	高级分析员	助理 副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,080	1,080 +
香港	260 - 480	480 - 660	660 - 1,000	1,000 - 1,400	1,400 - 2,000
日本	6.5 - 8	8 - 10	11 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 84	84 - 120	108 - 180	192 - 240	276 - 420
新加坡	60 - 90	90 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

#### 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金

# 审计风险与合规

## 风险 | 贸易与工业

	执行/ 高级执行	助理经理/ 经理	高级经理	总监
中国大陆	120 - 250	250 - 400	300 - 600	600 - 1,000
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	750 +
日本	6 - 10	7 - 16	10 - 20	15 +
马来西亚	36 - 78	78 - 168	168 - 210	240 +
新加坡	35 - 70	70 - 130	130 - 180	180 +

## 风险 | 保险业

	执行/ 高级执行	助理经理	经理	高级经理	总监
中国大陆	180 - 250	200 - 360	300 - 500	400 - 700	700 +
香港	300 - 360	380 - 520	540 - 660	720 - 900	960 - 1,300
日本	5 - 7	7 - 9	9 - 12	12 - 17	18 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

## 风险 | 专业服务

企业风险	助理/ 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国大陆	120 - 250	200 - 400	400 - 700	700 - 900	800
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	35 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

备注  
 • 薪酬都以当地货币表示  
 • 薪酬不包括奖金



# 审计风险与合规

## 合规 | 银行

	分析员	助理	助理 副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,200	1,200 +
香港	216 - 360	336 - 540	544 - 840	840 - 1,500	1,500 +
日本	7 - 9	9 - 13	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 78	78 - 132	132 - 216	216 - 264	264 +
新加坡	50 - 75	75 - 90	90 - 130	130 - 220	220 +

## 合规 | 保险业

	主管/ 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监
香港	300 - 360	420 - 540	600 - 780	780 - 900	980 - 1,600
日本	5 - 8	6 - 10	8 - 12	13 - 18	15 - 18
马来西亚	51 - 72	72 - 108	108 - 180	180 - 222	222 - 492
新加坡	35 - 65	65 - 90	90 - 150	150 - 200	200 - 350

## 合规 | 贸易与工业

	主管/ 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监
中国大陆	120 - 240	180 - 350	300 - 500	400 - 700	700 +
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	60 - 72	72 - 102	102 - 180	180 - 264	264 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 180	180 +

## 合规 | 专业服务

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

### 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金



## 中国大陆

### 一带一路项目监管增强，金融市场去杠杆化，共同作用提升招聘活动

在当局“一带一路”的倡议下，中国市场国际公司和投资银行的招聘活动保持活跃。贸易融资、结构化出口融资和项目融资领域的招聘增长尤为明显，我们预计这一需求在2019年仍将保持强劲。在基础设施、工程采购和建筑（EPC）以及运输行业具备客户人脉的候选人，以及在离岸贷款、银团贷款、出口贸易融资和债务资本市场方面具备经验的候选人将格外受到欢迎，我们已经观察到这些领域薪酬的稳健增长。

互联网金融P2P领域监管加剧，旨在限制业务范围、收紧付款额度、改善客户身份认证、并规范非托管业务，这些都减缓了网上银行业务的增长。

但是，外资银行均已成立数字银行团队，为中型客户、尤其在交易银行产品方面提供解决方案。关系经理、产品经理、信用风险专家和产品销售专家仍面临高度需求，特别是那些在电信、媒体和技术领域拥有经验和人脉的候选人。

### 具备非金融行业经验的候选人面临优势

金融市场的去杠杆化导致一个突出的问题，我们看到了一级和二级市场的新趋势。其中一例就在于IPO门槛的提高，使得公司利用自身储备变得越来越重要。这促使了投资团队的建立，通过收购活动加强协同、提高效率。在招聘这些职位时，具备非金融经验和强大商业知识的人 - 如技术、医疗保健和制药领域背景的候选人将具备竞争优势。

## 高度抢手的人才将面临更多职业发展机遇

中国证券监督管理委员会近期变更政策，允许外资控股合资证券公司，这将导致经验丰富的证券专业人士在未来一年持续面临需求，也即意味着该领域薪酬将有所增长。总体而言，我们预计银行和证券业的招聘活动保持积极，并将在整个2019年产生激烈的竞争，以吸引到最抢手的技能人才。与此同时，我们预计雇主将持续采取人才保障策略，除了综合性薪酬总包外，明确的职业发展规划也将对候选人产生吸引。

## 香港

### 从金融科技到欧洲银行财富管理，香港多个领域招聘活动均有上升

粤港澳大湾区（GBA）的倡议点燃了商业和企业银行的招聘势头。总部位于亚洲的银行领先一步，通过GBA团队的扩张抢占商业潜力。人员编制的增加通过中层和团队管理人员的招聘实现，香港银行热衷于从GBA其他地区招聘人才，以利用其人脉网络优势。随着GBA倡议的发展和成熟，这一招聘动力仍将持续，并无可避免地导致薪酬竞争的加剧。

### 行业监管关注度提升，风险专业人士薪酬看涨

私人银行和财富管理方向仍然是欧洲银行的战略重点，因此这些领域的招聘将有增长。具备稳固私人银行关系的总监及以上级别关系经理收到高度追捧。与此同时，行业持续受到监管关注，合规、风险与控制专业人士无论在永久或临时职位上均面临高度需求，因此薪酬也通常有所增高。

另一个高速发展的领域是金融科技，重点关注现金管理和解决方案专业人士。正如金管局许可申请所示，很多金融机构都在开拓虚拟银行部门，我们预计这将在未来成为重要的招聘空间。

### 虽然竞争激烈，港企仍将候选人吸引纳入考量

身处成熟市场，香港企业在人才识别方面越来越挑剔，但也会提供合理且有竞争力的薪酬方案，以吸引合适人才加入。我们建议候选人据此适当调整自身薪酬预期，在2019年转换工作跑道时明确理解自身真正的推动和拉动因素。

## 日本

### 新兴产业浮出水面，招聘需求继续看涨

日本银行和金融服务行业的招聘活动在2018年保持稳定，多数公司的招聘水平与前几年持平，2019年，这一情况在证券、银行和资产管理业务领域不会发生太大变化。但是，尤其随着加密货币公司进入快速增长的市场，新兴产业的人员编制将有显著增长。

**“在华外资银行将持续增多数字银行团队的人员编制。”**

# 银行业与金融服务

合规和风险仍然是整个行业中的高需求领域，KYC、AML和经验丰富的运营专业人士尤其受到追捧，临时和永久职位的招聘中都能看到有竞争力的薪酬提升。

## 经验难得，薪酬上涨

总体而言，金融领域多数职能的招聘需求依旧稳固，虽然公司相比全球金融危机之前的招聘数量有所下降，技术专业人士面临的需求却处于近年最高。在多个领域均有大量员工离开这一行业，使得高级候选人的招聘变得充满挑战，而初级候选人招聘市场的竞争更为激烈，人才库中有经验候选人的数量就更少。因此，多数职能部门的优秀员工均能获得良好的薪酬。

## 组织更倾向于考虑海外人才

整个市场的人才短缺促使企业对海外候选人的考量态度更为开放，以能接触更大规模的人才库。

## 马来西亚

### 收入下降促使各个机构转向中小企业客户

马来西亚银行和金融服务行业多个领域的薪酬均有增长，招聘需求保持强劲，尤其是在企业和商业银行部门。为了抑制违约率的上涨，央行鼓励贷款人在为消费者市场提供贷款时持更为保守的态度。与此同时，行业中观察到贷款同比增长约为5.4%，银行系统贷款总额约为1.6万亿令吉。随着企业、商业和零售网点收入的下降，各个银行正将注意力转向中小企业（中小型银行），并在此领域积极招聘销售经理、同时推出新产品吸引中小型企业客户。

## 伊斯兰银行业务和合规专业人士需求看涨

伊斯兰银行和资产管理业务的招聘需求仍然强劲，具备相关技能和经验的候选人面临高度需求，推动薪酬待遇增长。与此同时，金融机构仍将重点放在审计、风险和合规招聘。各银行在本财年对有经验人才的招聘竞争仍然激烈，我们预计这一趋势在2019年仍将持续，从而推动薪酬的增长。

## 新加坡

### 新加坡金融服务行业调整，驱动招聘需求

2018年是新加坡金融服务行业充满变革的一年，尤其在银行业，金融机构都在重新调整业务重点。在过去一年中，我们看到银行和其他金融机构重新开始关注前台和创收团队的扩张。随着自动化和离岸外包的持续普及，后台和中台办公室招聘相对平稳。因此，薪酬水平相对稳定，我们预计这一点在2019年也不会发生太大变化。也就是说，多个领域确有取得改善，经验丰富的企业银行、投资银行、零售和私人银行前台专业人士的薪酬将有显著提升。

### 东南亚地区投资为关系经理创造需求

2019年，各大银行均希望从东南亚的投资中获益，我们预计经验丰富的企业银行关系经理和产品专家将面临市场高度需求。此外，随着投资银行业务的放缓，商业银行和企业银行传统业务有所增长，将有大量的招聘活动随之而来。我们还预计零售银行业务和私人银行业务出现显著增长，特别在前台。

按照当前银行业惯例，着重监管的职位将在2019年继续面临需求。AML和KYC候选人尤其受到追捧，薪酬可能因此增高。内部审计、操作风险和合规方面的人才库在新加坡规模较小，因此也会出现薪酬的增长。

## 候选人对合同制职位的接受度有所提高

2018年我们预计金融服务业、尤其后台和中台对合同制的依赖程度会有所增加。随着合同制在市场上日趋成熟，我们看到候选人对这些机会的接受度也更高，雇主会让薪酬待遇更具吸引力。

## 亚洲金融行业从业者的最佳地区：

1. 香港
2. 东京
3. 新加坡
4. 上海
5. 首尔

资料来源：高力国际，2018年亚洲最佳中心：金融



# 银行业与金融服务 前台

项目融资, 并购, 股票/债务资本市场	分析员	助理	副总裁	总监	董事总经理
中国大陆	300 - 500	500 - 750	600 - 1,200	1,200 - 2,000	1,800 +
香港	480 - 720	600 - 1,000	1,000 - 1,600	1,600 - 2,000	2,000 +
日本	7.5 - 8.5	8.5 - 13	14 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	42 - 64	64 - 96	96 - 192	192 - 360	360 +
新加坡	70 - 90	90 - 130	130 - 220	220 - 350	350 +

资产管理	销售	高级销售	销售主管	初级交易员	交易员
中国大陆	240 - 360	360 - 700	700 - 1,000	400 - 600	600 - 800
香港	600 - 900	900 - 1,500	1,500 +	360 - 600	600 +
日本	6 - 10	10 - 15	15 - 20	7.5 - 11	11.5 - 16
马来西亚	48 - 84	96 - 180	144 - 276	48 - 84	84 +
新加坡	40 - 60	60 - 100	100 - 130	60 - 80	80 +

	研究分析员	高级研究分析员	研究部门主管	助理基金经理	基金经理	首席基金经理
中国大陆	240 - 360	360 - 800	800 +	400 - 700	600 - 1,000	1,000 +
香港	300 - 600	600 - 1,400	1,400 +	660 - 1,000	1,000 - 1,400	1,400 +
日本	7 - 11	10 - 16	15 - 25	8 - 12	10 - 18	18 - 25
马来西亚	60 - 84	77 - 144	144 - 504	100 - 180	120 - 252	300 - 540
新加坡	60 - 80	80 - 130	130	130 - 150	150 - 175	175 - 250

私募股权	分析员	助理	副总裁	总监	董事总经理
中国大陆	250 - 360	360 - 800	650 - 1,500	1,500 - 2,000	1,800 +
香港	420 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,400	1,400 - 1,800	1,800 +
日本	8 - 13	10 - 15	15 - 25	20 - 30	30 +
马来西亚	42 - 64	64 - 96	96 - 192	192 - 360	360 +
新加坡	70 - 100	100 - 150	150 - 180	180 - 250	250 +

对冲基金-投资	分析员	高级分析员	副总裁	助理基金经理	基金经理
中国大陆	250 - 360	360 - 650	600 - 900	650 - 900	1,000 +
香港	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,350	1,200 - 1,500	1,500 - 3,000
日本	8 - 13	13 - 16	16 - 26	10 - 15	20 +
马来西亚	40 - 54	54 - 108	108 - 156	156 - 228	228 - 264
新加坡	80 - 110	110 - 140	140 - 180	180 - 250	250 +

## 备注

- 薪酬按年计算, 并以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金

# 银行业与金融服务 前台

对冲基金 - 执行	风险分析员	风险经理	定量分析员	高级定量分析员	交易员	高级交易员
中国大陆	500 - 800	800 - 1,200	1,000 +	500 - 1,000	500 - 800	600 - 1,200
香港	400 - 700	720 +	1,000 +	1,500 +	400 - 800	800 +
日本	10 - 12	12 - 15	12 - 15	15 - 25	15 - 25	20 - 30
马来西亚	40 - 72	72 - 114	114 - 168	168 - 216	216 - 288	288 +
新加坡	80 - 100	100 - 150	150 - 200	130 - 150	150 - 220	220 +

全球市场	初级交易员	交易员	高级交易员	交易室主管	定量分析员	定量副总裁
中国大陆	250 - 400	400 - 800	800 - 1,500	1,500 +	300 - 500	500 - 800
香港	300 - 540	600 - 1,200	1,200 - 2,500	2,500 +	600 +	850 +
日本	8 - 11.5	12 - 20	20 - 30	30 - 40	8 - 12	12 - 20
马来西亚	60 - 90	90 - 150	150 - 276	276 +	60 - 90	90 - 190
新加坡	55 - 70	80 - 180	175 - 250	250 +	130 - 150	150 - 220

	定量分析 总监	定量分析 董事总经理	产品开发 经理	产品开发 副总裁	产品开发 总监	产品开发 总经理
中国大陆	800 - 1500	1,500 +	300 - 600	600 - 900	800 - 1500	1,500 +
香港	1,200 +	N/A	500 - 800	850 - 1000	1,400 - 1,600	1,800 +
日本	20 - 30	30 +	10 - 14.5	15 - 22	22 - 30	30 +
马来西亚	190 - 350	350 +	60 - 90	90 - 190	190 - 350	350 +
新加坡	220 - 300	300 +	90 - 130	130 - 220	220 - 350	350 +

金融市场销售, 机构, 企业, 研究, 对冲基金	经理	副总裁	总监	董事总经理
中国大陆	300 - 500	500 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 +
香港	500 - 800	800 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 +
日本	10 - 14	15 - 22	22 - 30	30 +
马来西亚	60 - 90	90 - 190	190 - 350	350 +
新加坡	90 - 130	140 - 220	220 - 300	300 +

研究/策略 (FICC及股权)	分析员	高级分析员	副总裁	总监	董事总经理
中国大陆	250 - 360	360 - 600	600 - 1,000	900 - 1,500	1,200 +
香港	360 - 600	600 - 840	840 - 1,500	1,500 - 2,100	2,100 +
日本	8 - 10	10 - 15	15 - 22	22 - 35	35 +
马来西亚	48 - 72	72 - 144	144 - 204	180 - 300	300 +
新加坡	70 - 90	100 - 150	150 - 200	200 - 300	300 +

## 备注

- 薪酬按年计算, 并以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金



# 银行业与金融服务 前台

企业银行	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国大陆	180 - 240	240 - 500	480 - 1,000	780 - 1,320	1,320 +
香港	230 - 450	310 - 780	700 - 950	950 - 1,350	1,350 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	60 - 84	84 - 168	168 - 240	144 - 336	336 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 220	220 - 250	250 +

商业银行	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国大陆	120 - 210	210 - 420	420 - 720	600 - 850	850 +
香港	220 - 400	300 - 600	600 - 800	720 - 950	1,000 +
日本	5 - 7	8 - 12	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 156	156 - 216	216 - 300	300 +
新加坡	50 - 70	70 - 120	120 - 150	150 - 200	200 +

中小型企业银行	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国大陆	80 - 180	150 - 300	300 - 480	420 - 600	600 +
香港	200 - 300	300 - 540	540 - 700	650 - 850	900 +
日本	5 - 7	8 - 11	12 - 15	14 - 18	19 +
马来西亚	39 - 60	60 - 90	90 - 108	108 - 180	180 +
新加坡	50 - 70	70 - 120	120 - 150	150 - 200	200 +

金融同业	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国大陆	180 - 240	240 - 500	480 - 1,000	900 - 1,320	1,320 +
香港	250 - 400	400 - 600	600 - 960	960 - 1,350	1,350 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	56 - 72	72 - 156	156 - 220	220 - 280	280 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 200	200 - 250	250 +

交易银行 (现金管理, 贸易融资, 出口信贷, 项目融资)	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国大陆	150 - 240	240 - 420	420 - 800	720 - 1,200	1,200 +
香港	300 - 480	480 - 720	720 - 1,200	1,200 - 1,600	1,600 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	38 - 60	60 - 108	108 - 180	180 - 252	252 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 200	200 - 250	250 +

- 备注**
- 薪酬按年计算, 并以当地货币表示
  - 薪酬不包括奖金
  - 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金



# 银行业与金融服务 前台

财务规划 与财富管理	财富管理经理	高级财富 管理经理	贵宾理财 关系经理	私人银行业务 客户服务主任
中国大陆	200 - 360	390 - 650	200 - 350	260 - 360
香港	300 - 480	480 - 720	360 - 600	400 - 700
日本	7 - 11	10 - 12	8 - 12	7 - 9
马来西亚	36 - 60	60 - 144	54 - 150	70 - 90
新加坡	34 - 42	42 - 58	80 - 85	42 - 58

	私人银行 客户关系	高级私人银行 业务关系经理	销售经理	销售总监
中国大陆	420 - 600	600 - 1,200	500 - 800	800 +
香港	500 - 1,000	1,200 - 3,000	600 - 1,200	1,200 +
日本	8 - 12	12 - 15	15 - 18	18 +
马来西亚	84 - 144	144 - 192	186 - 236	236 - 352
新加坡	60 - 150	150 - 250	70 - 100	120 - 180

#### 备注

- 薪酬按年计算，并以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金

# 银行业与金融服务 中台

贸易支持	分析员	高级分析员	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 210	180 - 320	360 - 600	600 - 840	840 +
香港	300 - 400	400 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	54 - 60	60 - 108	108 - 144	144 - 216	216 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 130	130 - 200	200 +

抵押品管理/ 客户评估	分析员	高级分析员	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 210	180 - 320	360 - 600	600 - 840	840 +
香港	150 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 72	72 - 120	120 - 156	156 - 216	216 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 130	130 - 200	200 +

变革管理/ 项目管理	业务分析师	项目经理	项目管理主管
中国大陆	120 - 240	240 - 480	600 +
香港	350 - 500	500 - 1,000	1,000 +
日本	8 - 12	13 - 18	20 +
马来西亚	96 - 168	120 - 288	288 +
新加坡	60 - 130	130 - 220	220 +

资产管理	产品经理	高级产品经理	客户服务/ 报告专员	客户服务/ 报告经理	客户服务/ 报告主管
中国大陆	N/A	N/A	N/A	480 - 840	840 +
香港	600 - 780	780 - 960	480 - 720	720 - 960	960 +
日本	7 - 11	10 - 18	8 - 10	10 - 12	12 - 15
马来西亚	78 - 138	138 - 240	108 - 156	156 - 216	216 +
新加坡	80 - 130	130 - 200	80 - 130	130 - 180	180 - 220

## 备注

- 薪酬按年计算，并以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金

# 银行业与金融服务 中台

性能测试/ 投资风险	经理/ 助理副总裁	副总裁	主管
中国大陆	240 - 600	600 - 960	960 +
日本	8 - 12	10 - 16	15 - 22
马来西亚	120 - 180	180 - 300	300 +
新加坡	100 - 150	150 - 200	200 - 250

交易银行客户服务	主管	高级主管	副总裁	副总裁	主管
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 800	660 +
香港	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 660	660 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	48 - 78	80 - 120	120 - 150	150 - 216	216 - 340
新加坡	50 - 60	60 - 90	90 - 130	130 - 180	180 +

交易银行实施	主管	高级主管	副总裁	副总裁	主管
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 800	800 +
香港	240 - 300	300 - 420	420 - 600	600 - 800	800 - 1050
日本	6 - 7.5	8 - 10	11 - 13	14 - 18	18 +
马来西亚	48 - 60	60 - 108	108 - 180	180 - 240	240 +
新加坡	50 - 70	80 - 130	130 - 150	150 - 200	200 - 300

投资顾问	分析员	高级主管	经理
中国大陆	240 - 380	360 - 500	500 +
香港	240 - 360	360 - 480	500 - 1,200
马来西亚	54 - 72	72 - 162	162 +
新加坡	60 - 100	100 - 150	150 +

产品管理	分析员	高级主管	高级助理/ 经理
中国大陆	220 - 320	300 - 360	360 - 480
香港	260 - 360	360 - 840	840 +
日本	6 - 7	8 - 10	10 - 11
马来西亚	60 - 84	84 - 156	144 - 204
新加坡	50 - 70	70 - 100	100 - 180

## 备注

- 薪酬按年计算，并以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金

# 银行业与金融服务 后台

企业活动/结算	分析员	高级分析员	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港	160 - 250	250 - 400	400 - 550	550 - 700	700 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 13	13 - 17	15 - 18
马来西亚	42 - 72	72 - 108	108 - 150	150 - 200	200 +
新加坡	40 - 60	60 - 80	80 - 110	110 - 180	180 +

文件管理/了解你的客户/ 企业账户运维	分析员	高级分析员	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港	240 - 400	380 - 660	640 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	54 - 78	78 - 102	102 - 150	150 - 180	180 - 264
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 220	220 +

银行操作业务 (资金后台, MM, FX)	主管	高级主管	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港	150 - 240	240 - 360	340 - 500	500 - 700	700 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	54 - 60	60 - 96	96 - 150	150 - 240	240 +
新加坡	40 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

交易银行后台操作	主管	高级主管	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 660	660 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	48 - 60	60 - 96	96 - 150	150 - 225	225 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 200	200 +

贷款管理/信贷业务	主管	高级主管	副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 660	660 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	48 - 60	60 - 96	96 - 150	150 - 225	225 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 200	200 +

基金操作	管理员	高级管理员	经理	业务拓展经理	董事总经理
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港	250 - 350	380 - 480	480 - 840	800 - 1,100	1,000 - 1,400
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 12	8 - 12	15 +
马来西亚	54 - 72	54 - 60	60 - 96	96 - 180	300 +
新加坡	40 - 55	55 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

- 备注**
- 薪酬按年计算，并以当地货币表示
  - 薪酬不包括奖金
  - 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金

# 银行业与金融服务

## 零售

支行管理	支行行长	经理	地区/ 区域经理
中国大陆	360 - 480	960 - 1,500	480 - 960
香港	520 - 720	620 - 800	900 +
日本	N/A	10 - 12	13 +
马来西亚	84 - 108	120 - 180	180 - 264
新加坡	N/A	50 - 75	80 - 110

支行后台操作	出纳员	主管	运营经理
中国大陆	60 - 120	120 - 240	240 - 360
香港	100 - 150	200 - 300	300 +
日本	3 - 4	5 - 8	8 - 10
新加坡	20 - 30	42 - 47	60 - 100

客户关系管理	助理客户经理	客户经理	高级客户经理	销售经理
中国大陆	120 - 180	180 - 300	240 - 390	360 - 600
香港	300 - 350	420 - 540	576 - 720	780 - 950
日本	5 - 7	8 - 11	11 - 14	14 - 18
马来西亚	48 - 72	66 - 96	96 - 120	120 +
新加坡	60 - 100	100 - 150	150 - 200	180 +

房屋贷款管理	专员	高级专员	团队主管	区域主管
中国大陆	120 - 240	180 - 300	300 - 600	600 +
香港	180 - 240	240 - 360	360 - 600	800 +
日本	4 - 6	6 - 8	9 - 11	12 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 120	120 - 180
新加坡	60 - 80	80 - 100	120 - 150	180 +

保险投资	专员	高级专员	团队主管	区域主管
中国大陆	120 - 240	180 - 300	300 - 600	600 +
香港	180 - 280	360 - 500	700 - 850	1,000 +
日本	4 - 6	6 - 9	9 - 12	13 +
马来西亚	54 - 66	66 - 96	96 - 144	144 - 243
新加坡	60 - 80	80 - 100	120 - 150	180 +

#### 备注

- 薪酬按年计算，并以当地货币表示
- 薪酬不包括奖金
- 薪酬之外的典型福利包括绩效奖金



## 中国大陸

### 围绕“一带一路”项目，具备本土和国际经验的候选人面临需求

中国“一带一路”项目雄心勃勃，已发展到包括65个国家和地区，将在亚洲各地投入一万亿美元进行基础设施建设。该计划将通过公路、铁路、港口和海上基础设施网络，最终将中国南方诸省、东南亚和非洲东海岸连接在一起。因此，中国建筑工程公司预计将进入这些地区，具备本土和国际项目经验的候选人将在2019年持续面临高度需求。

### 汇率波动导致项目扩张进度放缓

虽然发展项目可观，工程设计采购施工总承包 (EPC) 和工程设计采购施工总承包管理 (EPCM) 公司的利润率却低于往年。

在本土，EPCM公司一直在寻找与业主和中国政府合作的机会，以获取更高的长期收益。在海外扩张方面，收到外汇汇率波动的影响，多数公司纷纷从项目中退出。

本地和外国开发商都越来越重视资产管理。因此，室内设计师、装配项目经理，以及具备中国生态环境部项目经验的候选人最为理想。

在商业方面，生命科学与制药、数据中心和半导体项目均有增长，为建筑工程领域的人才创造了大量就业机会。

## 香港

### 多项高预算大型工程在建，推动香港建筑工程行业增长

根据建造业议会 (CIC) 数据，香港的建筑工程市场在公共和私营领域均保持稳定，预计香港建筑工程行业的支出将达到2900亿港元。因此，市场在2019年将倾向于具备任一领域经验的候选人。

### 第三跑道项目给候选人带来更多机会

在公共领域，香港国际机场第三跑道项目持续对整个行业产生重大影响。该项目的土地复垦阶段预计将于2020年完成，其本身就是一项庞大的工程，刺激产生了对岩土工程、土木工程师和规划师的巨大需求。随着机场控制系统计入设计实施阶段，我们也看到在行李处理系统方面具备设计开发经验的工程师面临着更高的需求。该项目将在未来几年内持续为候选人创造大量机会。

随着项目开发在2019年加速，沙田至中环线的主要建设已经处在最后的规划阶段。该项目填补了2018年XRL线完工后留下的空白，具备XRL线项目经验的候选人将具备明显优势。

## 新加坡

### 随着降温举措的取消，2018年增长势头良好，有望在未来两年保持，且建筑资讯模型 (BIM) 呈上升势头

在新加坡的混合商业开发领域，自2017年底取消降温举措后，行业在过去一年有所增长，出现大量的集体出售成功案例。这促使更多建筑项目进入市场。建筑行业的其他领域也在蓬勃发展，有各种正在进行的的基础设施建设和铁路项目，还有众多公共投资即将到来。

然而，整个行业的共识是，建筑行业依赖新项目的维持不会超过两年，这也是当前小公司关注的主要问题。随着2018年7月市场降温新举措的实施，新物业开发前景并不乐观。

此外，马新高速铁路 (HSR) 的推迟也给专为此项目招聘的工程师带来了极大的不确定性。

### 人才库规模可能限制 BIM 增长，候选人可能必须接受降薪

从好的方面来看，BIM 已经成为新加坡众多项目的主要趋势，BIM 提交正在成为行业标准。但是，BIM 的本地候选人资源仍在上升过程中，这一领域相对新颖，为候选人的再次培训构成挑战。

2019年的机会有限，在私营领域工作的候选人可能必须要接受比以前的工作更低的职位和薪酬。



# 建筑工程 CONSTRUCTION

土木结构	领班	土地工程师	项目工程师	设计经理	项目经理
中国大陆	N/A	100 - 180	150 - 300	325 - 550	350 - 700
香港	N/A	360 - 540	360 - 540	420 - 600	540 - 960
新加坡	50 - 80	60 - 75	65 - 90	100 - 140	105 - 150

	高级项目经理	建筑经理	驻地技术主管	规划员	评估员
中国大陆	400 - 800	240 - 550	N/A	150 - 350	150 - 450
香港	720 - 1,200	800 +	N/A	480 - 840	600 - 960
新加坡	125 - 200	90 - 120	55 - 90	60 - 120	120 - 240

	合同管理员/ 质量管理员-初级	合同管理员/ 质量管理员-高级
中国大陆	96 - 180	180 - 360
香港	240 - 360	360 - 600
新加坡	45 - 85	70 - 125

土木建筑	领班	土地工程师	项目工程师	设计经理
中国大陆	N/A	100 - 180	150 - 300	350 - 600
香港	N/A	350 - 500	500 - 600	650 - 950
新加坡	55 - 75	60 - 75	70 - 90	100 - 125

	项目经理	高级项目经理	建筑经理	规划员	评估员
中国大陆	500 - 800	500 - 1,000	400 - 600	400 - 550	350 - 600
香港	600 - 840	720 - 1,000	720 - 1,200	480 - 830	390 - 840
新加坡	102 - 140	108 +	100 - 120	85 - 100	150 +

	合同管理员/ 质量管理员-初级	合同管理员/ 质量管理员-高级
中国大陆	150 - 250	300 - 550
香港	240 - 360	420 - 840
新加坡	55 - 70	70 - 95

	HVAC工程师	MEP工程师	医疗保险计划员
中国大陆	120 - 300	150 - 350	N/A
香港	300 - 540	300 - 540	N/A
新加坡	50 - 85	65 - 90	N/A

建筑开发	开发经理	项目经理	业务发展经理	业务开发总监
中国大陆	400 - 800	400 - 800	300 - 800	800 - 1,200
香港	640 - 1,200	600 - 1080	540 - 830	1,100 +
新加坡	N/A	115 - 170	120 - 180	N/A

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

设计顾问 - 建筑服务	CAD设计构图师	CAD经理	应届设计工程师	设计工程师	高级设计工程师
中国大陆	N/A	220 - 450	70 - 130	200 - 350	300 - 500
香港	216 - 240	350 - 530	192 - 270	288 - 420	420 - 660
新加坡	35 - 50	55 - 100	36 - 42	55 - 78	72 - 96

	首席设计构图师	项目经理	助理/ 高级助理	总裁/总监	驻地工程师
中国大陆	370 - 550	300 - 600	550 - 900	900 - 1,200	300 - 550
香港	600 - 700	540 - 960	660 - 960	1,000 +	480 - 780
新加坡	100 +	75 - 108	120 - 180	180 +	84 - 120

设计顾问 - 土木结构	CAD设计构图师	CAD经理	应届设计工程师	设计工程师	高级设计工程师
中国大陆	N/A	250 - 350	130 - 200	150 - 300	240 - 400
香港	216 - 240	350 - 550	192 - 270	288 - 450	450 - 700
新加坡	35 - 50	55 - 100	36 - 42	55 - 78	72 - 96

	首席设计构图师	项目经理	助理/ 高级助理	总裁/总监	驻地工程师
中国大陆	300 - 450	350 - 600	350 - 500	700 - 900	250 - 400
香港	600 - 800	540 - 960	660 - 960	1,000 +	480 - 780
新加坡	100 +	90 - 108	120 - 180	180 +	84 - 120

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

亚洲的建筑产量规模正在超过  
美国和欧洲的全部建筑产量。



资料来源: 南华早报, 2018年10月刊

# 数字科技



## 中国大陆

### 人才需求在2019年进一步上涨

经过一整年的积极推动，中国数字科技招聘市场在2019年前景依然强劲。

2018年是软件工程候选人年景极好的一年，IT人才在所有行业都是供不应求。2019年预期年景相似，人工智能、物联网和网络安全方面将存在更大的人才竞争。

### 传统行业迎头赶上，编程技能成为关键

中国境内的技术投资仍将增长，此前我们已经看到互联网行业的支出显著增加，现在则有更多传统行业紧随其后，在人工智能、物联网、区块链和大数据方面均有巨大投入。

2018年的最大趋势之一就是全栈工程师的崛起，我们坚信，市场对其多样化编程技能的需求将在未来一年成为新的常态。市场上人才短缺，加上薪酬上涨，相比聘请两三个常规工程师，组织机构更倾向于投资一名全栈工程师来完成相同的工作。

### 技术改变生活，人工智能和机器人的时代已经到来

中国境内的焦点持续聚集在开发和创造能够影响人们日常生活的产品。传统制造企业正在大力投资创新，并开始在自动驾驶汽车、智能家居和机器人领域引领潮流。这些都是软件工程师人才的高需求领域，并将在2019年持续。

如果说2018年是大数据年，2019年就会是人工智能的时代。人工智能可以说是当前最大的技术趋势，贯穿从电子商务、到医疗保健、再到自动驾驶的各方各面。近年

来，中国境内已经出现如Nio蔚来和拜腾在内的多家汽车制造创业企业，他们将把汽车改造成新一代的智能设备。

机器人技术也在中国取得了巨大进步，组织机构纷纷寻求创新方法，通过自动化取得传统制造业的升级。从自动咖啡吧到机器人食品运输交付，该行业将持续对软件开发和UI/UX技能输出需求。

## 香港

### 三大领域 - 云、数据基础设施和高级分析

香港数字技术领域需求在2018年高速扩张，我们预计这一趋势将在未来一年保持不变。候选人供求差距巨大，导致薪酬急剧上升，并将在2019年持续增长

2018年需求增长最快的领域是数据科学家和高级分析角色。香港已经经历该领域的转型，人才需求情况也随之转变。传统意义上受到追捧的候选人均具备商业智能和管理信息系统(MIS)背景，但市场现在需求的人才则应拥有数据科学和机器学习经验。这些技能在香港市场相当稀缺，多数雇主希望候选人至少具备定量研究领域硕士学位，博士学位就更好。供求之间的差距，使得很多公司对海外候选人持开放态度。

### 人才短缺，企业将目光转向海外

随着越来越多的香港公司在2018年进入云解决方案，该领域的需求将持续上涨。具备数学博士学位及两年以上工作经验的候选人最受欢迎，技术经验比行业经验更为重要。从技术角度来看，具备机器学习算法编写背景和强大Python或R语言技术的

人才收到最高级别的重视。随着需求的急剧增加，企业对海外候选人持开放态度，该领域的薪酬已经出现可观增长，这一趋势有望持续到2019年。

数据已经成为我们日常生活不可或缺的一部分，适当的数据基础设施有助于为我们提供更好的信息、提升效率和生产力。在过去一年中，香港仔数据基础设施和高级分析方面进展巨大。

### 分析类薪酬上涨，数据基础设施职能随之演化

传统意义上希望在数据基础设施领域招聘人才的公司已经聘用了数据库专家。但是在2018年我们看到，需求的数据工程师不仅仅需要进行数据库的管理，还应有能力构建集成数据管道、数据仓库和基于云的数据湖。这一职能在ETL流程的设计实施中起到至关重要的作用，该流程能够丰富不断增长的数据仓库和基于云的数据湖。许多香港企业正在积极寻找具备Hadoop、Spark、EMR、Pig和Mongo DB等主流数据技术经验的数据工程师。

**“香港人才供需存在巨大差异。”**

# 数字科技

随着越来越多香港企业向高级分析转型，正确基础和基础设施的实施尤为关键。数据工程师正与数据科学家紧密合作，提供经过处理、清洗和验证的数据以供分析使用。数据科学家通常在以下领域发挥重要作用：分析大型数据集、与不同业务部门合作确定其需求、定义分析解决方案并提供关键信息。

最具挑战性的任务是通过不同方法开发准确的倾向或预测模型，例如聚类或逻辑回归。同样，具备Python和R语言优秀编程技能，且在机器学习方面理解深入的候选人受到高度重视。港企将持续在本地和海外寻求这方面人才，随着需求持续增长，薪酬也将随着2019年有所升高。

## 日本

### 金融科技、应用和网络安全收益显著

过去一年对于日本数字技术人才来说前景极好，对于网络和移动工程师、网络和移动设计师、人工智能专家、云工程师、网络安全专家、大数据架构师和数字转型顾问来说，我们预计这一趋势将在2019年持续。2018年，金融科技兴起成为重要行业领域，随着全球区块链公司和新兴本土金融科技公司的竞争加剧，区块链开发者和加密货币工程师所面临的需求取得显著增长。但是，虽然需求有所增长，这些新型角色的兴起主要是吸引了对新兴行业感兴趣的工程师转行加入，因此未能引发薪酬的上涨。

### 萌芽领域备受欢迎，反而阻碍薪酬上涨

和2018年的情况一致，在线视频流和电子商务领域持续推高网络和移动应用开发者的需求，这些开发者应能使用Java、C#、Python、Swift和嵌入式C语言；同样面临

需求的还有具备亚马逊云服务(AWS)、谷歌云平台(GCP)和Azure专业经验的云工程师。需要对客户行为模式进行分析的行业仍将驱动数字转型顾问和Hadoop Spark、否SQL大数据专家市场的发展。但是，正如金融科技领域所面临的情况一样，该领域需求极受欢迎，反而不会拉动薪酬的上涨。

我们预计网络安全领域将在2019年招聘更多应用安全专家。随着应用程序在我们日常生活中的普及，公司开始意识到确保其应用程序安全的必要性。在这一领域及OWASP、SANS、NIST框架、攻击方法、缓解最佳实践等方面有深入了解的候选人将迎来灿烂的一年。

### VR 照进现实，开发人员薪酬上涨

和世界其他地区一样，日本游戏行业在虚拟现实领域正在发生爆炸式增长，VR和unity开发者以及C#开发者的薪酬增长尤为明显。和总体趋势一致，对日本游戏产业有深刻理解的UI/UX设计师和UI/UX开发者仍然面临需求。日本游戏公司愿意为经验丰富、技术娴熟、富有创造力的游戏设计师付出高价。

## 马来西亚

### 虽然新技术已浮出水面，传统语言仍是市场重心

随着技术快速变化和新产品组合的引入，功能性SAP顾问面临的需求越来越高。此外，S/4 HANA的采用率有所提高，正符合整个行业向云技术发展的趋势。

我们开始看到新技术的需求增长，尤其来自行业巨头，集中在区块链、大数据和云领域。这一变革也刺激了本土人才市场，

候选人纷纷开始学习掌握这些技术。通常情况下，这类人才的起步年薪可以达到84,000令吉，有经验的本土候选人有望获得更具竞争力的薪酬。

### 更多新型编程语言正在崛起

例如.NET和PHP等的传统编程语言仍在市场上盛行。只要行业其他领域尚未完全采取新技术，这些技能仍会面临需求。但是，更新的后端程序语言可以提高编码的灵活性，例如否de JS，我们看到中小型技术企业和部分跨国公司对此的采用率正在提升。在前端开发方面则有利用更新JavaScript库的趋势，例如Express JS、React JS和Vue JS。在此前工作中对这些库有实战经验的候选人面临极高需求，有越来越多马来西亚开发公司接到的项目对这些技能有所需求。

候选人必须对R、Python和MALLET编程语言有充分的理解。此外，候选人还应该具备使用Tensorflow和Dialogflow等工具的实战经验，曾参与大型数据集项目的工作。人才需求势头看涨，有经验的数据科学家年薪有望超过120,000令吉。随着企业越来越重视数据收益，我们预计这一角色的需求即将增加。

“使用传统编程语言的候选人在马来西亚仍有市场。”





# 数字科技

## 统计、硬核编程和算法领域的知识储备给候选人带来强大优势

微软和阿里巴巴等科技巨头已将大部分资源投入到人工智能的研究，并开始为终端消费者退出人工智能产品。这意味着以下候选人将看到大量工作机会：具备硬核编程背景，使用R、Python和C++语言，对复杂的数据结构和算法有所了解。此外，MATLAB和谷歌AI工具，例如Keras和Tensorflow技能，以及统计平台的坚实基础将为候选人带来优势，也就是说，拥有数学或统计学博士学位的候选人有望在同侪中脱颖而出。由于AI受到马来西亚公司的热烈欢迎，不仅仅技术候选人面临需求，付出大量时间在人工智能用例研发方面进行研发的候选人也受到高度追捧。

## 新加坡

### 身为研发中心，新加坡进一步与政府投资结合，巩固自身在亚洲数字技术领域的地位

随着政府持续推动新加坡转型成为数字经济体的领军人物，市场对相关高技能候选人的需求正在上升，薪酬也随这一趋势有所增长。因此，雇主承受的薪酬压力越来越明显，尤其体现在数据分析、网络安全和新兴技术开发领域资深候选人的招聘上。因此，组织机构纷纷开始调整薪酬基准，以保持自身的市场竞争力，我们预计这一趋势仍将在2019年持续。相反，无法调高薪酬基准的公司将很快面临人才挑战。

随着创新和数字实验室的涌现，新加坡仍是许多公司组织的主要区域研发中心。生命科学和工程行业都在这一领域充分利用

了新加坡的优势，许多公司都在建设自有“能力中心”和“卓越中心”(CoE)环境。这种激烈的竞争预计将在2019年持续，影响到人工智能、数据科学、网络安全、物联网和全栈开发领域的优秀人才。

### 三分之一的公司将在两年内开展人工智能业务，该领域招聘胃口升级

国家研究基金会于2018年宣布，计划向“新加坡全国人工智能核心”(AI Singapore)项目投资1.5亿新币，旨在未来五年内促进和提升新加坡的人工智能实力。新加坡35%的企业组织已经宣布计划在未来两年内开展人工智能业务，毫无疑问，市场对自然语言处理(NLP)、计算机视觉、图像诊断、预测性维护和机器人技术等领域人工智能专家的需求将迅速扩大。

### 企业寻求“独角兽”，但必须改善人才吸引策略

随着业务的数字化，具备全栈开发和移动开发能力的“独角兽”开发者面对越来越高的需求。不依赖特定工具，活跃在新兴编程技术前沿，并能使用HTML5、CSS3、Angular、Vue和React，以及例如Python、NodeJS和GO等后端语言的候选人非常抢手。如果候选人能在这些技能的基础上，对MySQL和NoSQL数据库有深入了解，就能在2019年开始引领薪酬的上涨。

2018年，各大企业已经意识到，在这样不断发展的数字经济和不断变化的技术环境中，他们迫切需要找到吸引、培养和保留人才更好的方式。2019年，我们预计将有更多公司认识到这一现实，并将投入更多资金加强人才吸引策略，确保其业务能在这一人才短缺的市场上保持竞争力。

**“新加坡企业将在2019年着重强化自身的人才吸引策略。”**

## 亚洲各地首席执行官预计，未来五年内人工智能将对以下方面产生积极影响：



数据来源：经济学家：人工智能、自动化及工作、技能、技能报告的未来

# 数字科技

开发/设计	全栈工程师 (Java/JavaScript)	手机开发工程师 (Java/JavaScript)	服务器端开发工程师 (Java/JavaScript)
中国大陆	400 - 650	300 - 500	300 - 600
香港	360 - 660	300 - 660	360 - 660
日本	5 - 12	5 - 12	5 - 12
马来西亚	72 - 204	60 - 204	60 - 120
新加坡	70 - 120	60 - 100	70 - 100

	前端开发工程师 (Java/JavaScript)	网页设计师 (Java/JavaScript)
中国大陆	350 - 550	250 - 500
香港	240 - 480	216 - 420
日本	5 - 12	4 - 8
马来西亚	60 - 120	60 - 180
新加坡	70 - 100	60 - 100

	全栈工程师 (MS.Net/Objective C/Swift)	手机开发工程师 (MS.Net/Objective C/Swift)	服务器端开发工程师 (MS.Net /Objective C/Swift)
中国大陆	350 - 550	300 - 500	300 - 600
香港	240 - 540	300 - 660	240 - 540
日本	5 - 12	5 - 12	5 - 12
马来西亚	72 - 180	72 - 192	72 - 156
新加坡	70 - 120	60 - 100	70 - 100

	前端开发工程师 (MS.Net/Objective C/Swift)	网页设计师 (MS.Net/Objective C/Swift)
中国大陆	300 - 500	250 - 400
香港	240 - 480	216 - 420
日本	5 - 12	4 - 8
马来西亚	96 - 120	60 - 96
新加坡	70 - 100	60 - 100

	全栈工程师 (UI/UX/HTML/CSS)	手机开发工程师 (UI/UX/HTML/CSS)	服务器端开发工程师 (UI/UX/HTML/CSS)
中国大陆	400 - 600	300 - 500	300 - 600
香港	240 - 540	300 - 660	240 - 540
日本	5 - 12	5 - 12	5 - 12
马来西亚	72 - 180	60 - 180	60 - 180
新加坡	70 - 120	60 - 100	70 - 100

	前端开发工程师 (UI/UX/HTML/CSS)	网页设计师 (UI/UX/HTML/CSS)
中国大陆	300 - 500	250 - 400
香港	216 - 420	240 - 840
日本	5 - 12	4 - 8
马来西亚	60 - 180	84 - 180
新加坡	70 - 100	60 - 100

备注  
• 薪酬都以当地货币表示



# 数字科技

大数据	数据科学家 (Hadoop/Scala/Scala)	数据工程师 (Hadoop/Scala/Scala)	商业智能 (Hadoop/Scala/Scala)
中国大陆	500 - 1,000	300 - 450	320 - 500
香港	480 - 780	480 - 780	480 - 780
日本	8 - 12	6 - 11	8 - 15
马来西亚	120 - 276	120 - 216	120 - 216
新加坡	90 - 180	80 - 120	80 - 120

	数据科学家 (R/SQL/MS.Excel)	数据工程师 (R/SQL/MS.Excel)	商业智能 (R/SQL/MS.Excel)
中国大陆	450 - 800	250 - 450	300 - 500
香港	480 - 780	480 - 780	480 - 780
日本	8 - 12	6 - 11	8 - 15
马来西亚	144 - 300	144 - 240	96 - 192
新加坡	90 - 180	80 - 120	80 - 120

CLOUD	云工程师 (AWS/Azure/GCP)	云架构师 (AWS/Azure/GCP)	云顾问 (AWS/Azure/GCP)
中国大陆	300 - 500	500 - 700	350 - 480
香港	480 - 660	720 - 1,080	720 - 1,080
日本	5 - 10	8 - 13	7 - 12
马来西亚	120 - 216	180 - 300	180 - 300
新加坡	80 - 120	90 - 180	90 - 150

	云工程师 (Lambda)	云架构师 (Lambda)	云顾问 (Lambda)
中国大陆	300 - 400	500 - 700	350 - 450
香港	480 - 660	720 - 1,080	720 - 1,080
日本	5 - 10	8 - 12	7 - 12
马来西亚	120 - 216	180 - 300	180 - 300
新加坡	80 - 120	90 - 180	90 - 150

IOT	方案架构师 - 物联网 (Pr执行总监ix/HCP IoT/ ThingWorx/Azure)	物联网工程师 (Pr执行总监ix/HCP IoT/ ThingWorx/Azure)	工程师 - 物联网创新 (Pr执行总监ix/HCP IoT/ ThingWorx/Azure)
中国大陆	600 - 900	300 - 500	350 - 450
香港	720 - 1,080	480 - 660	480 - 660
日本	8 - 13	5 - 8	5 - 8
马来西亚	240 - 384	168-264	180 - 360
新加坡	90 - 180	80 - 120	90 - 150

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 数字科技

互联网安全	数字取证 (EnCase/Blacklight/ Wireshark)	事件响应专家 (EnCase/Blacklight/ Wireshark)	网络安全顾问 (EnCase/Blacklight/ Wireshark)	恶意软件监测工程师 (EnCase/Blacklight/ Wireshark)
中国大陆	300 - 480	280 - 450	400 - 600	300 - 450
香港	360 - 720	600 - 1,200	360 - 1,200	360 - 720
日本	8 - 14	10 - 15	8 - 13	8 - 13
马来西亚	144 - 228	96 - 180	120 - 180	144 - 228
新加坡	100 - 180	110 - 150	90 - 120	120 - 150

	数字取证 (Blackduck)	事件响应专家 (Blackduck)	网络安全顾问 (Blackduck)	恶意软件监测工程师 (Blackduck)
中国大陆	300 - 450	250 - 350	350 - 500	300 - 450
香港	320 - 640	540 - 1,080	780 - 1,080	480 - 720
日本	8 - 14	10 - 15	8 - 13	8 - 13
马来西亚	144 - 228	96 - 180	144 - 216	144 - 228
新加坡	100 - 180	110 - 150	90 - 120	120 - 150

人工智能	AI工程师 (Java/C/C++/Python)	AI全球解决方案 架构师 (Java/C/C++/Python)	深度学习 项目经理 (Java/C/C++/Python)
中国大陆	350 - 800	500 - 900	450 - 850
香港	720 - 1,020	960 - 1,080	900 - 1,320
日本	6 - 12	9 - 13	8 - 12
马来西亚	96 - 192	180 - 360	180 - 360
新加坡	80 - 120	140 - 200	120 - 160

	AI工程师 (Math/首席技术官s/ Matrices/Linear Algebra)	AI全球解决方案 架构师 (Math/首席技术官s/ Matrices/Linear Algebra)	深度学习 项目经理 (Math/首席技术官s/ Matrices/Linear Algebra)
中国大陆	350 - 800	500 - 900	450 - 850
香港	420 - 840	300 - 900	1,200 - 3,600
日本	6 - 12	9 - 13	8 - 12
马来西亚	144 - 216	180 - 360	180 - 360
新加坡	80 - 120	140 - 200	120 - 160

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 教育



## 中国大陆

### 广泛区域、大幅扩张，中国教育产业以前所未有的方式取得规模增长

在中国全新教育发展规划的影响下，随着行业发展再创新高，教育工作市场将在2019年持续取得显著增长。市场已经步入质量改进、课程结构优化、公平教育的新阶段。

海外学习咨询服务领域也呈指数增长。攻读大学学位课程的学生人数仍保持高点，小学和高中阶段的留学人数也呈上升趋势。在中国，父母让子女参与海外学习课程的年龄段越来越低了。

### 具备海外经验的候选人备受欢迎

中国高等教育的质量不断提高，本土大学竞相提升自身地位，成为世界级学府和教育机构。因此，具备国际教育领域经验和高等教育管理技能的候选人备受追捧。我们也看到了非一线省份对人才的需求，这些都是职业专才教育的新兴市场。

与此同时，海外K-12品牌纷纷涌入中国，强势推动了国际学校和双语学校的发展。因此拉动了以下职位对候选人的需求：营销与招生、学生注册、课程开发，以及能找到投资基金新机会的商务拓展人才。

教育培训领域蓬勃发展，为销售、市场营销、运营和学术发展方面的专家提供大量

空缺。精通K-12课外活动、语言培训和STEAM科目(科学、技术、工程、艺术、数学)的课程专家将成为2019年最受欢迎的候选人。

### 多个领域候选人都需要能够到达目标受众

随着AI和VR技术在教育领域所向披靡，在线教育领域的雇主将在多个领域寻求具备特定技能的候选人 - 销售转化、潜在客户和流量管理、用户体验、忠诚度和留存率提升，以及社交媒体和内容开发。

出版社也在寻求在联合品牌合作、内容授权和许可管理方面具备专业知识的候选人，尤其是外国出版社。

国际/双语/K-12/ 蒙台梭利学校	学科教师/ 领头教师	学术总监	招生市场 经理/主管	运营总监/ 财务	校长	
中国大陆	264 - 360	336 - 420	350 - 650	540 - 800	1,000 - 1,800	
出版社	英语教师培训	主编	地区销售/ 客户经理	出版经理	版权经理	总经理
中国大陆	280 - 420	750 - 900	200 - 350	400 - 600	400 - 600	600 - 1,000
教育服务供应商	许可/ 招聘经理	销售与市场 总监	客户/业务 拓展经理	市场经理/ 总监	课程/ 产品发展	区域负责人
中国大陆	240 - 400	750 - 1200	250 - 900	300 - 800	400 - 800	800 - 1,200
大学/商学院	执行总监/ 院长	职业发展 经理/总监	市场经理/ 总监	大学代表	计划经理/ 总监	学生管理 经理/总监
中国大陆	1,000 - 1,500	300 - 600	240 - 650	500 - 850	300 - 600	200 - 450
专业培训中心	区域总监	中心总监	业务发展 经理	市场经理/ 总监	学生管理 经理/总监	副校长/ 董事总经理
中国大陆	300 - 500	600 - 1,000	300 - 700	400 - 1,000	200 - 400	800 - 1,500

#### 备注

• 薪酬都以当地货币表示

• 薪酬只代表基本工资



## 中国大陆

众多因素为招聘市场带来影响，拥有区块链经验的候选人将有升值

2018年，中国金融科技领域对候选人的需求持续走高，这一趋势还将在未来一年延续。招聘市场受到众多因素影响，主要因素包括：本土经济、互联网金融兴起、以及金融机构引入了新的政策法规。

本土和国际传统金融企业都将招聘在新应用推出方面有经验的人才，本土快速增长的互联网金融公司和金融科技初创企业都在快速行动，以期在这一小众市场中占据领先地位。

**软件和数据领域人才短缺，P2P人才着眼安全或其他领域**

具备Java、C++、移动开发、算法和数据等方面技能的候选人仍面临高度需求，候选人简历中的“区块链”字样则为其带来明显优势。具体开放的职位角色可能包括软件开发人员、算法工程师、数据架构师、数据分析师和数据科学家。毫无疑问，新创造出的岗位空缺规模将远超现有人才库。

P2P市场泡沫破灭，部分候选人更希望跳出该领域寻找机会，其他候选人则可能在考虑P2P相关工作机会时更为谨慎。因此，候选人可能更倾向于选择传统银行的职位，后者资金雄厚、商业模式稳定可扩展，在创新项目方面尤其如此。

**薪酬不再是候选人的关注重点**

虽然候选人在转换工作跑道时总是将薪酬福利作为首要考虑因素，2019年，我们会看到有更多人将重点考量放在公司的增长潜力及其提供的职业发展机会上。此外，

候选人对公司长期发展情况和业务模式风险的评估也将更为重要。

## 香港

**无论在传统跨国金融机构，还是金融科技初创企业，金融科技领域招聘均保持强劲**

应用开发候选人的招聘活动在2018年有显著增长，我们预期这一领域需求将在2019年继续保持强劲。对银行公司而言，核心仍然放在能够加强前台交易系统的项目，中台和后台项目则受到新监管要求的驱动，几家大型保险公司仍处于IT转型项目中。金融科技创业企业对数字支付系统、数字资产管理、区块链和加密货币专业高素质人才的需求持续快速增长，我们预计合格候选人在2019年有望获得更高薪酬。

**初创企业比传统机构更具优势**

当前，金融科技领域在本地面临合格候选人的短缺，银行和初创企业在重新安置优秀海外候选人这一方面都非常灵活。但是，在这个人才短缺的市场上，传统银行由于面试流程更长、工作环境灵活度更低、薪酬构成缺少初创企业能够提供的期权和资产组合，而处于相当不利的地位。

**招聘企业必须在人才吸引方面提升自身创造力**

具备IT安全背景的候选人仍面临高度需求，各大企业都将网络安全列为高度优先事项。IT审计候选人也供不应求，我们注意到多个公司争夺相同候选人的情况，在推动薪酬上涨的同时，也敦促雇主在招聘时更有创意。数据科学家、数据分析师、数据建模师、以及大数据相关候选人都将在未来一年内持续面临强劲需求。

## 日本

**无论候选人经验深浅，竞争均推动其薪酬上涨**

和2018年一样，2019年又将是金融科技领域招聘活动活跃的一个年头，投资银行在技术和非技术领域的招聘需求都将持续。

前台和中台交易应用程序开发人员，主要是C++或Java技能候选人的招聘将持续活跃，各大银行均在相互竞争，以期开发出市场上最快最可靠的交易应用。这场竞赛推动了行业资深人士薪酬的上涨，同时部分银行也在招聘具备未来潜力的初级候选人 - 具备强大技术能力但缺乏行业经验的人 - 该领域为其提供的薪酬高于其他行业。

**云、自动化、应用支持将成为招聘重点领域**

投资银行将需求在非技术岗位上招聘 IT 业务分析师和IT 产品经理，以应对今年可能开展的一系列项目。包括自动化、新的云托管服务、供应商系统的实施和集成、以及全球系统的日本本地化。这将是繁忙的一年，具备这些项目经验的候选人将有望看到薪酬的上涨。

**“香港银行和初创公司纷纷招聘海外候选人。”**



# 金融科技

在其他领域，应用支持和基础设施工程职位的招聘 - 包括网络工程师、Unix/Linux 服务器工程师、桌面支持和工程师 - 有望在2019年的保险、FT供应商、资产和投资管理、以及投资银行等行业保持活跃。薪酬则可能与2018年持平。

## 本土及海外企业纷纷开始着重IT治理

2018年另一个活跃领域在于IT治理，且其招聘需求有望在2019年进一步增加。保险公司和投资银行在IT审计、IT安全经理、IT风控等岗位职能的招聘活动均有可能提升。这一需求受到了日本金融厅(JFSA) 监管加强的推动，同事，各大公司也希望日本办事处与其全球业务其他地区所使用的高合规标准保持一致。具备这些技能的候选人今年将在市场上看到大量机会，如果决定跳槽，则有望获得加薪。

## 马来西亚

### 金融科技、数字化、网络安全和自动化是马来西亚多元化金融科技产业的主要趋势

2018年，马来西亚金融科技领域取得了有趣的增长。马来西亚国家银行有史以来第一次对这一领域的监管采取了开放但谨慎的态度，通过发布开放API准则、支付监管和众筹框架，向这一领域提出了鼓励。

在新技术创新和监管变革的推动下，我们预计马来西亚金融科技将有巨大增长潜力。预计这将为移动和网页开发、新兴技术和数据分析领域创造更多就业机会。

毫无疑问，2019年的主要趋势将是金融服务业数字化和自动化的持续增长。我们已经观察到运营和流程中自动化的需求不断提升，出于节约成本的考量、有更多机器人得到部署，这也意味着机器人流程自动化 (RPA) 开发者正面临高度需求。

### 云技术进入视野，经典技术仍有需求

在其他领域，随着企业对网络灵敏度和灵活性改善付出不懈努力，对有软件定义网络 (SDN) 经验的网络工程师需求明显增加。

此外，云技术应用的扩张 - 尤其是FSI内的私有云 - 使得大型组织内部可以依赖开源技术。

然而，用于维护遗留系统的经典技术能力，例如Cobol、DB2和Mainframe，仍然存在必要，这是由于人才的供应严重不足。随着金融服务领域数字产品使用的增长，网络安全仍然是所有公司的重点优先事项。

我们预计将有更多公司重点关注自身在网络安全运营中心 (CSOC)、安全威胁监控和技术风险方面能力的提升。

### 雇主愈发优先考虑技术接触，候选人竞争激烈

与此同时，数据科学家、数据建模师和大数据相关候选人都将在未来几年面临强劲需求。这将导致薪酬要求进一步升高。无论在传统、数字银行还是金融科技初创企业，整个行业的招聘活动都将极具竞争力。候选人采取行动的主要决定因素是薪酬，但部分候选人同样重视职业发展和在该公司所能接触到的技术水平。

## 新加坡

### 创业精神深受鼓励

新加坡政府继续为当地人才和企业家提供大量支持，同时将性别多元化问题推向视野前沿。我们在2018年第一和第三季度都看到了对交易大厅编程人员的显著需求，这一数据让我们没理由不相信该趋势将在未来一年延续，尤其即将到来的新加坡金管局 (MAS) 指南意味着还有更多转型项目处于筹备之中。

在其他领域，在新加坡和整个亚太地区均于近期遭受网络攻击的背景下，网络安全、威胁管理、数字法医和内网安全均称为高需求专业。此外，新技术的应用也带来的新的潜在风险因素，信息安全和隐私是金融服务的重中之重，金融科技公司更是需要端对端的加密服务。

## 破坏性科技带来需求和创新

随着传统金融服务公司希望将区块链和加密货币等全新银行和支付选项纳入到自身服务范围之中，其正在不断扩大努力、为金融科技部门提供更多预算，以便跟上破坏性新技术发展的速度。

随着创新实验室的出现和兴起，能展示自身创新想法的候选人面临高度需求，为各项目招聘本土和海外人才创造了必要性。

## 金融科技进入交易大厅，业务骨干失去栖息地

无论在资产管理、私募股权、资本市场、银行还是保险公司，金融科技都不再是单纯的流行词汇，而是已经成为行业标准。事实上，它的发展如此迅速，一系列小规模中小型企业和机器人管理公司都已经能够提供精确有效的交易平台服务，且在整个亚太地区甚至全球市场提供市场连接。

通过这些发展，我们可以看到，新加坡市场处于缓慢但平稳的发展阶段，长期企业家尤其能看到4% 到5% 的年度增长。

“科技创新和监管变革为马来西亚创造了就业机会。”

# 金融科技

管理	基础架构经理	开发经理	信息技术总监	首席信息官
中国大陆	400 - 800	600 - 900	800 - 1,800	1,200 - 2,500
香港	1,100 - 1,800	1,100 - 1,800	1,200 - 2,000	1,500 - 3,200
日本	15 - 20	15 - 20	20 - 40	25 - 80
马来西亚	162 - 222	150 - 310	250 - 540	480 - 780
新加坡	150 - 300	150 - 300	200 - 400	350 - 600

支持部门	应用支持	团队主管	FIX接口/ 协议支持	市场数据 工程师	运用支持 经理
中国大陆	250 - 450	400 - 600	200 - 400	350 - 650	600 - 800
香港	520 - 760	660 - 900	520 - 850	480 - 780	700 - 1,000
日本	8 - 12	14 - 16	8 - 14	8 - 12	15 - 20
马来西亚	80 - 120	96 - 192	120 - 200	160 - 300	120 - 240
新加坡	60 - 120	115 - 260	100 - 180	100 - 200	120 - 260

其他	定量分析师	信息技术安全/ 信息技术风险	信息技术审计	容灾计划经理
中国大陆	400 - 600	420 - 750	400 - 700	400 - 700
香港	720 - 1,500	600 - 1,000	570 - 900	800 - 1,000
日本	15 - 25	12 - 20	13 - 20	12 - 20
马来西亚	150 - 240	144 - 480	120 - 240	120 - 180
新加坡	100 - 250	100 - 350	80 - 360	100 - 300

	项目协调员/ 项目管理官	服务运维经理	测试员	测试经理
中国大陆	250 - 500	450 - 750	250 - 350	400 - 600
香港	550 - 820	750 - 1,160	450 - 780	720 - 1,200
日本	6 - 10	12 - 18	8 - 14	12 - 20
马来西亚	120 - 180	120 - 216	80 - 192	120 - 240
新加坡	80 - 130	120 - 220	84 - 150	150 - 250

联合国亚太地区经济社会委员会已出台措施，将使该地区两万名女性企业家能够接触到新兴的金融科技解决方案。



资料来源: [www.unescap.org](http://www.unescap.org)

备注  
• 薪酬都以当地货币表示



**为了满足深圳快速增长的人才招聘需求，  
我们已于2018年迁往位于深圳湾科技园区中心的华润大厦。**







# 金融科技 业务分析师

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	250 - 380	400 - 600	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	330 - 550	600 - 950	920 - 1,500	1,200 - 2,000	2,000 - 2,800
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	60 - 90	100 - 180	170 - 240	N/A	N/A
新加坡	84 - 110	110 - 150	130 - 220	N/A	N/A

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	250 - 380	400 - 500	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	350 - 650	750 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 - 3,200
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	60 - 90	100 - 180	170 - 240	N/A	N/A
新加坡	90 - 120	120 - 160	140 - 200	N/A	N/A

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	250 - 380	400 - 500	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	600 - 860	720 - 1,200	1,000 - 1,500	1,600 - 2,200	2,200 - 3,600
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	96 - 144	130 - 192	168 - 240	N/A	N/A
新加坡	90 - 120	120 - 150	150 - 240	N/A	N/A

#### 备注

• 薪酬都以当地货币表示

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	520 - 650	700 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 2,800
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	N/A	100 - 168	144 - 264	240 - 336	320 +
新加坡	N/A	102 - 140	140 - 200	240 - 280	300 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	520 - 800	650 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 2,800
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	N/A	100 - 168	144 - 264	240 - 336	320 +
新加坡	N/A	102 - 140	150 - 200	240 - 300	300 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	600 - 860	720 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 3,600
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	N/A	140 - 170	180 - 300	240 - 336	350 +
新加坡	N/A	110 - 150	160 - 250	250 - 400	400 +

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 金融科技 JAVA

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	200 - 350	300 - 450	500 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 650	700 - 1,000	900 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 100	90 - 160	160 - 220	220 - 350	300 +
新加坡	60 - 80	90 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 680	700 - 1,000	920 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	90 - 160	160 - 220	220 - 330	320 +
新加坡	70 - 90	110 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	500 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 670	700 - 1,000	950 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	110 - 150	160 - 240	240 - 320	320 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

#### 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 金融科技

## C++

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	220 - 350	300 - 450	450 - 1,100	1,000 - 1,300	1,300 - 1,800
香港	420 - 800	600 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 90	90 - 160	150 - 220	220 - 320	300 +
新加坡	70 - 84	90 - 130	160 - 220	220 - 300	280 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 800	750 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,850	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	90 - 160	160 - 220	220 - 330	320 +
新加坡	70 - 90	90 - 140	150 - 220	220 - 300	280 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 800	750 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,850	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	90 - 110	110 - 150	160 - 250	240 - 330	320 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

## EXCEL/VBA/RAD

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 700	850 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 110	110 - 150	160 - 230	240 - 360	N/A
新加坡	60 - 90	90 - 150	150 - 220	220 - 300	N/A

备注  
• 薪酬都以当地货币表示



# 金融科技

## C#

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	350 - 500	500 - 750	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 750	850 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 100	90 - 160	150 - 230	230 - 320	320 +
新加坡	60 - 90	90 - 135	140 - 220	220 - 300	300 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 750	850 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	45 +
马来西亚	80 - 100	90 - 160	150 - 230	230 - 320	320 +
新加坡	70 - 90	90 - 135	140 - 220	220 - 300	300 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 750	850 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	45 +
马来西亚	90 - 120	110 - 160	170 - 240	240 - 350	350 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	150 - 220	220 - 300	300 +

## MAINFRAME, AS/400

COBOL	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁
马来西亚	70 - 90	100 - 150	150 - 240

## ETL INFORMATICA, ORACLE PL/SQL, RDMS, 数据仓库, SAS

商业智能	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁
日本	6 - 10	10 - 16	16 - 20
马来西亚	72 - 108	100 - 168	150 - 240

### 备注

• 薪酬都以当地货币表示

应用开发 - 前台	C++/Java/ C# 开发人员	Excel/Visual Basic 开发人员	数据库 开发人员	应用架构师/ 开发主管	开发经理	Main Frame 开发人员
日本	8 - 14	8 - 14	6 - 14	10 - 16	14 - 20	7 - 12
马来西亚	60 - 144	60 - 120	72 - 108	144 - 240	144 - 180	72 - 144

应用开发 - 中台/后台	C++/Java/ C# 开发人员	Excel/Visual Basic 开发人员	数据库 开发人员	应用架构师/ 开发主管	开发经理	Main Frame 开发人员
日本	6 - 12	6 - 12	6 - 12	10 - 15	14 - 20	7 - 12
马来西亚	60 - 144	60 - 120	60 - 120	144 - 240	144 - 216	72 - 144

应用开发 - 前台	应用开发	团队主管	经理
日本	6 - 8	10 - 14	12 - 16
马来西亚	48 - 108	84 - 144	132 - 192

应用开发 - 中台/后台	应用开发	团队主管	经理
日本	6 - 8	10 - 14	12 - 16
马来西亚	48 - 108	84 - 144	140 - 192

其他	业务分析师 (前台)	业务分析师 (后台)	信息技术安 全/信息技术 风险	信息技术审计	容灾计划经理
日本	7 - 13	10 - 18	10 - 18	10 - 18	10 - 18
马来西亚	96 - 144	96 - 144	144 - 480	120 - 240	120 - 180

	项目经理 (前台)	项目经理 (后台)	程序经理	项目协调员/ 项目管理 办公室	服务运维经理	测试经理
日本	7 - 15	10 - 18	12 - 25	6 - 12	10 - 20	10 - 25
马来西亚	120 - 192	120 - 192	180 - 240	72 - 108	144 - 240	120 - 240

管理层	基础架构经理	项目经理 - 前台	开发经理 - 中台/后台	信息技术总监	首席信息官	应用支持经理
日本	10 - 16	15 - 25	15 - 20	25 - 70	40 - 80	15 - 25
马来西亚	150 - 240	120 - 240	120 - 240	300 - 540	420 - 840	144 - 240

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 人力资源



## 中国大陆

随着本土公司继续扩张，招聘活动持续火热，用以增长人力资源职能、保留关键人才

2018年，中国人力资源职能技术梳理加速增长，导致人力资源专业人士的招聘激增。此外，各公司在人力资源、人才获取、薪酬和福利岗位上出现了一致的整体趋势，对中级和资深人才需求升级。

**对候选人来说，与未来直属上级是否合作的重要性持续走高**

受到本土公司和跨国企业的双重推动，尤其为了保留关键人才、发展人力资源职能，我们在2019年将看到对自身人力资源专家的需求继续提升 - 例如人力资源业务合作伙伴 (HRBP)、人力资源专家、薪酬福利专家。因此，雇主愿意提供具备吸引力的薪酬方案，以确保在人才短缺的市场中招聘到有能人。除薪酬外，候选人也会将行业类型、职责、以及与未来直属上级是否合作等其他方面纳入考量。

**中国企业出海，有跨国其公司经验的候选人备受欢迎**

随着中国企业的全球足迹不断扩张，人才竞争将会非常激烈，作为首选工作场所，曾经非常理想的跨国公司职位越来越多地被当地巨头所取代。

本地公司都希望在海外拓展业务和运营，我们预期招聘活动将在2019年保持正面积极，曾在海外跨国企业有过工作经验的候选人将极具吸引力。

随着组织内部结构变革的持续，我们预计未来一年中国对人力资源专业人士的需求还将持续增加。

## 香港

内地企业扩张进入香港，重点向技术倾斜，双语人才需求升高

越来越多内地企业渗透进入香港市场，加速技术和商业活动的增长，我们在2018年看到的人力资源专业人士招聘活动范围非常广泛。各大企业组织持续在多个领域寻求人才，HRBP、人才与学习、以及薪酬福利专家将受到格外追捧，因此，积极的招聘活动仍将在2019年持续。

**数字化转型恰逢其时**

从推动数字化转型的跨国企业，到专注金融技术的初创公司，商业活动越来越重视技术。企业领导者尤其需要人力资源顾问的辅助，发展高度技术化和专业化的团队。因此，在转型和变革管理方面有专业知识经验的HRBP或人事专员将在未来一年面临高度需求。

此外，薪酬福利和人才管理专家仍然受到追捧，市场的人才短缺情况要求薪酬必须保有竞争力，雇主在这些领域愿意付出诱人的薪酬福利用于吸引候选人，这一趋势极有可能在2019年持续。

随着内地企业继续在香港迅速扩张，雇主更偏爱具备双语能力、理解内地文化的人力资源人才。对公司业务有深刻理解、具备强大的商业敏锐性、有能力对关键利益相关者产生影响的候选人将脱颖而出。

**候选人将灵活工作时间和职责纳入考量**

在各大公司都希望吸引和保留人才的情况下，整个行业的薪酬均有逐渐提升，包括补贴、灵活工作时间等在内的其他福利也是如此。拿到录用通知的候选人通常会考虑整体薪酬方案 - 包括金钱报酬、工

作范围和职责 - 但在最终决定是否接受报价之前仍愿意开展谈判。

## 日本

**未来一年特色：初级职位和直接搜索型招聘**

人力资源职位的招聘活动在2018年保持相对稳定。虽然几乎各个层级都格外注重替代岗位的招聘，新增编制人数也略有增加。

人才招聘、HRBP和人事运营职位在2018年面临的需求尤高，各大组织纷纷转向直接搜索型招聘、并愿意为最优人才提供具备竞争力的薪酬，尤其针对在农村地区工作的HRBP 职位。

**初级候选人在谈判中占据更大主动**

有趣的是，相比资深人力资源候选人，各公司批准招聘的更多职位则面向年轻、聪慧、逻辑感强、潜力更大的候选人，只是在教育背景方面仍保持严格。这推动竞争加剧，并给市场上的初级候选人带来了更高的谈判话语权。我们看到IT和服务行业均有一系列初创企业进入日本市场，很多都在寻找人才招聘专家或单独的人事专员和经理。公司需要积极主动、精通业务且有影响力的专业人士与国际团队进行沟通。

总体而言，日本人才短缺的人力资源市场还需要更有效率的面试流程和更有竞争力的薪酬福利，包括灵活工作时间、在家工作选项等。

# 人力资源

## 马来西亚

### 数字经济亟待爆发，公司欲提升员工技能

与往年一样，我们预计在2019年不会有很多公司为人力资源专业人士提供显著的薪酬增长。因此，人力资源领域的求职者应在期望薪酬方面保持灵活。尽管如此，随着马来西亚数字经济的繁荣发展，公司越来越希望建立能够面向未来的员工队伍，我们预计各行各业对学习和人才管理专家的需求均将走高。

### 金融服务和快消行业寻求人力资源分析候选人

人力资源分析专业人士受到高度追捧，公司纷纷寻求能够推动人力资源数据分析规划、使用数据做出有效预测的人才，这一趋势在金融服务和快消行业格外显著。此外，常驻马来西亚的主要跨国公司SSC数量激增。具备SSC建设经验、曾经从零建立多项职能的资深人力资源专家非常罕见，也备受雇主欢迎。

### 初创企业希望招聘商业咨询人才，但备受薪酬预算限制

另一方面，马来西亚的中小型企业正在寻找在内部流程方面有亲身实践经验的HRBP。这类企业都重视具备概念思维和商业头脑的人，多数团队规模都有限，因此需要能参与到日常运营中的员工，这种情况可能会和大型公司形成鲜明对比。很多初创公司都更偏爱具备商业咨询背景的候选人，但通常其薪酬预算无力满足具备这类经验的候选人的预期。

## 新加坡

### 市场即将迎来热潮，2019年是人才招聘职位乐观的一年

2018年一整年间，各个市场领域的招聘活动均在不同时期取得蓬勃发展。尽管因为求职者更多，招聘经理需要花时间寻找合适候选人填补空缺，所以招聘流程和招聘时间明显延长，但商业和工业领域仍处于领先地位。银行和金融领域在过去几年中一直保持稳定，招聘活动围绕关键职位的替代人员进行，这种情况在2018年底有所放缓。

### 跨国企业落地，带来更多总监级别职位

总体而言，各级HRBP和人才招聘职位需求均有所升高。随市场在2019年回升，高级人力资源专业人士的前景也很乐观。随着全球各地公司纷纷涌入新加坡建立亚太总部，不断有总监级别的新职位出现，我们预计这一领域将在未来一年取得进一步增长。

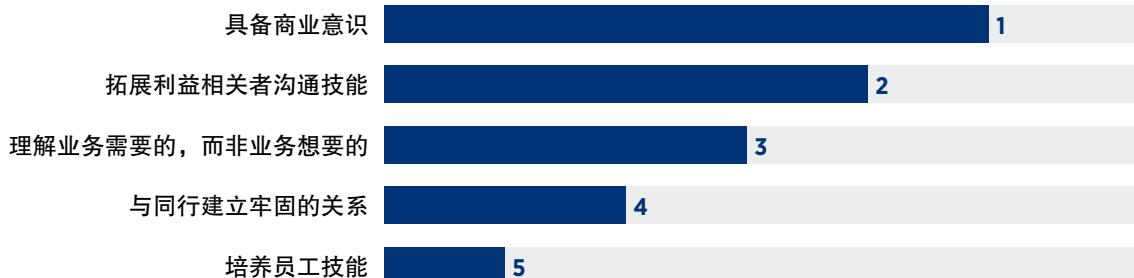
组织机构在持续重组和进一步精简人力资源团队的同时，仍将继续将重点放在人才的保留。与此同时，共享服务环境和CoE内对人力资源专业人士的需求还将有所提升。

薪酬方面，人力资源专业人士的薪酬将在未来一段时间保持稳定。求职者在薪酬方面的预期一直脚踏实地，更换工作跑道时并不一定要求薪资的提升，而是更关注职业发展机会。

像过去的12个月一样，雇主暂停永久性职位的招聘，尤其在银行业，临时和合同雇员的人数将有提升。候选人和雇主对人力资源职能这一概念的接受度都越来越高了。

“在整个2019年中，新加坡市场临时雇员和合同雇员的招聘人数都将增加。”

## 新一代人力资源总监要点



资料来源：瀚纳仕亚洲人力资源总监特质，2017年7月发布

# 人力资源

	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (15年以上)	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (10年以上)	人力资源总监/ 人力资源主管 (8-10年)	人力资源总监/ 人力资源主管 (8年以下)
中国大陆	1,500 - 4,000	800 - 1,500	500 - 1,000	400 - 800
香港	1,200 - 2,280	960 - 1,500	960 - 1,200	840 - 1,200
日本	N/A	18 - 30	16 - 30	13 - 17
马来西亚	360 - 600	265 - 420	240 - 300	180 - 240
新加坡	250 - 400	220 - 250	180 - 220	150 - 180

	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (10年以上)	人力资源经理/ 人力资源合作伙伴 (10年以上)	那人力资源经理/ 人力资源合作伙伴 (6年以上)	助理人力资源 经理 (4年以上)
中国大陆	700 - 1,000	400 - 800	350 - 500	200 - 350
香港	960 - 1,440	720 - 1,200	480 - 600	300 - 480
日本	13 - 18	11 - 16	8 - 13	7 - 10
马来西亚	180 - 360	140 - 240	102 - 192	72 - 120
新加坡	150 - 185	120 - 150	80 - 120	70 - 100

	区域招聘总监 (12年以上)	区域招聘经理 (10年以上)	高级人力资源 助理(5年以上)	人力资源助理 (2年以上)
中国大陆	800 - 1,600	500 - 900	150 - 300	100 - 240
香港	840 - 1,200	540 - 840	300 - 480	150 - 360
日本	N/A	15 - 20	6 - 10	5 - 7
马来西亚	180 - 300	145 - 216	72 - 96	48 - 72
新加坡	180 - 250	150 - 180	55 - 65	40 - 55

	招聘经理 (8年以上)	招聘经理 (5年以上)	招聘专员 (3年以上)	校园招聘专员 (3年以上)
中国大陆	300 - 700	150 - 300	100 - 150	100 - 250
香港	540 - 720	360 - 540	216 - 360	264 - 360
日本	12 - 17	7 - 12	4.5 - 6.5	6 - 10
马来西亚	110 - 180	72 - 120	54 - 72	54 - 180
新加坡	100 - 150	60 - 90	40 - 50	50 - 72

	区域培训发展 总监 (10年以上)	区域培训发展 经理 (10年以上)	培训发展经理 (5年以上)	培训发展主管 (3年以上)
中国大陆	800 - 1,200	500 - 800	200 - 650	100 - 250
香港	900 - 1,560	720 - 960	450 - 750	216 - 336
日本	15 - 20	12 - 18	9 - 15	7 - 9
马来西亚	215 - 384	180 - 252	108 - 192	60 - 108
新加坡	180 - 300	120 - 180	80 - 120	60 - 80

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 人力资源

	区域薪酬福利 经理 (12年以上)	区域薪酬福利 经理 (10年以上)	薪酬福利经理 (8年以上)	薪酬福利专员 (3年以上)
中国大陆	800 - 2,000	600 - 1,000	400 - 700	150 - 300
香港	960 - 1,800	720 - 900	480 - 720	300 - 400
日本	15 - 22	12 - 17	10 - 16	6 - 10
马来西亚	300 - 420	180 - 300	120 - 192	78 - 120
新加坡	180 - 300	150 - 180	120 - 150	80 - 120

	人力资源信息系统 经理(8年以上)	人力资源信息系统 专员 (3年以上)
中国大陆	200 - 550	100 - 200
香港	480 - 720	180 - 360
日本	8 - 13	5 - 8
马来西亚	90 - 180	50 - 84
新加坡	80 - 120	40 - 60

	组织发展经理 (10年以上)	人力资源共享 服务中心经理 (8年以上)	薪酬经理 (8年以上)	薪酬经理 (3年以上)
中国大陆	500 - 1,200	400 - 700	300 - 600	100 - 180
香港	660 - 900	480 - 720	480 - 720	216 - 336
日本	12 - 18	10 - 15	9 - 13	5 - 9
马来西亚	180 - 336	180 - 300	110 - 180	60 - 80
新加坡	120 - 250	90 - 220	90 - 175	50 - 90

备注  
• 薪酬都以当地货币表示





## 中国大陆

**受多种因素影响，IT市场将在2019年保持强劲势头**

在这个快速增长、紧密联系的商业环境中，受到新型技术的驱动，市场竞争正不断推动中国企业在2019年加速数字化转型。包括大数据、云、物联网、人工智能等在内的技术让企业不仅能在整个生命周期内实现客户价值的最大化，更有助于实现高效灵活的卓越运营。

### 人工智能人才需求惊人

在上述技术中，从业务运营到客户体验，人工智能正处在中国转型变革的前沿。人工智能正为包括教育、银行、医疗保健、安全、制造业和工业等在内的多个领域注入活力。其革命性的本质，使得人工智能需求有望在2019年取得指数性增长。这一领域已经在国家层面上获得了相当大的支持，政府已将其定义为“关键国家战略”。

大规模政府援助背后的原因，则在于中国希望在2030年成为全球人工智能领导者。

### 人工智能薪酬看涨35%到50%

在巨大人才需求的推动下，人工智能和大数据是收入最高的两个领域。计算机视觉、语音识别和自然语言处理方面的毕业生和自身人工智能候选人都是市场上的抢手人才。强烈的需求使得人工智能相关薪酬涨幅达到35%到50%，拥有学士学位的应届毕业生年薪可达30万到50万人民币。人工智能领域的候选人薪酬有望超过其他行业50%。

除技术方面以外，中国IT行业的投资将在2019年持续关注软件和服务。硬件支出仍将占据主导地位，但增速将持平，决策者已逐渐意识到，软件是业务成功和了解整个客户生命周期的核心。

## 香港

**2018年发生的大规模网络犯罪活动，推动IT安全领域蓬勃发展，候选人的需求提升紧随其后**

香港信息安全领域的需求仍然高涨，特别是初中级候选人、以及具备人员管理经验的高级候选人。

由于近期监管的变化和全球网络犯罪的增多，各公司已经在过去几年中迅速扩大了自身安全团队。金融机构一直以来是这方面招聘的主要力量，但非金融企业也已经意识到了网络安全的重要性，并开始开展网络安全项目规划。

因此，候选人已经供不应求，导致工资上涨。此外，为了解决人才短缺问题，思想开明、能够根据候选人学习能力进行招聘的人事经理会更容易招到合适的人才。

此外，无需赘言，完全按照清单事项进行招聘的团队则会发现，其职位可能长达6个月到一年都无法招到合适的人才。

### IT审计虽不热门，但机会众多

从技能角度来说，精通渗透测试的候选人仍面临高度需求。此外，虽然有些人认为IT审计枯燥无味，有兴趣从事这一领域的人则面临数不清的机会。在基础设施方面，随着客户业务活动的加剧，服务提供商在过去几年内也都取得了健康的成长。

因此，服务台专家和系统工程师备受欢迎。

### 筛选流程更为严格，过滤不具备实践经验的人才

网络工程师也持续受到追捧。然而，尽管市场竞争激烈，部分公司却会让申请人接

受更严格的筛选程序，去除可能具备良好技术知、但不见得具备执行这一工作实践技能的候选人。

因此，各企业也愿意为网络工程师支付高价。

## 日本

**企业技术和数字营销部门的招聘需求将持续到2019年**

零售和制药行业组织机构进一步提升其在IT方面的投资，从而为IT战略解决方案专业人士、IT顾问和项目经理创造出更大的需求。我们预计酒店、零售和其他IT服务领域对候选人的需求将进一步增高。随着各大公司对基础设施的规划、设计和实施，用以进一步改善SAP、CRM (Veeva)及其他数字化系统应用相连接的内部或客户业务流程。

**“中国希望在2030年成为全球人工智能领导者。”**

# 信息技术

## 大量全渠道项目推动电子商务候选人面临需求

零售领域的主导战略一直在于全渠道零售，使得各公司纷纷加强自身在移动和网络双平台上的电子商务功能。和这一平台的启动或扩展存在大量相关项目，需要具备电子商务技术知识的候选人增强适用于现代消费者的数字内容。

在IT 咨询领域，战略顾问、行业顾问及其他高技能专业人士开始供不应求。尤其在日语双语市场激烈的竞争下，雇主在填补中级职位时将遇到挑战。

### 未来一年薪酬将有缓慢增长

企业技术各相关部门对IT工程师、IT顾问和IT项目经理的需求均有走高，我们预计2019年充满竞争的市场将推动薪酬缓慢增长。

## 马来西亚

### 马来西亚企业期待市场增长

继2017年面临经济压力和工业变革后，马来西亚公司开始认识到数字化转型的必要性。除数字化外，IT市场也经过了重新定义，以满足未来技术发展的需求。我们开始看到市场巨头对新技术 - 尤其是区块链、大数据和云的需求。

随着技术的快速变革和新产品组合的引入，功能性SAP顾问面临的需求有所增长。为鼓励成本效益，各公司纷纷在去年实施自动化相关项目或ERP升级项目。尽管有新技术出现，包括.NET和C#在内的传统编程语言仍是市场主流。只要行业其他部分仍然抵制新技术的采用，这些领域的技能就仍然是必要的。

## 电商领域将继续扩张，网络安全仍为关键考量

随着移动普及率的提高，移动性将成为马来西亚企业组织的关键因素。使用移动设备适应移动性使用需求和产品的趋势愈发明显，为电子商务领域的发展铺平了道路。这一领域将有迅速增长，进而提升对数字、支付和分析候选人的需求，以满足更复杂的消费者需求。各组织都计划跟上云分析的新兴趋势，云基础架构面临高度需求，意味着网络安全专业人士所面临的需求将呈指数增长。

### 面对人才短缺，技能升级是关键

随着技术升级加速，IT候选人必须成为多面手、且能快速适应技术发展。人才需求远远高于供给，使得部分组织开始关注现有员工的再次培训和技能升级，实现员工发展。

## 新加坡

### 新加坡政府强烈鼓励IT行业发展，云转型和DEVOPS实践是2019年的关键

政府持续为这一蓬勃发展的领域提供强劲支持，新加坡技术领域一直稳步增长。国家认识到建立强大基础设施的重要性，我们看到有大量新举措得以实施，以在本地候选人中培养新的人才和技能。

越来越多的企业正在将其传统基础架构向云转移，并开始采用DevOps实践。在电子商务和互联网公司中，Linux工程师转向云开发也成为明显趋势，而随着各个企业都希望确保服务器的可靠性，这些人才在大型服务器环境中工作的能力也受到高度追捧。其他面临需求的基础设施领域包括服务器台工程师和系统工程师，我们预计未来

几个月内这些职位仍在市场中保持强劲势头。

## 网络安全候选人应将重点放在经验而非资质

新加坡就当前国家安全措施和政策进行了审查，网络安全成为2018年另一重点话题。候选人对安全类证书兴趣高涨，雇主则更加重视工作经验与实践能力。

### 资金充足的初创企业推动薪酬上涨

资金充足的初创企业愿意提供高于市场均价的薪酬，以确保为团队招聘到最优秀的人才，但预算紧张的小公司如果在薪酬方面无法跟上市场节奏，则可能很难吸引到候选人。随着云、安全和DevOps工程师面临的需求不断升高，我们预计其薪酬将保持强势、并在2019年内有所增长。包括制药、电子商务、游戏、教育和媒体在内的各行各业都在寻求这类人才的招聘。

## 亚洲最佳技术中心：

1. 班加罗尔
2. 新加坡
3. 深圳
4. 北京
5. 海得拉巴和香港

资料来源：  
高力国际，2018年亚洲最佳中心：技术



# 信息技术 开发

分析程序员	MS.Net/J2EE	VB6/ASP/SQL/ Delphi/C++	Oracle表格/ 报告
中国大陆	300 - 550	250 - 350	180 - 350
香港	264 - 456	264 - 456	240 - 456
日本	6 - 9	6 - 9	8 - 12
马来西亚	60 - 85	60 - 85	60 - 85
新加坡	50 - 75	50 - 75	55 - 90

高级分析程序员	MS.Net/J2EE	VB6/ASP/SQL/ Delphi/C++	Oracle表格/ 报告
中国大陆	320 - 500	280 - 420	300 - 420
香港	420 - 660	384 - 600	384 - 660
日本	8 - 12	8 - 12	8 - 13
马来西亚	90 - 120	90 - 120	70 - 100
新加坡	72 - 100	72 - 100	55 - 90

数据专员	数据架构师	数据库管理员	数据建模师	数据仓库顾问	数据分析师
中国大陆	500 - 1000	250 - 450	300 - 600	300 - 400	350 - 600
香港	540 - 900	420 - 660	420 - 700	420 - 840	384 - 660
日本	10 - 15	8 - 12	10 - 14	10 - 15	8 - 13
马来西亚	120 - 240	120 - 180	144 - 216	120 - 216	96 - 144
新加坡	105 - 165	72 - 120	70 - 120	60 - 100	85 - 160

管理层	开发团队主管	开发经理
中国大陆	450 - 750	600 - 900
香港	720 - 1,050	900 - 1,500
日本	9 - 15	15 - 17
马来西亚	120 - 198	180 - 264
新加坡	105 - 156	132 - 200

软件测试	测试分析师	高级测试分析师	质量保证经理	质量保证主管
中国大陆	150 - 250	300 - 500	420 - 630	580 - 850
香港	420 - 800	600 - 1,000	600 - 850	700 - 1,100
日本	6 - 8	8 - 10	9 - 13	10 - 15
马来西亚	75 - 90	108 - 144	180 - 216	264 - 330
新加坡	55 - 90	68 - 105	84 - 108	165 - 225

#### 备注

• 薪酬都以当地货币表示

广域网	Cisco 工程师	语音/ Comms 工程师	网络设计	技术架构师	方案与企业 架构师	NOC 工程师
中国大陆	180 - 300	220 - 350	300 - 450	350 - 500	400 - 550	150 - 220
香港	500 - 800	560 - 1,000	550 - 1,000	760 - 1,400	760 - 1,400	460 - 760
日本	8 - 14	8 - 12	10 - 13	11 - 15	11 - 15	6 - 8
马来西亚	78 - 100	96 - 144	120 - 160	120 - 216	180 - 300	84 - 120
新加坡	55 - 100	50 - 95	90 - 150	120 - 180	140 - 220	45 - 60

系统管理	Unix管理员	Sybase/ Oracle/MS SQL DBA	存储系统 工程师	语音 工程师	网络 工程师	Windows (Wintel) 管理员
中国大陆	280 - 450	350 - 580	280 - 380	200 - 280	200 - 350	150 - 300
香港	500 - 900	470 - 800	460 - 860	660 - 950	480 - 860	420 - 800
日本	7 - 10	7 - 11	8 - 12	7 - 11	7 - 11	7 - 11
马来西亚	84 - 144	96 - 180	96 - 180	96 - 144	96 - 144	60 - 100
新加坡	70 - 120	70 - 150	75 - 125	45 - 100	65 - 130	55 - 90

技术专员	信息安全 工程师	信息安全 顾问	通讯专员	Unix 顾问	售前 工程师
中国大陆	350 - 550	350 - 600	N/A	N/A	250 - 400
香港	500 - 800	700 - 1,100	620 - 1,000	500 - 900	500 - 920
日本	8 - 13	8 - 15	8 - 12	8 - 12	10 - 16
马来西亚	72 - 192	120 - 216	120 - 180	96 - 180	96 - 180
新加坡	70 - 125	100 - 155	75 - 120	80 - 140	120 - 190

管理层	技术服务 经理	网络经理	信息技术经理
中国大陆	280 - 480	300 - 500	400 - 800
香港	480 - 920	600 - 1,000	760 - 1,200
日本	9 - 12	10 - 14	11 - 16
马来西亚	96 - 150	120 - 180	120 - 180
新加坡	85 - 140	100 - 160	100 - 190

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 信息技术 业务

分析与项目	技术业务管理	业务/ 流程分析师	系统分析师
中国大陆	250 - 380	300 - 550	250 - 400
香港	460 - 760	460 - 840	360 - 660
日本	7 - 10	9 - 12	9 - 12
马来西亚	120 - 180	96 - 150	90 - 144
新加坡	120 - 175	110 - 150	90 - 130

	项目经理	项目/ 程序经理	信息技术审计
中国大陆	320 - 600	550 - 1,200	350 - 580
香港	580 - 950	900 - 1,400	600 - 1,000
日本	8 - 14	12 - 16	8 - 13
马来西亚	100 - 180	216 - 360	96 - 180
新加坡	120 - 190	190 - 280	90 - 175

ERP/CRM	PeopleSoft 技术	PeopleSoft 实施	基础管理	SAP分析员
中国大陆	250 - 420	250 - 450	150 - 200	220 - 450
香港	520 - 850	650 - 900	430 - 650	500 - 1,000
日本	11 - 15	9 - 14	9 - 12	9 - 13
马来西亚	90 - 150	100 - 180	90 - 160	96 - 144
新加坡	80 - 130	90 - 170	90 - 150	75 - 130

	SAP 功能顾问	ABAP开发人员	Oracle开发人员	ERP 项目经理
中国大陆	300 - 500	250 - 450	220 - 350	600 - 930
香港	520 - 1,000	500 - 800	600 - 800	1,000 - 1,450
日本	10 - 14	9 - 12	9 - 12	9 - 13
马来西亚	144 - 240	70 - 120	80 - 144	144 - 300
新加坡	95 - 160	55 - 85	66 - 110	120 - 200

#### 备注

• 薪酬都以当地货币表示



管理层	数据中心经理	服务运维经理	客户关系经理	专业服务经理
中国大陆	500 - 1,100	600 - 1,000	400 - 800	600 - 1,200
香港	650 - 1,100	700 - 1,100	700 - 900	1,000 - 1,800
日本	8 - 10	11 - 15	11 - 15	12 - 16
马来西亚	144 - 240	120 - 180	160 - 260	180 - 300
新加坡	110 - 170	160 - 280	160 - 250	160 - 250

	信息技术总监	首席信息官	项目经理	网络运营总监
中国大陆	800 - 1,500	1,500 - 2,800	400 - 650	500 - 700
香港	950 - 1,750	1,500 - 3,000	580 - 800	550 - 850
日本	13 - 18	17 - 25	8 - 14	12 - 20
马来西亚	300 - 420	300 - 600	108 - 216	240 - 420
新加坡	220 - 350	325 - 525	130 - 220	160 - 250

业务开发	经理	高级经理	销售总监	客户经理
中国大陆	455 - 700	500 - 1,250	850 - 2,000	390 - 845
香港	750 - 1,100	1,000 - 2,000	1,500 - 1,800	620 - 830
日本	10 - 15	12 - 18	10 - 20	10 - 20
马来西亚	150 - 210	168 - 300	240 - 480	120 - 180
新加坡	120 - 220	160 - 270	250 - 480	120 - 210

	售前顾问	售前经理	技术销售经理	行业顾问
中国大陆	300 - 900	600 - 1,200	600 - 900	300 - 600
香港	550 - 900	620 - 900	1,400 - 1,800	N/A
日本	12 - 18	13 - 18	N/A	N/A
马来西亚	100 - 200	144 - 300	216 - 350	300 - 480
新加坡	130 - 215	170 - 250	170 - 250	320 - 550

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

记账	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	90 - 160	95 - 170	70 - 140	120 - 180	100 - 180	130 - 220
新加坡	80 - 130	90 - 140	66 - 130	110 - 170	95 - 160	100 - 170

CRM	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	90 - 150	90 - 150	60 - 120	130 - 220	110 - 180	130 - 220
新加坡	85 - 140	95 - 160	70 - 130	120 - 200	100 - 160	120 - 210

SDP	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	80 - 150	90 - 150	70 - 120	120 - 220	100 - 160	120 - 210
新加坡	80 - 140	90 - 150	80 - 120	100 - 170	90 - 150	90 - 170

OSS	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	9 - 13	10 - 14
马来西亚	80 - 140	80 - 140	60 - 120	120 - 220	100 - 160	120 - 200
新加坡	80 - 140	75 - 130	70 - 130	110 - 180	90 - 150	110 - 190

BSS	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	9 - 13	10 - 14
马来西亚	80 - 120	80 - 120	60 - 120	120 - 220	100 - 160	120 - 200
新加坡	90 - 130	75 - 130	60 - 120	110 - 180	90 - 150	105 - 170

VAS	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	80 - 130	70 - 120	70 - 130	120 - 220	80 - 145	100 - 190
新加坡	85 - 125	75 - 120	70 - 120	100 - 170	75 - 130	90 - 170

EAI	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	80 - 130	80 - 130	60 - 110	120 - 220	90 - 150	120 - 190
新加坡	95 - 140	85 - 140	72 - 120	120 - 190	110 - 160	110 - 180

**备注**

• 薪酬都以当地货币表示

# 信息技术

## 电信 | 基础架构

MPLS网络	工程师	整合	支持	架构师	售前	经理
日本	6 - 9	6 - 9	6 - 8	8 - 13	10 - 15	9 - 15
马来西亚	70 - 130	75 - 110	60 - 100	120 - 200	150 - 220	120 - 190
新加坡	70 - 120	70 - 100	60 - 100	120 - 200	140 - 210	110 - 180

固定和移动网络	工程师	整合	支持	架构师	售前	经理
日本	6 - 9	6 - 9	6 - 8	8 - 13	10 - 15	9 - 15
马来西亚	70 - 120	75 - 110	60 - 110	120 - 200	140 - 210	120 - 180
新加坡	65 - 125	70 - 100	65 - 110	110 - 190	130 - 200	110 - 180

BTS/MICROWAVE	现场工程师	高级工程师	主管	经理
日本	5 - 8	7 - 9	8 - 10	9 - 15
马来西亚	70 - 90	100 - 130	120 - 170	120 - 190
新加坡	60 - 80	70 - 110	78 - 140	110 - 170

VAS网络	工程师	高级工程师	经理
日本	6 - 9	7 - 10	8 - 12
马来西亚	70 - 120	100 - 130	120 - 160
新加坡	75 - 120	90 - 120	100 - 160

## 电信 | 业务

分析与项目	业务经理	项目经理	项目/ 程序总监
日本	8 - 12	8 - 12	10 - 15
马来西亚	180 - 300	102 - 216	240 - 360
新加坡	140 - 250	130 - 200	190 - 300

管理层	服务运维 经理	托管服务 经理	首席方案 架构师	服务总监
日本	9 - 13	9 - 13	12 - 15	12 - 16
马来西亚	120 - 180	180 - 300	240 - 420	330 - 540
新加坡	140 - 250	150 - 250	190 - 310	280 - 420

业务开发	高级经理	客户经理	售前顾问	售前经理	技术销售 经理	行业顾问
日本	15 - 20	7 - 12	7 - 13	9 - 14	8 - 14	8 - 16
马来西亚	300 - 480	90 - 150	150 - 210	180 - 250	204 - 300	250 - 350
新加坡	160 - 250	140 - 220	140 - 210	160 - 240	160 - 250	300 - 550

备注  
• 薪酬都以当地货币表示



## 香港

### 技术进步和监管变革是推动香港保险业招聘的关键因素

香港保险业整体保费收入在2018年持续增长，虽然自2017年开始的同比增长略有下降，这一正面的趋势仍将持续。2019年，多数雇主都将小幅增加编制人数，并将实施新的福利策略、以吸引潜在的候选人。

从分销角度来看，传统银行保险和代理渠道在过去一年内取得了很大进展，很多保险公司和银行都建立了长期合作关系。

但是，支付限制在2019年可能不再会有显著的增长。随着香港保险业监督局对非传统模式的快速批准，整个行业将在数字分销方面取得增长。

### 保险技术投资将导致手动和行政领域职能的消失

2018年，各大公司纷纷投资于保险技术，以提高效率、改善内部流程、辅助数据收集，从而推动了项目和流程改进方面职位的需求，但市场仍将在未来一年处于人才短缺的情况。这些公司对颠覆性技术的采用会带来另外一个结果，手动或行政职能很容易被取代，尤其在索赔和政策服务部门，因此保险业务中部分工作岗位可能会消失。

监管变革使得保险公司希望增强自身在治理、企业风险、内部审计和控制方面的职能，我们预计在合规、审计和风险方面的招聘活动将持续增加。因此，候选人面临更多机会，使其职业生涯能够迅速发展、转化为管理角色。由于IFRS17等全球法规的

实施，这一领域人才短缺状况极为严重，海外候选人在香港的机会因此增加。

### 具备收购和技术经验的候选人供不应求

在战略方面，2018年我们看到有公司通过向保险收购和银行合作等传统交易的投资取得了增长，这种情况将在未来一年持续，同时，技术进步和创新业务的收购也会变得愈发重要。因此，我们预计这一领域的市场将持续处于人才短缺的状态。我们预计薪酬水平将在2019年有小幅上涨，但也强烈建议保险公司审查新员工的薪酬待遇。在人才短缺领域有招聘需求的公司必须在薪酬、福利和职业发展方面提供有竞争力的解决方案。

## 日本

### 日本保险业职位空缺将在2019年持续保持上行轨迹

在过去一年里，我们看到有大量的并购活动涉及到了国内外的保险公司，同时还有一系列新公司进入市场、需求招聘有才能的保险专业人士。我们还看到有趋势显示，非保险公司也开始扩张进入这一领域，利用现有业务平台销售全新保险产品。因此，我们预计2019年整个保险业的职位空缺将稳步增加。

### 日本保险技术领域发展落后于亚洲平均值，但仍有稳步增长

2018年，人寿保险、创新和健康卫生领域的联系愈发紧密，促进了产品范围和附加选项的增多。保险技术是另一个在日本有所增长的领域，虽然程度尚未和亚洲其他地区持平，我们仍将继续看到更多客户中心、客户体验类角色在2019年进入市场。

作为日本保险业的常态，咨询公司不断寻求保险专业人士的加入，这一趋势将持续到2019年。与此同时，我们还将看到咨询、传统保险公司这类的企业对初级销售人员的需求。

### 企业希望改变现状，因此将招收更多中级候选人

通常，国内主要保险公司每年4月会招聘数百名毕业生，但对中级候选人的招聘则并不常见。然而，随着商业模式越来越向全球化倾斜，这种做法也在慢慢发生改变，中级专家的招聘将更为普遍，为成熟的求职者创造新的市场。但是，部分国内公司尚未为这些中级员工建立明确的职业发展道路，因此会在公平评估和职业道路调整方面面临新的挑战。

为了应对不断变化的社会规范和候选人期望，保险公司正在广泛采用弹性工作时间和在家工作选项。随着数字化渠道的实施，同时在金融服务管理局(FSA)将如何实施监管方面存在大量不确定性，我们预计内部保险风险专业人士的需求将在2019年有所增加。这一需求很可能还会扩展到专业公司的顾问职能上。

**“在日本市场寻求聘用保险专业人士的咨询公司数量将在2019年升高。”**

# 保险业

## 马来西亚

高度活跃的一年过去，为马来西亚保险业一系列变化埋下隐忧

2018年是马来西亚保险业风起云涌的一年，多项并购、监管的变革、持续的创新共同塑造了行业的发展。预计这些因素都将对2019年新创建的角色类型产生重大影响。

保险公司可能会考虑在2019到2020年进行进一步整合，以获得更好的竞争优势，并以更具变革性的方式推动经济发展。这一点与政治气候的变化相结合，可能会导致保险公司收紧预算、减缓招聘速度。

### 数字化将在2019年产生更大影响

与此同时，人寿保险公司和综合保险公司正通过开发和增强数字平台来改善其销售策略。代理商和银行保险仍然是新业务的主要驱动力，在线分销渠道带来的新保费不足1%。但是我们预计，不断增长的数字化趋势将在2019年对产品开发、分销和销售培训专业人员的招聘产生重大影响。

除数字化外，保险业也在复刻银行业对自动化的追求。虽然这可能对传统保险业务产生负面影响，但对IT或大数据专业人士则会带来积极影响。

### 监管提供回旋余地，为风险领域带来更多自由

国家银行针对信用风险发布征求意见稿，加上其要求发生的类似变化，为风险职能的进一步发展提供了更多回旋余地。这将在较长时期创造新的机会，尤其在信贷和IT风险领域。由于包括IFRS17在内的监管要求的变化，众多职能部门对精算专业人

员的需求都有明显飙升。这一需求将促使具有精算经验的人才在2019年进入财务、风险管理、产品开发和数据分析领域。

## 新加坡

2018年形势极度乐观，未来12个月销售将有增长

继动荡的2017年后，新加坡保险业在2018年呈现出一片积极的景象。虽然综合保险公司并未从中受益，但人寿保险公司的保费却有强劲增长。2018年，多数保险公司都致力于降低成本，同时加强销售和分销业务。我们预计这一趋势将在未来一年持续，同时，保险公司都希望实现销售和代理业务的增长，这将引发重大竞争。

### 精算师占尽地位优势，有望获得高薪

我们预计后台和支持职能的增长有限，但会继续看到核心职能部门(包括承保和索赔)对资深人才的需求。和2018年一样，市场上仍然缺乏合格的精算师，候选人在转换工作跑道时有望获得更高薪酬。

与往年一样，2019年各保险公司的关键优先事项仍然在于确保审计、风险和合规方面的维稳。鉴于新加坡市场上具备相关领域经验的候选人数量有限，这些候选人有望获得大幅加薪。

### 突如其来的机遇，将留给精通技术的人才

2019年，技术将继续在保险业中发挥更大作用，有更多初创企业将进入市场、打破现有平衡。同时，在保险业具备深厚经验、同时精通技术的候选人将能够在高度破坏性的公司中获得抢手职位。

“马来西亚保险业正在复刻银行业对自动化的追求。”

2017年，全球保险业  
76%的增长由亚洲推动



数据资料来源：  
安联研究，2018年4月出版





# 保险业

精算	首席精算师	部门主管	高级经理	经理	助理
香港	1,600 - 2,600	1,200 - 1,800	840 - 1,200	600 - 780	180 - 480
日本	20 - 30	15 - 25	13 - 20	10 - 18	5 - 8
马来西亚	420 - 660	180 - 300	180 - 264	84 - 192	60 - 84
新加坡	260 - 440	180 - 340	140 - 180	120 - 150	50 - 90

分销	首席分销官	首席代理执行官	银保主管	其他分销主管	销售开发主管
香港	1,500 - 2,500*	1,300 - 2,000*	1,200 - 2,000	1,100 - 1,700	1,100 - 1,700
日本	15 - 30	15 - 30	15 - 25	15 - 25	15 - 25
马来西亚	360 - 600	300 - 480	192 - 264	192 - 264	192 - 264
新加坡	270 - 450	270 - 350	200 - 280	220 - 280	220 - 280

代理	代理总监	高级经理	经理	助理经理	代理执行官
香港	840 - 1,400	660 - 950	480 - 660	360 - 480	220 - 360
日本	15 - 20	12 - 18	8 - 12	7 - 10	5 - 8
马来西亚	120 - 180	156 - 216	60 - 96	39 - 54	33 - 39
新加坡	140 - 190	140 - 180	110 - 140	70 - 100	40 - 60

银行保险	部门主管	高级经理	经理	助理经理	银保执行官
香港	1,200 - 2,000	720 - 1,100	480 - 720	360 - 480	180 - 300
日本	15 - 20	12 - 15	10 - 12	6 - 10	5 - 7
马来西亚	180 - 264	156 - 216	90 - 144	60 - 84	36 - 54
新加坡	250 - 420	160 - 220	120 - 150	80 - 120	40 - 60

其他分销	渠道总监	高级经理	经理	助理经理
香港	1,100 - 1,400	750 - 900	540 - 690	400 - 500
日本	15 - 25	12 - 18	10 - 14	6 - 10
马来西亚	168 - 240	168 - 150	72 - 108	42 - 60
新加坡	155 - 250	120 - 150	90 - 120	70 - 80

财务	首席财务官	财务主管	财务控制经理	高级财务经理	财务经理
香港	1,800 - 3,000*	1,080 - 1,800	1,080 - 1,800	684 - 1,080	540 - 720
日本	15 - 30	15 - 25	15 - 20	12 - 18	10 - 16
马来西亚	360 - 420	300 - 360	180 - 300	120 - 180	84 - 120
新加坡	240 - 500	190 - 250	145 - 240	140 - 180	100 - 150

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 保险业

寿险核保部	首席承销商	总监	高级经理	经理	助理经理
香港	1,000 - 1,800*	900 - 1,200	696 - 840	540 - 720	420 - 540
日本	18 - 25	15 - 18	10 - 15	8 - 12	6 - 8
马来西亚	300 - 440	216 - 300	168 - 216	72 - 120	54 - 80
新加坡	300 - 420	250 - 300	150 - 200	100 - 140	70 - 90

普通险核保部	首席承销商	业务线主管	高级经理	经理	助理经理
香港	1,000 - 2,000*	900 - 1,700	700 - 850	550 - 650	300 - 480
日本	18 - 25	15 - 18	10 - 15	8 - 12	6 - 8
马来西亚	250 - 450	240 - 312	144 - 240	96 - 156	72 - 96
新加坡	300 - 420	250 - 300	150 - 200	100 - 140	70 - 90

寿险索赔	首席承销商	高级经理	经理	助理经理
香港	800 - 1,200*	650 - 780	504 - 660	360 - 480
日本	15 - 20	12 - 15	8 - 10	6 - 10
马来西亚	204 - 300	132 - 192	70 - 132	54 - 78
新加坡	200 - 300	130 - 200	125 - 190	60 - 90

一般险理赔	首席承销商	业务线主管	高级经理	经理	助理经理
香港	750 - 1,200*	700 - 800	650 - 750	500 - 650	300 - 450
日本	18 - 25	15 - 18	8 - 12	6 - 10	5 - 8
马来西亚	220 - 320	168 - 220	120 - 180	84 - 120	54 - 84
新加坡	200 - 300	170 - 210	130 - 200	125 - 190	80 - 100

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 保险业

项目	程序主管	高级程序/ 程序经理	项目经理	助理经理	业务分析员
香港	950 - 2,500*	750 - 1,100	540 - 780	360 - 540	240 - 420
日本	15 - 20	12 - 20	8 - 15	6 - 10	5 - 10
马来西亚	300 - 420	240 - 300	156 - 240	84 - 156	56 - 132
新加坡	250 +	180 - 250	140 - 180	90 - 130	60 - 80

策略	首席战略官	总监/ 助理副总裁	副总监/ 高级经理	经理	业务分析员
香港	2,500 - 2,800*	1,400 - 2,200	900 - 1,400	600 - 850	280 - 540
日本	15 - 20	12 - 20	8 - 15	6 - 10	5 - 10
马来西亚	300 - 420	240 - 300	156 - 240	84 - 156	56 - 120
新加坡	230 +	180 - 230	140 - 180	90 - 130	60 - 80

业务	首席运营官	高级经理	经理	助理经理
香港	1,800 - 2,500*	700 - 950	540 - 720	420 - 540
日本	15 - 30	12 - 18	8 - 12	6 - 10
马来西亚	420 +	180 - 288	120 - 216	72 - 120
新加坡	200 - 250	140 - 200	90 - 140	70 - 90

产品管理	产品主管	高级产品 开发经理	产品经理	助理经理
香港	1,800 - 2,500*	780 - 1,080	500 - 720	330 - 460
日本	14 - 20	10 - 15	8 - 12	6 - 10
马来西亚	180 - 264	120 - 180	96 - 156	72 - 90
新加坡	170 - 300	120 - 150	100 - 150	70 - 80

合规	首席合规经理	合规主任/ 助理副总裁	合规总监	高级经理	经理	助理经理
香港	2,200 - 2,600*	1,300 - 1,800	960 - 1,300	720 - 960	540 - 720	480 - 540

审计	首席审计	审计主管/ 助理副总裁	审计 总监	高级审计 经理	审计 经理	助理审计 经理
香港	2,200 - 2,600*	1,300 - 1,800	1,100 - 1,600	720 - 960	540 - 780	480 - 540

风险	首席风险 主任	风险主管	风险总监	高级风险 经理	风险经理	助理风险 经理
香港	2,200 - 2,600*	1,300 - 1,800	960 - 1,400	720 - 900	540 - 720	456 - 540

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示



## 中国大陆

### 中国私人执业和公司法务部门在2019年均取得健康发展

在私人执业部门，国际和国内律师事务所的候选人竞争正在升级，后者希望越来越多地参与国际项目、以提升自身能力，同时会提供更具竞争力的薪酬方案、确保招聘到顶尖的法律人才。

相反，跨国公司预计业务增长即将放缓。然而，在中国企业持续变化、日益复杂的情况下，管理风险、监管和其他商业立法的必要性仍然存在，候选人面临的需求也依然很高。

### 全球扩张需要高级法律人才

随着企业发展和全球足迹的扩张，中国企业需要建立起有能力的国际法务团队，因此，其大部分法务人员的招聘都集中在中高级法律专家。

此外，继2017年和2018年先后引入“网络安全法”和“反不正当竞争法”修订案后，未来几年内中国市场对知识产权、一般商业和合规律师的需求将再次迎来顶峰。随着中国科技公司的迅速崛起和发展，电子商务律师的需求也将走高。

### 顶尖法律人才可在2019年收获多份工作要约

私人执业公司将在2019年提升其薪酬福利水平，尤其是那些急于抵御顶尖人才外流加入竞争对手或成为企业内部角色的成功企业。

顶尖法律人才、尤其是中层人才面临的需求将在未来一年面临白热化的竞争。法律候选人可能收获多份工作要约，虽然最终决定通常取决于行业类型和公司文化，薪酬福利将对他们的决策过程产生重大影

响。在这些候选人所面临的需求环境下，2018年有更多公司为留住人才给出了还价要约，这种做法不仅会持续，也将在未来一年成为行业标准。

## 香港

### 市场预测结果不确定，招聘需求将主要来自大型企业

香港法律行业的招聘活动在2018年取得强劲表现后，预计将在2019年保持相对稳定。

由于市场条件不稳定，我们预计今年大部分法律领域的招聘将来自大型企业组织和主要金融机构。在新兴产业方面，金融科技领域值得关注，不断变化的监管环境可能为法律人才招聘市场带来影响。

### 充满争议的黄金时代

一如既往，企业并购律师在2018年一整年都面临最高需求，这种情况在未来一年不太可能发生改变。金融科技和TMT律师 - 尤其那些具备隐私或支付经验的律师 - 将受到高度追捧，同时，在私人执业领域有迹象表明，如果我们面对的全球环境充满不确定性和挑战，也就意味着我们正在进入充满争议的黄金时代。

### 人才短缺情况持续，薪酬继续飞速增长

2019年，关键领域的人才竞争可能比以往任何时候都更激烈，尤其针对那些具备区域和本地双重经验、取得专业资格后4-10年工作经验(PQE)、且具备英文粤语普通话三语能力的候选人。

找到这样的人才并不容易，企业也愿意为员工提供薪酬激励，防止人才跳槽到直接竞争对手或类似性质的企业，因此薪酬有整体增长。

## 日本

### 合规招聘活动将在2019年继续增长

法律和合规招聘活动在2018年蓬勃发展，随着日本和其他地区数据隐私和合规性的法律收紧，预计这种情况将持续到明年甚至更久以后。

私人执业招聘近年来有所下降，特别在外国企业；然而，2019年很可能有一些日本国际律师事务所希望拓展其成功的业务，同时增加编制人数。

### 随着通用数据保护法规(GDPR)的实施，雇用灵活性增加

随着GDPR在2018年的实施，公司急于填补相关领域的职位，具备该领域知识的候选人所面临的需求也有所增加。合规和数据隐私团队的扩展预计将在2019年加剧。职位空缺的增多，加上对合适人才的需求持续，我们预计2019年的招聘活动在编制人数和候选人要求两个方面都将比往年更为灵活。

**“中国科技公司的迅速崛起和发展为电子商务律师创造巨大需求。”**

# 法律

## 马来西亚

马来西亚法律行业将在商业领域内取得健康增长

2018年，马来西亚法律行业见证了一系列重大变化，保障行业在2019年取得健康发展。为了延迟从业者取得职业资格后第三或第四年无可避免地转向企业内部职位 - 在这一时间点，无论商业或金融领域都觉得很难为较低职业资格经验支付高薪 - 私人执业领域持续为第一年的法务员工提供高于市场平均的薪酬范围，且每年的涨薪和绩效奖金都很好。

### 中国建筑公司推动商业领域招聘

在商业领域，越来越多的中国建筑公司进入马来西亚建筑领域，对法律人员的招聘产生需求。

在金融领域，中央银行实施了严格的治理指导方针，将保险业一分为二，分为综合保险和人寿保险。在这一趋势的影响下，保险公司雇佣的公司秘书人数远远大于从前。这种趋势很有可能将在未来几年内持续。

### 公司毫不犹豫，为顶级候选人提供具备竞争力的薪酬

无论候选人程度如何，两个领域的公司都在吸引顶尖人才的尝试中极具竞争力。虽然不同公司的薪酬水平也存在差异，但一旦确定了完美的候选人，组织机构就会心甘情愿为其提供合适的薪酬。

2018年新政府的建立也带来了大规模的变革，这种变革不仅体现在监管层面，总检察长办公室和中央银行内部的职位都发生了重要的人事重组。因此，马来西亚的法律环境正在发生巨大变化。

## 新加坡

2019年新加坡法律领域关键词：谨慎、稳定

新加坡法律领域的招聘预计将于2019年保持稳定，多数领域的薪酬变动都不会太大。大多数国际律师事务所在招聘律师和高级律师时都持谨慎态度，部分已经将并购和国际仲裁等领域确定为2019年的招聘目标。

### 候选人希望更早离开私人执业

和历史常态不同，候选人获得职业资格后一到两年内就希望转换到企业内部职位，而此前的标准通常是五年。各公司企业也更愿意直接从私人执业中聘请初级候选人。

### 企业内部职位候选人越来越需要展示专业领域的小众知识

与2018年相比，我们继续看到市场对华语和马来语人才的需求。这也是因为多数设在新加坡的区域内部职位都需要覆盖东南亚和大中华区的业务。此外，建筑、知识产权和银行金融等专业领域律师所面临的需求仍然很高，企业内部律师所在团队内部也开始更为专业化。企业内部律师不仅要成为“通才”，更要带来他们所在专业领域的小众知识。

从2023年开始，希望成为执业律师的法律专业毕业生要在通过新加坡律师资格考试后完成一年的实践培训，目前实践培训的时间仅为6个月。考试的第二部分也将更为严格，在这些因素相结合的情况下，未来我们可能会看到更多毕业生试图回避律所实践，转而选择直接在企业内部担任初级律师。

“从2023年开始，希望成为执业律师的法律专业毕业生要完成一年的实践培训。”

2018年日本引领了亚洲的并购活动，这也是其在40年来走势最强的一年



资料来源: law.com





# 法律

私人律所	律师助理	新认证律师	1年PQE	2年PQE	3年PQE
中国大陆 (国际公司)	180 - 360	480 - 1000	560 - 1,040	620 - 1,230	750 - 1,300
中国大陆 (本土公司)	120 - 240	200 - 350	200 - 400	250 - 500	300 - 550
香港 (国际公司)	240 - 840	980 - 1,092	1,050 - 1,190	1,162 - 1,302	1,232 - 1,372
香港 (纽约/美国公司)	240 - 980	2,028 +	2,303 +	2,385 +	2,574 +
日本	4 - 8	5 - 10	6 - 12	7 - 13	8 - 14
马来西亚	38 - 60	48 - 60	55 - 65	52 - 70	60 - 81
新加坡	48 - 60	60 - 72	78 - 90	84 - 102	96 - 120

	4年PQE	5年PQE	6年PQE	7年PQE	8年PQE
中国大陆 (国际公司)	800 - 1,410	900 - 1,530	1,000 - 1,620	1,100 - 1,710	1,200 - 1,840
中国大陆 (本土公司)	350 - 600	450 - 700	500 - 750	600 - 800	650 - 900
香港 (国际公司)	1,260 - 1,540	1,344 - 1,680	1,512 - 1,820	1,610 - 1,890	1,750 - 2,170
香港 (纽约/美国公司)	2,903 +	3,138 +	3,372 +	3,560 +	3,842 +
日本	8 - 15	10 - 18	10 - 20	10 - 22	12 - 25
马来西亚	66 - 84	70 - 96	75 - 108	80 - 114	90 - 114
新加坡	108 - 130	108 - 132	120 - 144	132 - 156	170 +

	合伙人 (初级)	合伙人 (资深)	法律总顾问
中国大陆 (国际公司)	1,860 +	3,100 +	600 - 980
中国大陆 (本土公司)	1,500 +	2,500 +	600 - 800
香港 (国际公司)	2,500 +	3,000 +	950 - 1,500
香港 (纽约/美国公司)	4,000 +	5,000 +	950 - 1,500
日本	16 +	20 +	11 +
马来西亚	120 - 180	240 +	144 - 180
新加坡	180 - 250	300 +	75 - 96

商业律所	律师助理	初级 法律顾问 (0-3 PQE)	法律顾问 (4-6 PQE)	法律顾问 (7-10+ PQE)	法律顾问 (10+ PQE)	法律总顾问
中国大陆	120 - 200	200 - 360	350 - 700	600 - 1,200	750 - 1,500	1,200 - 4,000
香港	180 - 840	500 - 1,120	750 - 1,650	1,150 - 1,950	1,500 - 2,400	1,800 - 3,000
日本	4 - 6	5 - 8	8 - 15	10 - 18	14 - 20	17 +
马来西亚	48 - 60	38 - 60	54 - 96	108 - 132	120 - 360	300 - 540
新加坡	52 - 65	52 - 91	104 - 130	130 - 156	156 - 250	350 - 500

金融服务律所	律师顾问	初级 法律顾问 (0-3 PQE)	法律顾问 (4-6 PQE)	法律顾问 (7-10+ PQE)	法律顾问 (10+ PQE)	法律总顾问
中国大陆	150 - 250	220 - 600	500 - 860	800 - 1,300	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000
香港	375 - 900	750 - 1,395	1,100 - 1,950	1,500 - 2,400	1,850 - 2,700	2,550 - 4,000
日本	4 - 8	6 - 14	9 - 18	15 - 20	15 - 32	22 - 40
马来西亚	30 - 54	42 - 72	54 - 96	90 - 180	180 - 300	660 +
新加坡	52 - 65	52 - 91	104 - 130	150 - 200	300 - 450	500 +

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示  
• 所述的私人执业律师助理薪酬通常代表总薪酬

• 在公司内部薪酬和私人执业律师助理薪酬之外的典型福利包括绩效奖金和加班津贴



## 中国大陆

### 中国人口老龄化现状促使更多投资机遇进入生命科学产业

随着生物技术的蓬勃发展，中国生命科学产业也在不断增强，多个领域对科学家和具备创业企业家素质的人才需求均有升高。生命科学创新得到了来自政府的支持鼓励，生物技术已经成为政府最新五年计划的关注焦点。

### 肿瘤和慢性疾病领域在投资组合中最具吸引力

中国市场无法满足的医疗需求和不断老龄化的人口为生命科学产业带来大量机遇，这一产业的潜在增长潜力也让投资者能在房地产和制造业以外拥有更为多样化的投资组合，其中，肿瘤和慢性疾病领域已经证实、极具吸引力。其中，大部分投资都用于创新生物技术的融资，引发行业招聘狂潮，对候选人的薪酬产生了积极的影响。

### CRO招聘将于2019年上升

受到制药公司研发支出的增长以及更全面的小分子化学药物发现和开发整合服务平台的推动，中国合同研究组织（CRO）领域将在未来五年中持续快速增长。与此同时，本土制药公司已经开始重视标准化的操作流程。因此，未来一年中将有数百家CRO公司做好准备进行扩张，为这一领域的人才创造了大量机会。

## 香港

作为跨国公司进入亚太地区的起始点，香港的地位和政府投资都促使薪酬水平取得不同程度的增长

香港制药、医疗设备和生物技术领域对医

疗保健专业人士的需求依然强劲。制药行业对医务人员的需求将持续走高，在有限的人才库中推动薪酬取得高于平均值的成长。相比之下，其他技术和临床研究专业人员所面临的需求已有下降，中级候选人可望得到适度的薪资增长。然而，具备强大本地医疗人脉资源和成功职场经验的中高级雇员仍可望获得更高的薪酬。

在多项政府资助项目齐头并进的背景下，香港生物技术领域取得指数级增长，加剧了对研发科学家的需求。具备博士学位且有专业研究经验的候选人薪酬水平将保持在高位。

### 具备区域经验的候选人受到中小型企业欢迎

对希望辐射亚太地区其他市场的全球医疗服务提供商来说，香港的位置理想而有利，因此具备区域经验的候选人将面临更高需求。医疗保健领域中小型企业尤其希望寻找能在亚太地区开拓业务发展战略或管理经销商关系的人才。因此，具备该领域技能人才薪酬将有增长。此外，消费者医疗保健和医疗设备行业市场壮大，其对应销售和市场营销专业人士的薪酬也将随之增长。

## 日本

日本社会老龄化推动医疗保健成本增加，虽然初创企业不断涌现，老牌企业仍保持招聘强度

面对快速老龄化的社会，日本生命科学产业正在不断进行调整，以适应不断增长且日益昂贵的医疗保健行业所带来的后果。老牌企业纷纷与大学医院及药物开发实验室建立合作伙伴关系，以在蓬勃发展的初创企业和生物技术公司面前仍能维持自身

优势。此外，医疗器械公司正大力投资于心脏病学、神经病学和诊断学，特别是IVD。

### 顶尖双语候选人将获得更高薪酬

日本多数制药和医疗设备公司的所有部门都面临至关重要的招聘需求，在这一吸引力和竞争性并存的市场上，双语人才的薪酬面临上升助力。但是，对其商业模式是否具备成本效益的证明仍然是一个挑战。

因此，制药公司会优先考虑临床项目经理等关键职位，在具备强大发展潜力的领域主导试验的进行，尤其是肿瘤学、免疫肿瘤学和罕见疾病的治疗。监管事务和质量监督等其他职位需求仍然旺盛。

### 医疗器械行业和制药公司将有进一步的增长和更多的招聘

虽然多数公司仍将持续聘用有经验的产品经理，强化其商业智能、战略规划和商业卓越团队，但其商业智能部门的薪资涨幅仍然不高。

“日本老牌企业纷纷与大学医院及药品开发实验室建立合作伙伴关系，在蓬勃发展的初创和生物技术企业中保持优势地位。”

# 生命科学

此外，制药公司将越来越依赖CSO招聘MR，而医疗器械公司则希望在2019年扩大自身的销售团队。制药公司的医疗部门将持续大幅增长，医疗事务、医疗科学联络和基于真实世界证据 (RWE) 的证据生成方面都将有多项招聘。薪酬将有显著增长，针对博士学位持有者和医生尤甚。

## 马来西亚

### 受到小众疗法发展的激励，非处方药 (OTC) 领域需求强劲

我们观察到了临床研究和制药企业领域大量的并购活动。消费者健康和OTC产品业务稳定可持续，且对人才有源源不断的需求。因此，这一领域应届毕业生的基本薪资已经可以高于市场价格。为了满足这一需求，各公司都在齐心协力保持自身竞争力，留住有价值的员工，并吸引潜在的候选人。

### 仿制药企业招聘的候选人获得薪酬谈判的话语权

全球仿制药企业在肿瘤学和疫苗等小众治疗领域发展迅速。对于像马来西亚一样对健康和价格都很敏感的社会，可负担的医疗服务成为关键，使得人们面临效率和成本效益提升的双重需求。在这一领域有经验的人才将在薪酬谈判中掌握优势。其他

小众治疗领域的技术和商务职能包括医疗事务、法规事务、产品管理和产品专家，这些职能都将在2019年受到高度追捧。在这一人才短缺的市场上，公司被迫向主动和被动候选人提供优质薪酬。

## 新加坡

### 政府支持促使初创药企取得显著增长

在商业方面，药品销售代表将持续面临需求，跨国制药公司和初创企业争相吸引优秀的销售人才，在这一充满竞争的市场中为自家产品代言。

对于知名制药公司来说，专利悬崖的威胁将持续成为2019年的主要关注点。而对于小型制药公司和分销商而言，罕见病药物的普及为其带来了更多商机。我们预计这些公司将在未来一年进行更多招聘活动。

### 生物技术人才需求量大增，诊断公司专注于自动化

生物技术也在不断增长，得益于政府的大力支持，本土生物技术创业公司在2018年蓬勃发展。超过79家本土生物技术公司的研究成果开始产生商业价值，临床和商业领域的人才将在明年面临需求。

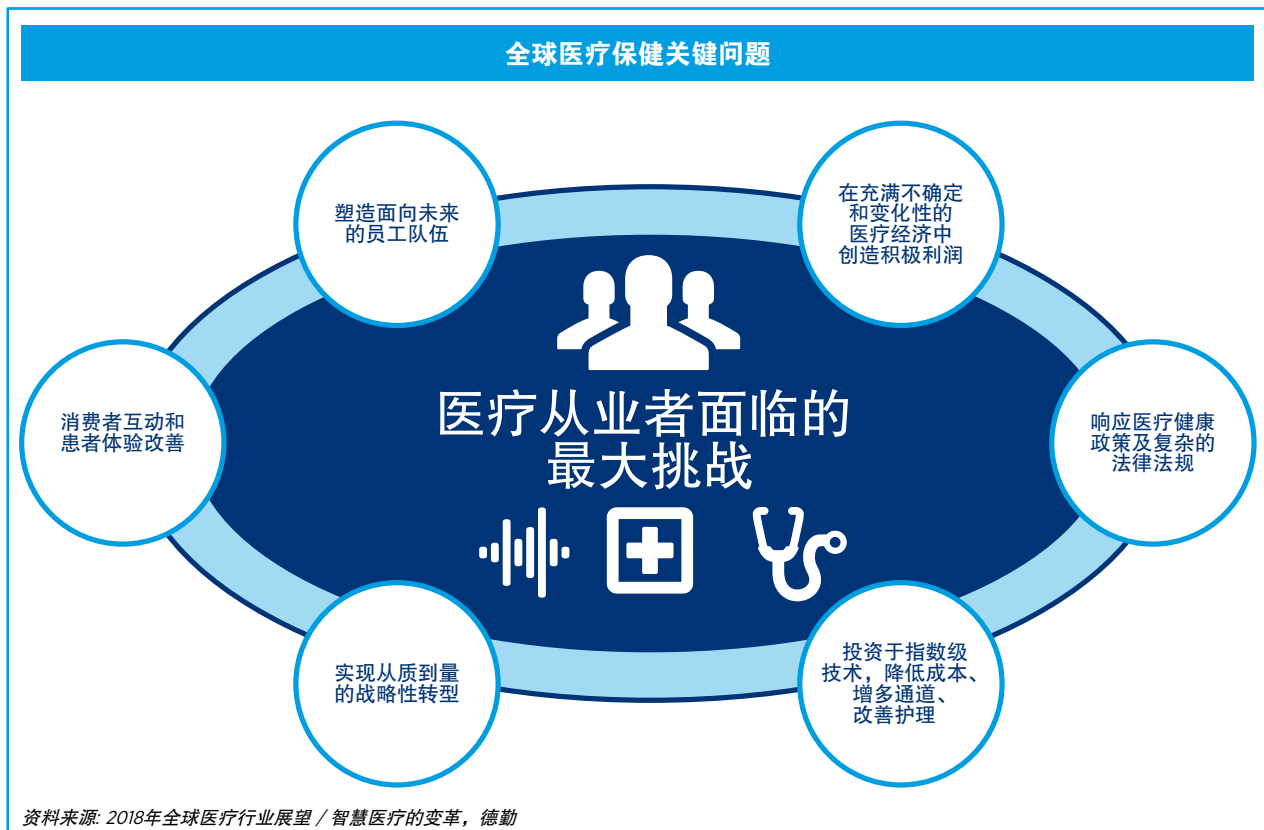
体外诊断领域也在飞速发展，国际公司的区域中心不断扩大。各公司都将重点放在

现有诊断服务的自动化和IT支持方面，以便为医院和研究中心提供全面的服务。作为新兴领域，人才严重短缺，公司需尽力在职位薪酬上保持竞争力。

### 新加坡仍然是全球制造中心的关键所在

新加坡仍然是世界级制造工厂的最佳位置选项，在这里，很多新发明得以开发，公司专注于在工厂中应用最新技术、并吸引最优秀的人才。行业领导者持续将新加坡作为其多个系列产品的全球制造中心，包括API和生物制剂。

“我们观察到马来西亚临床研究和制药企业领域大量的并购活动。”



# 生命科学

商业	地区经理	销售总监	医药代表	客户经理	地区销售经理
中国大陆	2,000 - 4,000	900 - 1,500	100 - 300	300 - 500	350 - 600
香港	1,300 - 2,500	900 - 1,200	180 - 325	350 - 480	480 - 715
日本	18 - 30	12 - 18	5 - 11	6 - 12	10 - 15
马来西亚	400 - 600	250 - 350	40 - 60	80 - 120	90 - 140
新加坡	250 - 350	180 - 250	40 - 75	60 - 85	80 - 120

	区域销售经理	产品经理	市场助理	市场经理	市场总监
中国大陆	500 - 800	350 - 550	150 - 300	600 - 800	900 - 1,700
香港	530 - 850	450 - 850	195 - 360	585 - 975	900 - 1,300
日本	12 - 18	7 - 12	5 - 7	10 - 14	14 - 20
马来西亚	150 - 180	80 - 130	45 - 60	150 - 200	250 - 350
新加坡	120 - 160	80 - 140	40 - 60	120 - 160	180 - 240

	业务拓展经理	业务拓展总监	公关/企业传播
中国大陆	500 - 800	900 - 1,800	300 - 600
香港	520 - 850	900 - 1,300	325 - 600
日本	10 - 14	12 - 18	8 - 15
马来西亚	100 - 150	200 - 300	100 - 200
新加坡	90 - 140	180 - 250	70 - 150

	SFE专员	医药信息	MSL (商业)	临床专员
中国大陆	150 - 220	150 - 350	200 - 500	200 - 400
香港	240 - 390	156 - 360	325 - 585	350 - 600
日本	8 - 12	5 - 12	7 - 12	6 - 9
马来西亚	50 - 80	N/A	80 - 120	80 - 120
新加坡	70 - 100	90 - 200	70 - 100	70 - 120

## 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬只代表基本工资

# 生命科学

技术	GCP经理	总经理P经理	GLP经理	质量控制经理	药物管戒经理
中国大陆	350 - 450	350 - 450	300 - 400	200 - 500	300 - 500
香港	455 - 650	455 - 650	455 - 650	390 - 650	455 - 715
日本	10 - 16	10 - 12	10 - 12	10 - 12	10 - 18
马来西亚	N/A	N/A	N/A	100 - 220	100 - 220
新加坡	125 - 160	80 - 115	65 - 95	80 - 120	80 - 120

	医药事务 官员	医药事务 经理	医药事务 总监	药物安全 经理	药物安全 高级专员
中国大陆	260 - 400	450 - 700	850 - 1,300	350 - 450	150 - 250
香港	325 - 455	620 - 880	910 - 1,500	455 - 715	195 - 416
日本	8 - 14	12 - 25	15 - 35	10 - 15	8 - 11
马来西亚	N/A	120-180	210 - 290	N/A	N/A
新加坡	N/A	140-180	250-300	120-150	70-100

	临床事务 专员	临床事务 经理	临床事务 总监	科学事务 经理	临床研究 助理
中国大陆	140 - 280	300 - 600	800 - 1,300	N/A	100 - 200
香港	195 - 390	416 - 750	880 - 1,200	520 - 720	286 - 416
日本	5 - 9	8 - 14	16 - 22	10 - 14	4 - 6
马来西亚	60 - 100	100 - 200	200 - 300	75 - 120	42 - 60
新加坡	60 - 90	80 - 140	150 - 240	75 - 120	50 - 70

	高级临床研究 助理	临床研究 经理	项目经理	研究监督员	临床研究 总监
中国大陆	200 - 350	350 - 600	350 - 600	250 - 400	700 - 1,200
香港	455 - 620	585 - 845	585 - 900	240 - 416	910 - 1,300
日本	6 - 9	12 - 16	12 - 20	6 - 8	14 - 25
马来西亚	60 - 90	84 - 110	84 - 110	N/A	350 - 500
新加坡	70 - 110	90 - 160	90 - 160	50 - 70	150 - 200

	数据管理 专员	数据管理 经理	SAS 程序员	生物统计学 经理	科学家
中国大陆	100 - 200	200 - 500	100 - 400	400 - 600	200 - 300
香港	N/A	N/A	N/A	N/A	260 - 494
日本	6 - 10	10 - 12	6 - 10	7 - 12	6 - 8
马来西亚	N/A	N/A	N/A	N/A	48 - 60
新加坡	60 - 70	70 - 90	60 - 90	120 - 150	50 - 80

备注  
 • 薪酬都以当地货币表示  
 • 薪酬只代表基本工资



# 生命科学

技术	资深科学家	理论研究员	研发总监	产品医生	医学编辑
中国大陆	350 - 500	600 - 1,300	850 - 3,000	400- 700	150 - 350
香港	455 - 550	600- 1,300	850 - 3,000	N/A	325 - 650
日本	8 - 10	12 - 17	18 - 30	13 - 25	6 - 12
马来西亚	60 - 90	N/A	198 +	N/A	N/A
新加坡	80 - 90	90 - 120	120 - 150	150 - 250	70 - 90

	应用专家	技术支持专家	MSL (专家)	HEOR/市场准入专员	HEOR/市场准入经理
中国大陆	100 - 200	100 - 300	150 - 350	250 - 400	400 - 700
香港	325 - 550	180 - 336	325 - 585	325 - 520	520 - 845
日本	4 - 9	4 - 8	9 - 15	5 - 8	8 - 14
马来西亚	40 - 70	48 - 80	80 - 150	72 - 96	120 - 200
新加坡	39 - 78	52 - 85	75 - 180	130 - 230	230 - 300

	HEOR/市场准入总监	CMC专家	实验室总监	实验室经理	实验室专员
中国大陆	800 - 1,200	100 - 200	500 - 800	300 - 450	100 - 300
香港	910 - 1,300	N/A	540 - 840	360 - 600	180 - 336
日本	14 - 25	8 - 12	12 - 16	8 - 13	4 - 7
马来西亚	200 +	N/A	102 - 145	78 - 102	25 - 48
新加坡	250 +	180 - 250	104 - 156	65 - 105	39 - 65

	生物学专家	药物化学家	转行服务科学家	DMPK/药理学家
中国大陆	200 - 400	100 - 300	200 - 400	200 - 400
香港	300 - 550	360 - 600	N/A	N/A
日本	4 - 8	4 - 8	7 - 12	7 - 12
马来西亚	60 - 120	62 - 120	N/A	N/A
新加坡	65 - 156	70 - 180	N/A	65 - 156

## 备注

- 薪酬都以当地货币表示
- 薪酬只代表基本工资



## 中国大陆

### 主要领域显著增长，抵消货币政策紧缩和潜在贸易战引发的顾虑

2018年，经济媒体的板块主要被中美贸易战的相关报道所占据。

然而，虽然制造业经历了一些调整，但我们认为大多数变化是源于内地提高其劳动密集型工业和进一步收紧货币政策的举措。正如2018年“亚洲薪酬指南”所预测的那样，电动汽车、半导体、智能制造和医疗设备等行业稳步增长，且将持续发展。

在消费领域，一些跨国公司进行的多元化投资，以抵消快速变化的消费市场带来的风险，这引发了一些重要的并购交易。与此同时，国内的竞争对手也在积极吸引人才，我们预计这种激烈的竞争将在2019年继续。

产品开发和质检方面的需求仍十分可观，候选人可以保守预估通过跳槽可实现20%到30%的工资增幅。同时，天然成分的使用量大幅增加，激发了市场对B2B销售人才的巨大需求，在食品制造业或食品服务渠道推广这些产品。

### 半导体和电动车正在推动制造业的发展

半导体的发展仍然是电子领域的第一要素，已经从新工厂的设立，拓展到研发更多功能，特别是用于人工智能(AI)的芯片。中国科技巨头资助的一批初创公司，正在积极寻求顶尖人才，而芯片设计领域的候选人将在就业市场发现很多机会，甚

至会拿到薪资涨幅超过50%的工作要约。

对于希望在资深候选人市场短缺的情况下招聘到经验丰富的设计工程师的公司，我们建议他们重新调整该领域的人才薪酬和福利，快速做出招聘决策，并为未来的人才管道制定自己的内部发展计划。尽管传统汽车和电动汽车(EV)的新车销售放缓，但汽车行业仍是内地增长最快的行业之一。尽管经济低迷，但所有主要的原设备制造商(OEM)都宣布了他们的产品蓝图，毫无疑问，制造商仍然认为EV拥有未来。

为了跟上发展趋势，一些一级和二级供应商已建立了专门的产品研发团队，这意味着所有制造商都迫切需要研发人才。为了吸引各国公司在内地设立研发职能，一些省份通过提供政府补贴进行支持。有成功销售电动汽车经验的销售候选人受到了所有公司的青睐，薪资增长可以轻松达到甚至超过30%，这远远高于汽车行业大多数职能。

### 跨国公司的扩张和政府的环境监察，给予候选人话语权

2018年是化学和材料行业相对平静的一年，虽然大多数跨国公司在该领域取得了一定的成功，但本土的竞争对手却受到了严格环境检查的阻碍。一些跨国公司希望通过积极并购来进行扩张，流程改进专业和质检专业的候选人都很受欢迎。在其他领域，来自各行各业的公司也在寻找化工行业的环境、健康和安全(EHS)候选人，以帮助他们通过政府的环境检查。因此，EHS

已成为一种热门职能，这种趋势将持续到2019年。

总的来说，我们预计2019年是一个有趣的年份。一些优异的专业公司将保持他们的势头，坚持积极进取的招聘策略，但另一些行业可能会做较少的积极调整。热门市场的候选人会发现他们在薪资待遇的谈判上具有强大的议价能力，而另一些专业的人可能需要调整预期。

## 日本

### 人才短缺限制了日本制造和运营业的蓬勃发展势头

随着国内外市场需求的持续增长，2018年是几乎所有日本制造业大幅增长的一年，尤其是半导体、汽车、航空和船舶制造领域。近年来，越来越多的公司增加资本投资，我们预计2019年的业务也会健康增长。

发展的关键在于国家政府对地方政府和私营企业的扶持，充分利用国家战略特区(如大阪地区的研发、爱知县的自动汽车研发)，并对日本各地的工业放宽管制，从而促进了创新和未来市场需求。由于政策的成功，这将在2019年得到加强。

员工对工作生活平衡的态度，在2018年发生了决定性的转变。工作观点上的变化，进一步反映在社会规范的变化上，已经改变了异地候选人可能采取的应对方式。如果工作要求，越来越多的候选人会带着他们的家人搬迁。

# 制造与运营

在候选人短缺的市场中，必须对人才需求保持灵活

尽管该行业具有明显的积极发展趋势，但人力资源市场仍不被看好，因为存在着人口下降、社会老龄化和移民政策的限制等问题，导致未来经济实现最大化的增长受到阻碍。为了解决这个问题，政府和私营公司一直在寻求战略方案，以期创造更多灵活性。这些方案包括制定放宽工作许可证的草案，以及用现有人力资源惯例之外的非常规薪酬政策来吸引更多的海外技术人才。

另一个显著的变化，是大量全球公司希望通过招聘年轻人来使他们的团队年轻化。但是，由于上述问题的制约，所需的候选人类型与市场上可用的候选人之间存在明显差距。只有少数公司进行了合理的招聘调整，只要经验丰富，可以放宽年龄和日语技能的限制。

未来一年，日本市场上需重点关注的日程包括：6月的G20大阪峰会、10月消费税的上升以及基础设施建设的加速、2020年东京奥运会的相关需求。因此，市场对制造和运营领域的需求很大，这会加剧对招聘的挑战，公司可能不得不调整对候选人的要求，例如接受成熟人才或海外人才，或提高薪资范围以吸引更好的人才。

## 马来西亚

随着半导体关键领域的增长和工厂的扩张，马来西亚的制造和运营业来年的进展值得期待

该行业有望在2019年实现进一步增长，这要归功于过去12个月中大量工厂的扩建和建立。最终，这将为马来西亚的国内外候

选人创造更多就业机会，其中同时拥有技术和管理技能将是招聘公司的主要诉求。

**关键领域的候选人可以利用行业需求增强自身优势**

在轻工业领域，半导体产业仍然是经济的关键，并有可能继续扩张。因此，预计专业从事该行业主要职能（包括研发、流程和品质）的候选人将在薪酬方面具有较高的话语权。

另一方面，已经过扩张期的医疗器械、制药和快消行业将在2019年稳定。在这些行业中，自动化和工程建设是目前正在进行升级的两个主要部门，来自这些领域的候选人也将看到更高的薪资增长。

在重工业领域，资源行业因经济动荡变化，招聘需求大幅下降。而我们看到化工领域的人才需求不断扩大，主要是在维护和工程建设方面。

这些行业的候选人也预计跳槽时加薪更高。由于候选人希望通过跨行来提升职业规划，生产和运营部门的职位更迭会稳步增加。

## 候选人寻求职业发展和薪酬改善

总体而言，雇主对顶尖人才的竞争正在加剧，公司需要专注于制定更有效的人才吸引策略。候选人的主要考虑因素是较高的薪酬和福利待遇、明确的职业道路以及培训和发展。具有强大领导力、软技能和愿意提高工作技能的专业人才将很受欢迎。

“在重工业领域，马来西亚动荡的经济变化使得资源行业的招聘需求大幅下降。”

亚太地区的制造业公司，正在以比美国、欧洲、中东和非洲地区的同行更快的速度，推动其数字化和端到端整合。



资料来源：  
2018 Global Digital Operations report, 普华永道



生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	90 - 150	150 - 280	250 - 600	600 - 1,300	1,200 - 2,000
日本	5.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	300 - 360	N/A

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 150	150 - 280	250 - 600	600 - 1,300
日本	5.5 - 7.5	7 - 9	9 - 12	12 - 20
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360

研发	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 250	180 - 300	300 - 700	700 - 1,250
日本	4.5 - 8	7 - 9	8 - 12	12 - 18
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360

质量	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 150	150 - 250	250 - 600	550 - 1,200
日本	5.5 - 7.5	7 - 9	8 - 12	10 - 18
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360

销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	90 - 150	150 - 300	300 - 700	600 - 1,600	1,000 - 2,000
日本	6 - 9	9 - 12	8 - 15	10 - 30	N/A

管理层	总经理
中国大陆	800 - 2,500
日本	15 - 25

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 制造与运营 航空

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

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

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

质量	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	120 - 250	250 - 350	500 - 700	700 - 900	
马来西亚	60 - 90	90 - 120	180 - 240	N/A	

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

管理层	总经理	首席技术官	首席运营官	首席执行官	
中国大陆	1,200 - 2,500	1,500 - 2,000	2,400 - 4,000	3,000 - 5,000	

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示



# 制造与运营 CHEMICALS & MATERIALS

生产	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 200	150 - 300	300 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 180	150 - 300	300 - 500	500 - 1,300
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

研发	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	150 - 250	250 - 450	400 - 800	800 - 1,800
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

质量	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 18
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

销售与市场	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	150 - 200	200 - 400	350 - 700	600 - 2,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15

管理层	总经理	首席技术官	首席运营官	首席执行官
中国大陆	800 - 2,000	1,500 - 5,000	2,500 - 4,000	4,000 +
日本	15 - 25	N/A	N/A	N/A

## 医疗器械/制药

生产	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 200	200 - 350	400 - 600	700 - 1,500
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	400 - 600

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	140 - 220	240 - 400	400 - 600	700 - 1,500
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	350 - 600

质量	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 200	200 - 350	450 - 650	700 - 1,400
马来西亚	40 - 80	60 - 80	200 - 350	400 - 600

供应链	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 200	200 - 300	350 - 550	700 - 1,300

备注  
• 薪酬都以当地货币表示



# 制造与运营 快速消费品

生产	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 140	130 - 250	250 - 600	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 195	300 - 450
工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	100 - 140	130 - 250	250 - 600	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 80	80 - 100	120 - 180	240 - 400
研发	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 150	150 - 300	300 - 600	600 - 1,500
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	180 - 400
质量	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 150	130 - 250	250 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	180 - 300
管理层	总经理	首席运营官	首席执行官	
中国大陆	800 - 1,800	1,800 - 2,500	1,800 - 3,500	
日本	15 - 50	30 - 50	40 - 60	
马来西亚	240 - 600	360 - 650	N/A	

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 制造与运营 重工业

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 150	150 - 220	250 - 400	500 - 1,000	1,000 +
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	360 - 500
工程	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 150	150 - 240	300 - 500	500 - 1,000	N/A
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	400 +
研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	120 - 180	150 - 250	300 - 500	500 - 1,000	1,000 - 1,500
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A
质量	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	100 - 150	150 - 200	300 - 500	500 - 900	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	
销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	120 - 300	200 - 300	400 - 600	700 - 1,000	1,000 - 1,800
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A
管理层	总经理	首席运营官	首席执行官		
中国大陆	1,000 - 2,000	N/A	1,000 +		
日本	12 - 30	15 - 30	20 - 35		

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 制造与运营 电子

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 150	130 - 250	200 - 750	700 - 1,200	1000 - 1,800
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	450 - 700
工程	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 160	150 - 300	250 - 800	750 - 1,500	1,000 - 2,000
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	450 - 700
研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 160	150 - 300	250 - 800	750 - 1,500	1,200 - 2,000
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	N/A
质量	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	100 - 150	150 - 250	250 - 750	700 - 1,500	
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 360	
销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 160	140 - 250	200 - 850	800 - 1,500	1,200 - 2,500
日本	4.5 - 6	7 - 9	9 - 12	12 - 15	N/A
管理层	总经理	首席技术官	首席运营官	首席执行官	
中国大陆	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000	2,500 - 3,500	4,000 +	
日本	12 - 30	N/A	20 - 30	20 - 35	
项目管理	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	80 - 180	150 - 200	200 - 600	600 - 1,200	
日本	6 - 8	7 - 9	10 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 100	120 - 180	300 - 420	
卓越运营	精益生产管理专员	精益生产管理经理	六西格玛专员	六西格玛专员 (黑带)	
中国大陆	200 - 300	300 - 700	200 - 400	400 - 1,200	
日本	6 - 8.5	8 - 12	6 - 8.5	10 - 15	
马来西亚	80 - 180	180 - 300	180 - 240	300 - 420	
供应链	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	100 - 180	150 - 250	200 - 700	600 - 1,200	

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 制造与运营 机械

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	100 - 150	130 - 250	250 - 500	500 - 1,200	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

工程	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	100 - 200	200 - 300	300 - 700	700 - 1,200	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

研发	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	100 - 220	200 - 300	300 - 700	700 - 1,500	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

质量	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	80 - 150	140 - 230	250 - 700	700 - 1,200	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

销售	工程师	主管 (地区经理)	经理 (区域经理)	总监	副总裁
中国大陆	100 - 200	200 - 300	300 - 800	700 - 1,500	1,000 - 2,500
日本	5 - 9	N/A	8 - 12	10 - 15	N/A

市场	专员	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 200	150 - 300	300 - 700	800 - 1,500	1,000 - 2,500
日本	5 - 9	N/A	8 - 12	10 - 15	N/A

管理层	总经理	首席运营官	首席执行官	
中国大陆	1,500 - 2,500	2,000 - 3,500	4,000 +	
日本	12 - 30	20 - 30	20 - 40	

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 市场营销与数字化



## 中国大陆

公司希望建立品牌并获得新的消费者流量，社交媒体和网络营销部门成为候选人增长的标准制定者

整个2018年，我们看到营销和数字化职位的稳步增长。绝大多数招聘活动都以在线营销部门为中心，内容营销、整合营销、数字营销和社交媒体营销的地位最为突出。在传统的营销职能中，候选人应该拥有全面的网络营销背景而不只是纯粹的线下技能。这种现象导致数字营销专业人员的工资增长，同时传统营销人员的增幅相对较低，甚至没有增幅。

### 候选人将在网络上建立自身品牌

在2019年，我们预计营销和数字化领域将进一步发展。营销候选人将在新的社交媒体渠道、营销技术平台和消费者触点拥有丰富的知识和经验，他们可以通过线上表现快速建立强大的自身品牌。

### 公司增加在线可见性，利用平台进行客户身份识别

由于内地公司占领线上市场的战略，招聘需求将继续在数字营销、社交媒体以及客户关系管理 (CRM) 领域，因为这些功能对于公司建立在线销售渠道的品牌形象至关重要。随着大多数公司增加投入，并持续强调在线战略，我们看到电子商务营销、数据营销和CRM中的人才短缺，因为这些职位通过使用平台和收集数据来识别拥有高消费能力的消费者。我们强烈建议候选人积累相关经验，以便为未来的机会做好准备。

## 香港

### 公司向数字化转型和营销团队转型

2018年，在香港工商业开展业务的公司，越来越注重数字化转型战略，并引入了众多的数字营销专家，以配合传统营销团队。因此，来年，在这个高度专业化的领域，仍需要大量的人才。这代表了数字营销团队向独立运营的重大转变，要求部门必须由各方专家组成。这些专家，包括CRM、数据分析和客户体验专员，包含公司运营所需的专业知识，以通过各种渠道建立无缝且一致的旅程-这被称为全渠道整合。

### 大湾区需要对内地更有了解的候选人

总体而言，我们预计数字营销领域将出现增长。具有第三方平台知识的电子商务专家、数据分析和电子数据专家将受到高度关注。此外，传统的营销招聘仍然活跃，部分原因是由于大湾区 (GBA) 的营销活动增加。市场仍然需要具有内地市场工作经验的传统营销人员。

在金融和银行领域，2018年的重点是客户体验、数字化转型、内容营销以及在客户获取和品牌创造中对内容的使用。

### 市场变化和社交媒体带来数据监控的价值增长

以社交媒体为重点的数字营销仍然是核心营销策略，特别是涉及到使用内容策略和社交媒体平台，来驱动零售、商业、机构和投资产品中所有类型的银行产品的市场渗透。

随着市场不断变化，客户更加见多识广，企业使用数据来制定营销决策的情况也在不断增加。这意味着绩效营销和数据监控将成为来年的趋势。重要的是，数字技术正在改变银行业的思维方式，所以公司在积极寻找具有产品营销背景的人才。

## 日本

### 在政府的鼓励下，市场营销和数字领域在日本各行各业蓬勃发展

2018年见证了大量的市场活动，营销和传播经历了转型，使得传统营销让位于技术、社交媒体和电子商务。

公司之间为了提升客户互动率的竞争，给客户关系经理、消费者洞察分析师、内容开发人员和数字战略家带来了许多职位。受影响最大的领域是消费品行业，特别是快消、餐饮 (F&B)、在线服务和消费品零售行业。

“在香港，市场对具有内地工作经验的传统营销人员仍有较大需求。”



# 市场营销与数字化

## 快速消费品引领潮流，千禧一代涌向网络营销

背靠强大的团队，快消行业和餐饮业是当代营销和数字创新的开拓者。营销行业不再被视为支持辅助的部门，而是通过提供有价值的消费者洞察报告，并使用数据来创建品牌忠诚度，加强客户维系并推动销售，从而成为业务的重要战略部门。在数字营销领域，随着国际公司在市场上的兴起，在线服务领域的主导地位已经上升。事实证明，这一领域对年轻的日本专业人士越来越有吸引力，尽管跨国公司此类招聘目标往往是IT工程师，而非数字营销专业人士。

### CRM在奢侈品零售和IT类似领域非常重要

在奢侈品零售领域，公司通过在线与客户互动、大力投资数字和CRM、创建自己的电子商务平台，来提高销售额。同样关注CRM的是IT和工业领域，尽管主要依赖传统的营销策略，但这些行业仍希望为新产品创建在线业务。由于日本政府鼓励公司增加在数字领域的投资和人力，因此数字营销至少在2020年，仍是日本的主要焦点。基于这点，该行业可能会继续增长，特别是当公司认为这是一种更快、更具成本效益的方式来接触国内外消费群体时。

## 马来西亚

### 马来西亚市场营销和数字产业中多个领域均有薪酬增长

Marketo, Salesforce和Unica等新技术在马来西亚越来越普遍，公司正在寻求尽快获得收益。因此，市场对CRM、活动分析和市场营销的候选人需求上升，从而导致其更广泛的薪资范围。

另一个需求激增的行业是绩效营销，那些掌握媒体广告、运营监控和活动分析的人才仍然非常受欢迎。对此现象的解释是，缺乏数字成熟和对市场理解的公司带动了工资膨胀，使得电子商务人才受益。

### 快消和零售市场从业人员转行进入金融服务领域，以寻求薪资上涨

随着候选人放弃传统的品牌推广和沟通职位，转向更高薪酬水平的金融服务，快消

和零售业也出现了薪酬增长。管理机构使得银行业之间竞争格外艰难，雄心勃勃的营销人员发现他们的技能可以应用到监管更严格但资金更充足的行业，从而间接提升了他们在快消和零售公司所离开职位的工资，公司以此来留住剩下的人才。

销售主管的薪资涨幅也很突出，反映了市场对电子商务扩展能力的需求。公司正在寻求具有数字素养的创业人才，并愿意承担初创的风险。

### 尽管价值上涨，社交媒体人才库仍然短缺

在社交媒体领域，我们看到更多的内容职位，还出现了新的职位，如线上内容编辑。然而，能够熟练使用所有平台，并会做付费和自然社交媒体活动的人才在马来西亚非常稀缺，因此他们的价值将会上升。

但尽管重心集中在电子商务和社交媒体上，传统营销方面仍有一些空缺职位。候选人被视为擅长执行综合活动，但他们往往缺乏简化团队、节省成本所需的技术实践经验。

## 新加坡

### 新加坡企业对数字营销优势的理解正在加深

2018年新加坡金融科技行业的繁荣将持续到明年，虽然强度略低，但电子商务在该地区的表现一直很好，创造了大量新职位。随着越来越多的食品供应商期望增加客户群体，快速扩张的外包食品外卖行业对内容和洞察人才的需求激增。

在新加坡，教育行业也出现了增长。随着市场转向在线教育，这一领域的数字营销人员需求旺盛。

### 广告和公关中小企业内部数字化职能增加

公司逐渐认可全面联合的数字营销策略对获得市场份额和推动品牌认知产生的潜在影响，而这种认识导致相关职能的内部化趋势。然而，大型代理商的招聘仍然停滞不前，而广告和公关中小企业有小幅增长。

## 跨国公司的注意力从电视广播转移到了网络

传统营销领域仍相对平稳，广播业继续面临诸多挑战。最值得一提的是，广告销售收入在以较快的速度逐月从电视广告转向在线渠道，而跨国公司的广播集团正相应地调整其销售和营销重点。用户体验/用户界面已成为营销人员的核心技能组合；对具有资本关系的营销专业人员的需求缓慢增长，也显示了市场增长的积极趋势。

“新加坡快速扩张的外包食品外卖行业对内容和洞察人才的需求增长。”

亚太地区的营销人员(10%)在整合数据和提取洞察力方面是全世界最不让人放心的。



数据资料来源: Getting Media Right 2018, 凯度

# 市场营销与数字化

市场 - 传统	市场总监	市场经理	市场营销执行
中国大陆	800 - 1,800	500 - 900	100 - 250
香港	900 - 1,600	450 - 900	180 - 360
日本	12 - 20	8 - 12	4 - 7
马来西亚	300 - 540	96 - 180	36 - 72
新加坡	140 - 250	90 - 140	39 - 65

市场 - 品牌	直销市场经理	渠道经理	全球品牌经理	产品/品牌经理
中国大陆	450 - 750	450 - 750	700 - 1,000	250 - 550
香港	480 - 780	550 - 700	900 - 1,500	480 - 870
日本	8 - 12	6 - 10	10 - 15	6 - 12
马来西亚	96 - 180	120 - 190	150 - 220	84 - 150
新加坡	70 - 150	70 - 150	80 - 150	70 - 120

市场 - 广告	客户群总监	客户总监	客户经理	客户执行	媒体策划
中国大陆	500 - 800	400 - 800	280 - 500	130 - 250	N/A
香港	700 - 1,000	450 - 700	360 - 550	180 - 360	300 - 540
日本	12 - 18	10 - 15	8 - 10	4 - 7	4 - 7
马来西亚	190 - 300	120 - 190	72 - 120	36 - 72	42 - 72
新加坡	120 - 220	100 - 160	60 - 100	40 - 60	60 - 90

市场 - 创意	创意执行总监	创意总监	艺术总监	文案
中国大陆	1,000 - 2,200	700 - 1,100	400 - 600	150 - 250
香港	1,000 - 1,500	540 - 720	480 - 600	240 - 600
日本	10 - 20	7 - 12	5 - 9	5 - 8
马来西亚	230 - 360	170 - 230	170 - 230	48 - 96
新加坡	150 - 180	100 - 150	100 - 130	40 - 80

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 市场营销与数字化

市场 - 营销传播	市场传讯经理	公共/市场 传讯经理	公司内部市场 传讯经理	企业传播经理
中国大陆	300 - 600	300 - 700	250 - 500	300 - 700
香港	400 - 600	300 - 540	360 - 540	540 - 720
日本	8 - 15	8 - 12	6 - 8	7 - 12
马来西亚	84 - 120	82 - 144	72 - 120	84 - 144
新加坡	70 - 150	80 - 160	80 - 160	80 - 160

市场 - 市场研究	市场研究/ 消费者洞察 总监	市场研究/ 消费者洞察 经理	市场研究/ 消费者洞察 分析员
中国大陆	300 - 700	300 - 700	150 - 250
香港	500 - 1,200	400 - 800	300 - 600
日本	8 - 12	6 - 10	4 - 6
马来西亚	N/A	96 - 180	42 - 72
新加坡	120 - 180	80 - 120	60 - 90

数字营销 - 市场	数字/线上 市场经理	电商主管	数字通讯/ 内容经理
中国大陆	300 - 600	300 - 600	300 - 600
香港	480 - 840	400 - 840	480 - 780
日本	8 - 15	8 - 15	6 - 10
马来西亚	96 - 150	120 - 170	72 - 100
新加坡	80 - 150	100 - 150	60 - 100

数字营销 - 客户体验	部门主管	总监	高级经理	经理	客户关系经理
中国大陆	800 - 1,200	500 - 1,000	480 - 800	300 - 600	300 - 600
香港	1,000 - 1,500	960 - 1,200	720 - 900	480 - 600	480 - 660
日本	10 - 20	8 - 15	8 - 10	5 - 8	6 - 8
马来西亚	240 - 360	180 - 240	120 - 180	96 - 120	70 - 100
新加坡	200 - 250	150 - 180	N / A	80 - 120	60 - 100

数字营销 - 转型与分析	数字化转型 主管	网站分析 经理
中国大陆	1,000 - 2,000	540 - 660
香港	800 - 1,600	500 - 800
日本	12 - 20	6 - 9
马来西亚	96 - 144	48 - 96
新加坡	150 - 220	90 - 150

• 薪酬都以当地货币表示

# 办公室专员



## 中国大陆

### 生命科学、电子商务和金融服务业预期取得增长

内地的办公室专员市场保持稳定，并未跟随主要市场的趋势进行转变。因为技术简化了工作流程和其他的支持功能，2018年整个行业相对停滞不前。

展望2019年，办公室专员的市场前景喜忧参半，因为各种因素影响了对人才的需求。生命科学、金融服务、电子商务和互联网公司等行业是办公专员的增长领域。

### 本土公司候选人应具备战略性业务合作的能力

各个行业的本土公司对支持人员均有极大需求，跨国公司则更倾向于招聘中高级候选人。国内公司的办公室专员可以预见雇主将战略业务合作关系作为其职能的一部分。而跨国公司的办公室专员市场前景不太乐观，因为我们预测国外实体的业务增长不稳定，人才需求将相应减少。

尽管2019年有这样的市场前景，但与国内公司（特别是中小企业）相比，候选人仍然会偏好跨国公司。这种偏好背后的主要原因包括：跨国公司更强大的雇主品牌、完善的内部培训体系和高级的职业发展道路。

### 收到多个工作要约的候选人将重点考虑公司文化

在候选人驱动的市场中竞争顶尖人才时，公司需要在竞争中拥有强大的独特卖点。在考虑工作要约时，办公室专员不仅要考虑薪资方案，还会考虑公司的组织文化、规模以及与招聘经理和直线经理的互动。这些因素将在决策中发挥关键作用，因为候选人可能在求职过程中收到多份要约。因此，我们预计2019年的薪酬工资将合理增加，特别是经验丰富的中级办公室专员。

## 香港

### 初级人才取得创纪录的薪酬增长

大多数行业和部门对办公室专员的招聘都将保持不变。2018年，应届毕业生的起薪增加了20%至25%，随着近年来候选人中的初级候选人数量减少，他们的平均工资比以往任何时候都要高。

### 承担更多的责任，办公室支持职位的薪酬将有提高

为了降低办公室支持职位的总体招聘成本，商业和中小企业金融机构已经开始将几个中高级职位合并为一个。因此，公司愿意为多技能并能够承担更多责任的人才提供更高的薪酬（多20%到25%）。我们预计这种情况将持续到2019年。一般办公室专员在换工作时应该预计会增加10%到20%的薪酬。

### 合同工市场需求增加，会讲普通话的人才更受欢迎

为推出首次公开招股，多家内地公司在香港设立新办事处，而招聘需求随之增加，导致市场对会讲普通话的办公室专员的需求增加。除了金融科技行业不断发展之外，我们还看到初创公司对办公室专员的招聘增加。在合约方面，我们预测临时职位的市场将保持强劲，特别是在投资银行业中，除非经济形势突然发生变化。

## 日本

### 日本办公室行业对双语人才的需求上涨

2018年是日本办公行业活跃的一年，主要集中在对双语和英语能力的要求上。

这一点在招聘双语初高级助理的职位上尤为明显，具有潜力和头脑灵活的初级候选人很受欢迎，公司会提供有竞争力的薪资增长。各种水平和行业的客户服务职位同样受欢迎。这种趋势预计将持续到2019年。

另一个需要掌握双语能力的是有事业心的高级行政助理，他们将流利的英语与成为商业伙伴的能力结合起来。具有良好的英语水平 and 适应性的初级行政助理、双语客户服务专员也同样受到追捧，其薪资范围非常灵活来匹配市场预期。

### 管理文化有所变动的企业，需要双语办公室专员

在东京，双语办公室专员的临时职位持续增加，这一趋势在被海外公司收购或合并的公司中尤为明显。

如果公司管理层从本地管理层变更为外国管理人员，就需要执行秘书或集团秘书人才。虽然这些职位不一定要求口译或翻译技能，但掌握这些技能可以使候选人拥有巨大优势。

“香港初创企业为办公室专员创造较大需求。”

# 办公室专员

在一般行政和一般事务方面的直接合同或长期人员编制职位也需要双语技能，虽然这并不一定适用于行政助理和小组秘书，因为他们的工作不涉及广泛的阅读和写作。EA或行政职位的薪水从350万日元到400万日元不等，高级职位的薪水高达450万日元。

临时客户服务职位的要求不高，只需要日语技能，薪水较低，约为300万日元至350万日元。但是，对于需要规范的英语能力、项目化或中短期的临时口译员/翻译员职位，薪酬可能在400万日元到450万日元左右，然而这些职位的数量有限。

## 项目协调员职能范围扩大，成为永久性职位

随着跨国公司进入日本的汽车制造、船舶制造和航空等领域，项目协调员的薪水涨幅有所增加。之前，这个职位可能是由具有口译和翻译技能的临时工人承担的。但是，作为日本与行业内海外国家/地区之间的桥梁，其职责发展到现在，已包含多项业务，如协助项目经理、准备演示稿、总务和行政工作。这导致了市场对此类永久性职位的需求正在增长。

行政	行政助理 (6-12个月)	行政助理 (12个月以上)	项目行政助理 (3年以上)	办公室主任	项目协调员
中国大陆	50 - 80	60 - 150	120 - 200	250 - 500	65 - 120
香港	140 - 180	180 - 300	180 - 300	300 - 600	200 - 300
日本	3.5 - 4.5	4 - 6	N/A	7 - 14	4 - 7

行政/专员	数据录入 操作员	销售 协调员	记录员	医药秘书	翻译员
中国大陆	N/A	75 - 180	N/A	N/A	N/A
日本	3.5 - 5	4.5 - 7	N/A	N/A	6 - 9

前台	前台 (12个月以下)	前台 (12个月以上)	前台/ 行政助理 (12个月以上)
中国大陆	50 - 80	70 - 100	80 - 120
香港	130 - 180	180 - 380	180 - 380
日本	4 - 5	4.5 - 6.5	4 - 6.5

• 薪酬都以当地货币表示

# 办公室专员

秘书	秘书 (12个月以下)	秘书 (12个月以上)	团队秘书 (3年以上)	私人秘书/ 团队秘书	执行助理 (为一人工作)
中国大陆	60 - 100	70 - 250	100 - 180	130 - 260	220 - 500
香港	192 - 264	200 - 360	200 - 420	360 - 600	400 - 660
日本	3 - 5	5 - 7	5 - 8	5 - 8	7 - 14

法务支持	法务支持 (2年以下)	法务支持 (2-4年)	法务支持 (4年以上)	私人法务秘书
中国大陆	65 - 104	96 - 156	140 - 300	200 - 350
香港	190 - 288	300 - 420	420 - 500	400 - 720
日本	4 - 6	5 - 7	5.5 - 8	5 - 8.5

银行与金融支持	秘书	高级秘书	私人助理	执行助理
中国大陆	130 - 200	200 - 360	195 - 260	400 - 650
香港	192 - 250	360 - 480	240 - 600	360 - 600
日本	5 - 7	6 - 10	7-11	7 - 14

房地产与建筑支持	项目秘书/ 管理员	高级项目秘书/ 管理员	设施管理员	合同管理员 (驻地)	客户联络人 (驻地)
日本	4 - 6	4 - 6	4 - 6	N/A	N/A

客服/客服中心	操作员	操作员 (2年以上)	客服中心经理	客服中心经理 (5年以上)	客服中心总监 (全国性)
日本	3.5 - 5	4 - 6.5	6 - 8	7 - 12	10 - 15

	客服专员	客服经理
日本	4 - 6	10 - 15

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示



# 采购与供应链



## 中国大陆

**电子商务、采购和物流的人才短缺，导致薪酬上升**

在大多数情况下，中国的采购和供应链部门是一个人才短缺的市场，这意味着希望提升自己职业生涯的候选人处于薪资谈判的有利位置。

来年，传统的跨国公司 will 积极寻找采购和供应链专家，帮助业务部门利用内部资源，以提高供应链效率和客户满意度。因此，具有组织设计和变革管理经验的人才可能会获得薪资增长。

**具有全球DC管理经验的人才，有强大的薪资谈判地位**

随着原材料成本的不断增加，熟练掌握全球供应基地管理知识的商品经理非常受欢迎。

电子商务物流专家的需求量很大，具有全球DC管理或跨境物流经验的候选人，可以在2019年拥有更高的议价能力。

此外，销售和运营（S&OP）人才和物流经理也引起了很多关注，可以要求更高的薪水。尽管传统的物流专家，尤其是货运代理和国内运输，将面临激烈的竞争。

虽然雇主不希望增加运营职位的薪水，但他们可能会在未来一年为销售经理或主要客户经理涨薪。

## 香港

**贸易战期间的商品采购引起关注**

全球贸易惯例变化的影响以及新技术的使用，将在未来一年影响香港采购与供应链市场的薪酬待遇进行调整。

商品采购专员可能会看到原材料价格上涨和中美贸易战的潜在影响所带来的市场变化。能够找到新的战略采购渠道，拥有独特的全球眼光和最优化材料成本的背景经历的雇员，是雇主们极为关注的，从而获得了具有竞争力的薪资待遇。

**IT和房地产采购行情上涨，但零售业萧条**

对IT和房地产等高档商品具有深入类别知识的间接采购专业人员，也将在区域和国际公司中获得较高的工资增长。相比之下，许多消费品牌和零售组织的全球贸易情况充满挑战，导致香港零售贸易和采购业的薪资停滞不前。香港供应链领域越来越重视技术的使用，这将推动需求规划人员、供应链管理人员和订单完成专家的招聘，他们具有ERP系统执行、大数据预测和S&OP自动化方面的经验。因此，熟练的候选人将在短期至中期内推动其行业的加薪。

**建议物流专业人员采用新技术**

公司将推动成本节约计划，把物流功能外包给第三方提供商，所以物流专业人员的工资可能会保持不变。许多第三方物流（3PL）组织在使用“实时”物流和库存跟踪系统等新技术。接触过这些系统的物流专业人员可以更好地跟雇主协商薪资。

## 日本

**跨国企业认为本地人才缺乏专业技能，候选人必须学习技能**

全球技术在采购和供应链管理领域正在快速发展，但许多日本公司仍落后于这一趋势。尽管过去一年中自动化、订单完成和需求规划的升级已经达到了前所未有的程度，但日本企业对这些技术的采用率一直很低。因此，市场对熟练掌握Microsoft Excel数据操作的候选人仍然需求旺盛。

**技术方面的人才拥有极大的优势**

由于新技术的采用以及物联网与生产供应的整合，全球公司的需求会高于日本候选人市场所能提供的。希望把握区域或全球机会的候选人必须适应现状，通过自学和研究寻求持续的技能提升机会。这为供应链管理专业人员提供了很大的可能性，他们可以负责监督新技术替换遗留系统的集成整合过程。

**“拥有组织设计和变革管理经验的中国人才可能会获得薪资增长。”**

# 采购与供应链

## 最后一英里物流仍是零售和第三方公司的主要关注点

此外，随着客户对交货时间的期望越来越高和供应渠道越来越多，零售和第三方物流公司的人才保持警醒。越来越多的公司为非高峰交付时间提供更便宜的选择，最后一英里物流的问题再次上升，因此分销商在靠近消费者的地方建立了更多的小型设施。拥有仓库运营经验的候选人，可以很好地做到从大型企业转向更敏捷的设备，这些设备更倾向于在日常运营中采用最新技术。

公司还投资于采购咨询专业人士，他们有能力发现更新更有效的成本节约模式，以集中他们目前分散的成本中心。

## 马来西亚

### 2018年，更多定向亚洲扩张的跨国企业，在马来西亚建立供应链和共享服务中心

马来西亚的采购和供应链职能招聘工作不断增加，技能要求不断提高。

在过去一年中，我们观察到该地区不断增长的市场需求，推动企业希望在各自的行业中占据优势，以改善流程并优化资源。

因此，跨国公司将继续在马来西亚建立制造和供应链中心，作为其亚洲区域增长计划的一部分。

### LEAN, KAIZEN和SIX SIGMA仍是重要技能

雇主继续寻找能够洞察市场需求的当地候选人。具有区域启动或稳定化经验的专家，通常在候选市场中具有更好的机会。与2018年的趋势类似，Six Sigma、Lean和Kaizen仍然是供应链管理的关键，向SAP和云SAP的过渡同样重要。

对共享服务的需求将继续增长，这导致采购和供应链功能将超越传统运营，转变为更大的战略规划和利益相关者管理。马来西亚的低成本的劳动力和资源，以及丰富

的人才能力和语言能力（英语、印度尼西亚语、普通话、印地语）将成为未来一年新兴市场的驱动因素。

### 职业发展机会是强有力的员工绩效奖励

鉴于采购和供应链行业的招聘标准不断提高，我们预计薪酬待遇将适度增加。从好的方面来说，高绩效的员工和管理人员可以期待有新的机会，磨练新的技能，加速他们的职业发展。

## 新加坡

### 2018年底，初创企业蓬勃发展，业务进入正轨

虽然2018年上半年对于新加坡各行业的采购来说有点不起眼，但5月份发展程度明显，引导市场上涨的一年。全球金融服务公司继续将其采购职能外包于新加坡以外，但制造业在半导体领域一直在增长。

在初创企业中，新加坡仍然是寻求建立区域采购职能的新公司的主要枢纽。因为公司试图减少工时和外包的业务工作，战略采购和类别管理方面的专家越来越重要。公司现在不仅关注成本节约，还关注低价开支的自动化，以及管理企业内部对价值创造的需求。

### 公司重组，供应链寻求技术娴熟的人才

供应链业务正在努力跟上行业的数字化。为了提高绩效和创新，公司注意到从根本上重组其供应链和运营的价值。因此，擅长数据分析、区块链技术、机器学习和人工智能的候选人将很受欢迎。

此外，物流业在将核心业务纳入技术方面面临挑战。

因此，雇主需要在物流业务中掌握IT系统的专业人士，他们拥有强大的创新和创造性思维驱动力，可以推动行业向前发展。

“在初创公司中，新加坡仍然是寻求建立区域采购职能公司的主要枢纽。”

79%接受调查的CPO认为，数字化颠覆不会严重影响采购的公司职位。



资料来源：  
Reboot Procurement 2018，毕马威



# 采购与供应链

	首席采购官/ 采购主管	采购经理	品类管理经理	采购员
中国大陆	700 - 1,500	400 - 600	250 - 450	150 - 250
香港	1,020 - 2,000	420 - 720	600 - 780	390 - 500
日本	20 - 35	8 - 13	8 - 13	5 - 7
马来西亚	300 - 480	130 - 195	104 - 156	52 - 91
新加坡	180 - 300	80 - 120	80 - 110	39 - 65

	采办总监	采办经理	采购总监	采购经理
中国大陆	700 - 1,500	300 - 600	700 - 1,500	400 - 600
香港	720 - 1,200	420 - 600	720 - 1,020	360 - 600
日本	13 - 15	8 - 13	13 - 15	8 - 13
马来西亚	420 - 660	130 - 260	300 - 480	110 - 170
新加坡	200 - 250	80 - 120	156 - 220	70 - 90

## 供应链

仓库/配送	运营经理	配送经理	运输经理	仓库主管
中国大陆	300 - 600	400 - 500	360 - 420	180 - 300
香港	420 - 600	420 - 600	360 - 520	300 - 420
日本	8 - 10	7 - 9	7 - 10	5 - 7
马来西亚	108 - 200	117 - 200	195 - 200	55 - 72
新加坡	65 - 91	75 - 115	65 - 95	52 - 60

	仓库经理	仓库/库存控制
中国大陆	240 - 400	144 - 200
香港	360 - 560	240 - 300
日本	8 - 10	5 - 7
马来西亚	96 - 156	65 - 91
新加坡	70 - 85	24 - 43

第三方物流	运营主管	运营经理	海/海洋 货运经理	航空货运经理	大客户经理
中国大陆	80 - 200	200 - 400	180 - 400	180 - 400	144 - 400
香港	240 - 420	300 - 480	420 - 600	420 - 600	360 - 480
日本	3.5 - 5	6.5 - 8	7 - 10	7 - 10	7 - 10
马来西亚	36 - 72	84 - 120	104 - 132	104 - 156	130 - 180
新加坡	33 - 48	65 - 90	60 - 90	60 - 90	65 - 130

备注  
• 薪酬都以当地货币表示

# 采购与供应链

## 供应链

运输	运营经理	运输经理	运输协调员
中国大陆	250 - 400	200 - 350	80 - 130
香港	360 - 540	360 - 540	240 - 340
日本	8 - 10	7 - 10	4.5 - 6
马来西亚	78 - 143	75 - 104	30 - 58
新加坡	65 - 90	65 - 90	40 - 55

	车队经理	车队协调员	进/出口文员	贸易合规经理
中国大陆	180 - 300	144 - 216	96 - 144	420 - 600
香港	360 - 480	420 - 540	180 - 240	480 - 720
日本	5 - 7.5	4.5 - 6	3.5 - 6	8 - 11
马来西亚	109 - 260	26 - 52	26 - 52	195 - 312
新加坡	52 - 65	52 - 65	33 - 48	78 - 169

供应链	供应链分析员	供应链经理	供应链计划员	订单执行
中国大陆	130 - 240	240 - 600	130 - 240	110 - 190
香港	264 - 360	540 - 780	390 - 520	325 - 480
日本	7 - 9	8 - 13	7 - 9	5.5 - 7
马来西亚	42 - 66	117 - 220	50 - 104	52 - 78
新加坡	40 - 60	80 - 130	40 - 60	36 - 50

	需求计划员	供货经理	物流经理	供应链总监
中国大陆	130 - 190	240 - 500	200 - 600	700 - 1,500
香港	390 - 520	325 - 520	480 - 660	780 - 1400
日本	7.5 - 9.5	7 - 10	8 - 12	14 - 18
马来西亚	52 - 114	120 - 195	104 - 216	240 - 480
新加坡	48 - 72	72 - 96	70 - 100	150 - 240

### 备注

• 薪酬都以当地货币表示





## 中国大陆

### 2019年商业房地产行业上涨趋势将持续

尽管政府法规导致2018年内地住宅市场下滑，但商业市场呈现出相反的上升趋势。经过近两年的低迷增长，内地的商业地产正在经历复苏。

特别是随着商业用地进入市场，一线城市的房地产业表现突出。因此，预计未来三年会有新的商业资产被开发。与此同时，2018年外资资金投入大量商业资产，2019年股票资产转型仍将是一个值得注意的趋势。

### 政府重启项目，需要具有投资经验的候选人

由于中国政府在经过一年的中断后，重启了一系列重大的城市基础设施项目，我们预计未来三到五年内民用建筑活动将会加强。从长远来看，内地的城市将进行革新，共享办公空间和工业园区将会快速发展。

一般而言，具有商务拓展或投资经验的候选人继续成为内地房地产市场中最受追捧的人选。相反，虽然资产管理部的候选人（例如租赁和设施管理）在不久的将来可能不会有需求，但如果改善市场状况，可能会引起中国房地产市场对此类人才的需求增加。

## 香港

### 内地南方公司看好香港，带来职业机会

私营部门对商业和住宅开发仍然保持强劲，这意味着大型香港公司继续蓬勃发展。

我们也看到来自内地的竞争越来越激烈，因为这些公司，尤其是来自南方地区的公司，将香港视为潜在增长的地区。因此，对在公共和私营提供高价值的拓展项目方面有着良好记录的候选人来说，香港房地产市场仍存在大量机会。

### 高端住宅项目需要人才

专业从事住宅设计和建筑空间的咨询公司 and 建筑材料公司，也将在2019年蓬勃发展。尽管大型项目有所减少，但相当数量的高端住宅项目正在刺激该行业，导致市场对这方面的人才需求增加。

## 日本

### 政府支持旅游业发展，吸引外国投资者进入市场

提供设施管理（FM）和项目管理（PM）服务的业务流程外包（BPO）部门在2018年的增长幅度最大。由于市场持续扩张，一些全球性公司已开始在日本建立自己的业务。

外包和供应商方面的FM和PM职位在数量上一直超过内部职位。此外，外包职位通常在初级到中级，而内部职位通常在中高级。过去一年，日本房地产市场的薪资范围和职位空缺保持稳定，我们预计这种情况将在2019年继续。

### 法规助推2019年及以后的外商投资增长

日本政府持续推动本国旅游业发展，也导致了对酒店行业经验的相关需求。随着综合度假法案的通过，海外度假村和娱乐公司开始将日本视为一个巨大的商机。这一发展正值旅游业持续推进和2020年奥运会即将到来之际，使日本成为海外投资者的理想市场。

值得注意的是，这种增长正扩展到东京之外，例如北海道和冲绳等地区，已受益于旅游业的推动。因此，越来越多的全球连锁酒店与日本建筑公司合作，我们预计这一趋势将在2019年继续。

此外，我们预计对具有办公室物业市场经验的双语候选人的需求将持续下去，特别是在2019年。在收购和资产管理方面具有强大分析背景的候选人也受到高度追捧。

### 双语人才将得到更有竞争力的工作要约

由于需要与海外客户联络，日语和英语的流利仍然是中高级经纪人和租赁专业人士的理想才能。拥有额外的日本房地产许可证（takken）的候选人也是更合意的。

为吸引本地双语人才，公司提供有竞争力的薪酬和激励方案。因此，2019年日本房地产市场的工资将保持强劲。

“对在高价值拓展项目方面有着良好记录的候选人来说，香港房地产市场仍存在大量机会。”

# 房地产

## 新加坡

尽管集体出售对新加坡房地产产生积极影响，但2018年市场冷却条例成为障碍，相关职业保障性较差

随着市场回暖措施的放松，2018年初住宅房地产市场有了重大活动，与前两年相比，集体出售的成功率更高。

然而，7月份实施了一套新的冷却条例，其中包括提高了买方的附加印花税 (ABSD) 以及对住宅物业购买的收紧价值 (LTV) 限制。在为重建目的购买整体房产时，限制采取5%ABSD形式的措施，加剧了对开发商的阻碍。

### 2019年集体出售活动给开发商带来机遇

之前的预测认为，建筑和房地产市场将在2018年底触底，为未来一年的市场带来新的机遇。然而，新的冷却措施的实施可能会导致市场的另外走向。新加坡房地产市场的一线希望是大量的整体出售活动，这些活动更有益于开发商。

从招聘的角度来看，本地公司期望扩大视野，市场对具有区域经验的人才有更大的需求。

另外，我们还会看到房地产管理职位基于哪的转变，因为一些公司会将其业务外包给成本较低的国家/地区，可能对该地区的职位构成挑战。

## 公司削减策略、精益员工、薄弱的工作保障

我们预计2019年房地产管理部门不会取得进展，因为公司会尽力充分利用现有资源。由于市场竞争激烈，房地产市场员工的工作保障性较弱，因为公司在竞争设施管理合同时，会削减某些职位，从而导致更精简的运营。

“新加坡候选人需要具备区域经验。”

由于西方市场实施资产限制，富裕的中国购房者在东南亚的投资增加。



资料来源: 南华早报2018年11月刊

	经理 (2-5年)	经理 (5-10年)	高级经理	项目管理主席	房地产总经理
中国大陆	150 - 300	250 - 400	250 - 400	500 - 800	600 - 1,000
香港	240 - 360	360 - 480	450 - 900	900 - 1,200	1,250 - 1,850
新加坡	42 - 60	60 - 85	85 - 120	130 +	150 +

	中心经理 - 零售 (5-10年)	中心经理 - 零售 (10年以上)	设备经理 - 软件服务 (2-5年)	设备经理 - 软件服务 (5-10年)	设备经理 - 软件服务 (10年以上)
中国大陆	300 - 500	350 - 600	150 - 240	200 - 350	300 - 500
香港	440 - 670	670 +	240 - 360	360 - 600	600 - 960
日本	N/A	N/A	5 - 7	7 - 10	10 +
新加坡	60 - 85	85 - 120	48 - 60	60 - 110	120 +

	设备总监 (10年以上)	租赁经理 (2-5年)	租赁经理 (5-10年)	高级租赁 经理	租赁总监
中国大陆	500 +	150 - 260	260 - 450	400 - 600	700 +
香港	960 +	250 - 400	400 - 650	650 - 800	800 - 1,300
日本	15 +	4 - 8	8 - 14	14 - 18	18 +
新加坡	180 +	50 - 65	65 - 96	96 - 132	140 +

### 备注

• 薪酬都以当地货币表示



# 房地产

	资产经理 (2-5年)	资产经理 (5-10年)	高级资产 经理	资产总监
中国大陆	250 +	300 - 500	400 - 600	600 +
香港	270 - 415	450 - 750	750 - 1,200	1,200 - 2,500
日本	6 - 9	8 - 12	10 - 15	15 +
新加坡	55 - 80	80 - 120	100 - 144	145 +

	房产投资 分析师	房产投资 经理	房产投资 副总监	房产投资 总监
中国大陆	200 - 400	300 - 500	500 - 700	700 +
香港	340 - 550	550 - 900	900 - 1,250	1,250 +
日本	6 - 10	8 - 13	13 +	18 +

	并购测量师/ 经理 (2-5年)	并购测量师/ 经理 (5-10年)	高级并购 测量师/经理	并购总监
中国大陆	150 - 250	250 - 500	500 - 800	900 +
香港	320 - 420	420 - 800	800 - 1,000	1,000 +
日本	6 - 10	10 - 15	15 - 18	18 +

	工科鉴定师 - 非认证 (2-5年)	工科鉴定师 - 认证 (5-10年)	高级工科 鉴定师 - 认证	工科鉴定 总监 - 认证
中国大陆	120 - 200	150 - 350	400 - 600	700 +
香港	300 - 400	400 - 600	600 - 800	800 +
日本	4 - 6	5 - 8	8 - 10	N/A
新加坡	48 - 72	72 - 105	95 +	135 +

房地产 - 客户端	项目协调员	助理项目经理	项目经理	高级项目经理	项目总监
中国大陆	180 - 240	180 - 300	325 - 550	600 - 800	780 +
香港	240 - 360	360 - 480	480 - 720	720 - 1,200	1,200 +
日本	3 - 5	5 - 7	7 - 11	11 - 14	14 +
新加坡	48 - 72	72 - 102	78 - 120	110 - 200	180 +

备注  
• 薪酬都以当地货币表示



## 中国大陆

整体工资水平不高，但电子商务成为受欢迎的领域

内地的电子商务行业在2018年迅速增长，市场对管理层人才产生了巨大需求，这种情况预计在未来一年将会持续。虽然成熟电子商务平台的薪资维持在适中水平，但对于很多行业的申请人来说仍有较大的吸引力，因为该行业公司声望很高。

处于高需求和兴趣的结合，高度资源化的平台可以挑选来自其他行业销售的候选人，因为他们已经制定了完善的相关技能的培训策略。

### 高技能的电子商务人才薪水将翻倍

一些预计于2019年在内地开展业务的初创公司，为销售人才创造了一些就业机会。此外，外国电子商务平台也在不断涌现，进一步激发对销售人才的竞争。

这些公司更希望招到经验丰富、资源充足的销售经理，他们的技能可以立即应用到岗位中。为了吸引这些模范候选人，公司愿意提供高达100%的薪水增长，有时甚至另外提供公司股票。

### 公司需建立未来的人才管道

正如2018年，对于快消和零售等传统行业的雇主来说，失去电子商务和新技术产业的人才是一个越来越大的威胁。良好的后继计划是要解决这一挑战的实用策略，所以大多数公司会增加校园招聘的年度预算，以建立自己的人才管道，尽管这不太可能即时解决人才问题。为此，公司也要增加薪资预算，以吸引带来创新和创意销售方案的电子商务候选人。

## 香港

销售需要从传统领域走向创新和技术

我们预计技术领域的销售和商务拓展的职位将持续增长，因为公司需要那些能够随技术的发展，而渗透到新的市场的高价值员工。2019年的市场将偏离传统技术，并进一步关注人工智能、金融科技、移动支付和量子计算等创新领域，企业需要能够将技术能力与人脉资源相结合的候选人。那些拥有卓越的网络背景的优质销售人员有望获得最高薪水。

### 电子商务对传统零售业的重要性将持续

技术变革继续进入零售领域，我们看到了从传统零售业到电子商务领域的进一步转变。这导致了支付和金融交易等并行市场的增长，这对销售专业人员的需求急剧上升。

鉴于香港与内地的紧密联系，中国企业将重心转移到该地区并不令人惊讶，并且这么做的企业数量越来越多。这种趋势导致了企业对具有普通话技能的候选人的需求。

### 网络和雄心一样关键

金融和专业服务行业继续增长，公司寻找能够评估潜在增长市场和制定成功战略的积极且雄心勃勃的候选人。同时，法律、咨询和广告专业继续为销售和业务开发专业人员提供市场上最高的薪水。

我们对工业市场的预测是比较稳定，对建筑服务和材料行业的网络销售候选人的需求仍在继续。一如以往，由于对内地的制造基地和大规模市场的可及性，我们看到工业公司将香港作为区域基地。

## 日本

日本市场正在不断进步，引发对“猎人式”销售专业人士的需求

随着2018年广告技术和创业专业的强大，对国家经理产生了大量需求，还有全年执行董事级别的职位。2019年的主题预计比较积极。

因此，那些对2019年招聘率产生积极影响的领域，人才需求很高，“猎人式”销售和客户经理人才特别受到追捧。虽然离职率高于其他市场部门，但候选人更有可能获得较高的工资和灵活的工作条件。

**“海外电子商务平台开始进军中国，给销售人才制造机会。”**

# 销售

## 能力需求与技能之间存在明显距离

在制造业和汽车领域，市场预计将保持稳定，有各种中高级管理职位。具备杰出的网络技术知识、强大的实践销售背景和行业经验的候选人市场需求量很大。

然而，我们已经看到老龄化市场中的需求和候选人技能之间存在明显的距离，因为候选人缺乏必要的语言技能并且与技术进步脱节。大多数公司仍然使用严格的薪资标准，这限制了聘用合格双语候选人的灵活性和吸引力。不幸的是，销售人才短缺的一个领域是母语为日语的人才。

## 技术崛起，从产品到解决方案的切换

也许最重要的是，技术领域已成为2019年表现突出的领域。软件、硬件和电信公司正在日本投入巨资，RPA、AI、机器学习、云计算和CMR都将是巨大的全球主题。

随着技术变得越来越复杂，商业模式从包装产品转移到量身定制的解决方案，具有咨询销售经验的候选人将具有明显的优势。工作条件和薪酬方案仍然具有吸引力，使公司能够稳定住行业中的顶尖人才。

## 马来西亚

颠覆性技术引航，油价上涨创造了对高级职位的需求

在推出5G网络测试后，网络提供商在2018年引起了市场极大兴奋；然而，人工智能和

物联网领域一直是马来西亚关注的主要话题。由于许多公司仍然对这些概念不熟悉，因此他们需要具备商务拓展经验的人才，并与其他运营商建立合作关系，影响该地区的企业采用这项技术。

## 软件和服务将在2019年更受欢迎

随着市场上云方案的快速增长，软件和服务行业是最受欢迎的两种专业。因此，我们预计2019年对于处理CRM和ERP解决方案等IT软件的销售人员的需求将大大增加。

## 石油跨国公司对高级销售和业务发展人才需求上涨

原油价格的上涨趋势，加强了对2019年更多海外项目的预期，这意味着高级服务销售和业务发展职位的招聘将有所增加，特别是对于跨国石油和天然气咨询公司。汽车行业在2018年相对强势复苏。

至于未来一年，我们预计商用车细分市场将有需求，而客车领域将对来自亚洲汽车品牌的销售人才有稳定的需求，销售职位的招聘工作会在2019年初启动。

## 新加坡

零售和快消领域仍存在困境，但教育行业蓬勃发展

整个2018年，教育部门是一个突出增长的领域，对具有销售培训和教育产品和服务经验的商务拓展和客户管理人员的需求激增。

零售和快速消费品市场整体增长疲弱，但新兴消费品牌的市场需求明显增加，预计2019年将进入新加坡市场。从高街到网上的迁移将继续改变销售渠道的动态，这个行业的雇主希望在候选人的简历上看到相关经历。

## 内部初级销售人员薪酬涨幅将在来年提升

2019年，随着销售人才需求的增加，建筑材料和工业自动化行业仍将继续受到关注。此外，现在是成为内部销售专业人士的好时机，特别是在更广泛的技术领域。进入市场的新公司开始对入门级的工资产生积极影响。

此外，高绩效公司继续认识到多渠道销售策略的重要性，拥有动态和多样化销售经验的高级候选人可以获得更高的奖金。

“日本市场担心候选人缺乏专业技术和技能。”



# 销售

零售	采购经理	陈列经理	服务运维经理
中国大陆	350 - 700	300 - 550	N/A
香港	480 - 750	420 - 720	380 - 540
日本	6 - 9	5 - 8	6 - 9
马来西亚	84 - 150	60 - 84	110 - 140
新加坡	45 - 100	50 - 100	N/A

	品类经理	零售经理
中国大陆	500 - 800	250 - 700
香港	400 - 600	720 - 840
日本	8 - 10	6 - 10
马来西亚	110 - 150	72 - 96
新加坡	65 - 120	60 - 100

销售	地区经理	区域销售总监	销售总监
中国大陆	1,000 - 2,000	700 - 1,200	600 - 1,000
香港	1,050 - 2,000	1,000 - 1,600	840 - 1,200
日本	20 - 50	15 - 30	15 - 25
马来西亚	350 - 550	300 - 530	250 - 480
新加坡	180 +	180 +	150 +

	销售运营经理	业务发展经理
中国大陆	260 - 500	300 - 700
香港	480 - 720	480 - 720
日本	8 - 15	8 - 15
马来西亚	144 - 180	72 - 144
新加坡	80 - 140	80 - 140

## 备注

• 薪酬都以当地货币表示

# 对雇主的建议

## 愉悦的工作环境需要平衡

42%的员工表示，工作与生活的平衡是他们留在公司的关键因素，这也是三年里一贯的首要原因。然而，只有13%的人表示他们的工作与生活平衡“非常好”，这个数据低于2018年的15%。员工在寻求新职位时，灵活的工作方式是非常重要的考虑因素，例如在家远程工作或移动工作(31%)和弹性时间。所以，如果你想留住顶尖人才，这些是你所能满足他们的。如果你是那30%没有向员工推广灵活选择的公司之一，请让他们知道你会这么做。

## 奖金可以吸引人才

在未来的加薪预期方面，雇主和雇员之间达成共识，来年的加薪幅度将超过3%但低于或等于6%（分别为25%和38%）。此外，共计61%的候选人对他们的薪酬感到满意或非常满意，而在2018年这一比例为43%。然而，由于最常提到的跳槽原因是工资和福利的提升，你或许应该探索其他途径以留住员工并吸引新人才。例如奖金结构的改善。因为与2018年的排名相比，去年所有员工的奖金都有所下降。此外，由于大多数奖金在过去三年中与团队绩效越来越相关（分别为34%，36%和43%），因此可以考虑为最高级人才提供津贴。

## 提供反要约以留住员工

在2019年充满活力的经济中，机遇很普遍，雄心勃勃的员工很有可能会探索他们的职业选择。人才保留应该是你最重要的事情，反要约是必要的策略。只有10%的公司表示，公司政策是在员工辞职时进行反要约，尽管大多数公司有时会这样做（61%），但这说明超过五分之一的公司没有此举措。在那些提出反要约的情况中，只有20%的员工没有留下来，而上一年的相较之下多一倍（43%），证明了这种方法的有效性。当然，一些公司可能没有预算，或者要执行严格的工资结构，不能增加报价。在这种情况下，公司可以提供新的挑战 and 更清晰的职业发展路径，这两者在员工清单中都是他们寻找新职位的主要原因。

## 提高、开发、提升员工技能

65%的公司表示，部门重组或公司重组背后的主要原因是改进业务需求，这让他们付出巨大代价。也许更具有成本效益的方法是，确保公司内的人才为行业的发展做好准备，并随时准备适应未来的发展方向。所以，关键是培训和提升员工技能，45%的公司表示缺乏培训和专业的发展是人才技能短缺的原因。清楚了解公司需要哪些技能，无论是解决问题（75%）、团队合作（70%），还是项目管理等硬技能（55%），并相应地提升您的员工。

## 企业多元化以扩大公司技能

由于企业多元化是国际商业中的一个主要话题，因此令人惊讶的是，自去年以来，公司在多元化实践方面仅有一个百分点的上升：只有52%的公司这样做。此外，坚持这些做法的情况也有所下降，表示政策得到良好执行的公司从22%降至15%。众所周知，企业多元化是创造力和创新的主要推动者，是蜂巢思维的对立面。公司越来越多地寻求雇佣不同背景的人才，特别是在硬技能领域，完善利用广泛的思维对他们来说十分重要。





# 对雇员的建议

## 学习新的工作技能

大约67%的员工认为，他们目前的技能在五年后仍将处于需求状态，与去年相比有惊人的增长（54%）。然而，鉴于64%的组织声称技能短缺影响了他们的生产力，所以事实上可能并非如此。很大一部分员工（37%）每周只花一到两个小时提高他们的专业技能，另有21%的员工根本没有接受任何培训。随着大多数行业采用人工智能、数字化和云等技术，世界正发生巨大变化。当然，这些技术不太可能完全取代工作场所的人，但是员工应该有所了解并知道如何操作。花一些时间来学习新技术对行业的影响，关注社交媒体上的行业先锋，进行知识认证，并让雇主了解你获得的技能。

## 了解自我价值，并寻求更好的机会

总体而言，员工对工资相对满意，56%的人声称他们对目前的薪酬方案感到满意。然而，只有5%的人表示他们非常满意，所以还存在提升的空间。由于公司今年整体活动水平有所提高（68%），并且本地经济将加强（36%），你可以认为你的职位更有价值。虽然去年只有36%的员工要求加薪，但基本上三分之二的员工都是成功的。但是，如果被拒绝，你要想好备用方案：如要求额外的年假，更灵活的工作条件或职业发展的提升。

## 工作机会很多，要积极寻找

我们对明年商业活动的预测整体是乐观的，69%的公司预计会有所提升。因此，2019年的永久性职位工作人数将增加（49%），这意味着你周围将有很多空缺的职位。密切关注公司的内部招聘板块，与公司内的部门经理保持联系，并定期更新你的简历和认证。此外，通过参加一些交流活动，建立新的人脉并跟招聘专家交谈，为跳槽做好准备。

## 临时职位可能会带来永久的成长

如果你对自己的职位不满意，并且你所在行业的永久性职位未能实现，那么可以尝试寻找临时或合同职位。自2017年以来，公司在亚洲定期且持续地雇用临时员工的情况，呈现同比增长的趋势（25%，29%和33%），这意味着愿意承担临时合同风险的人才会有大量的工作要约。而风险其实并不大，因为25%的公司希望增加临时雇员，62%的公司计划维持目前的水平。相对风险而言，优势却很大，因为合同职位可以让你获得更广泛的行业经验、建立新的人脉关系并发展新技能。

## 好好表现，积极进步

雇员跳槽的主要考虑因素之一是提升职业发展（45%）。然而，进步是一条双行道，你的业绩水平必须足够配得上你想要的进步。公司连续三年将员工绩效作为晋升的主要标准（64%），很明显，如果你想要职得到晋升，必须通过努力赢得它。为此，请充分利用上述职业技术提升的方法，确保你时刻了解自己的职位的最新要求。并且，请注意公司的需求和目标，思考如何实现这些它们。此外，记录你的成就，并确保你的直属领导和晋升决策者清楚知道你的成就。





# 瀚纳仕在亚洲

瀚纳仕是全球领先的专业招聘集团，业务覆盖全球34个国家。

我们不断发展在亚洲的力量，目前已在6个国家设立了12个办事处。我们的员工人数持续增长，以帮助更多的公司实现其目标，并支持更多的人找到合适的工作，从而改变他们的生活。

瀚纳仕在亚洲所有运营的国家 and 地区中，均获得了全球领先的ISO 9001: 2015认证，包括中国、香港、日本、马来西亚和新加坡。

我们庞大的候选人数据库使得我们的招聘顾问能够使用弹性搜索技术，在全球范围内搜索数百万候选人，从而在最短的时间内找到最合适的人选。此外，我们同领英®的合作为我们提供了候选人市场的实时数据、对有意跳槽者进行行为趋势分析，并建立了拥有数百万名潜在候选人的人才库。

我们很荣幸在领英上拥有250多万粉丝-是招聘行业关注者最多的企业账号。

# 5,000+

名候选人每年通过我们找到长期职位

# 1,000+

每周有超过1000名临时员工通过我们为雇主提供服务

# 700+

在亚洲地区拥有超过700名员工

# 12

在亚洲地区拥有12个办事处

# 12

在亚洲地区拥有超过12年从业经验

## 荣誉奖项

“2018年大中华区最佳职场®” - 卓越职场研究所®

“2018年香港最佳职场®” - 卓越职场研究所®

“2018年新加坡卓越职场®” - 卓越职场研究所®

最适合工作的大型招聘公司 | 瀚纳仕日本 - 2018年全球招聘大奖

“亚洲最佳会计及财务人员猎头公司” - 2012、2013、2014、2015、2016、2017与2018年度CFO创新奖

“年度非凡HUNTER” - 2016、2017与2018年猎聘非凡雇主大奖

2017与2018年领英社交互动最活跃的全球招聘公司

“亚洲国家行业最佳猎头公司” - 2016和2017年度人力资源管理亚洲读者选择大奖

日本“年度招聘流程外包服务供应商” - 2015和2016年度亚洲猎头行业权威评选

# 联系我们

## 中国大陆

### 北京

北京市朝阳区建国路81号  
华贸中心1号写字楼501室  
邮编: 100025  
电话: +86 010 8648 7900  
邮箱: beijing@hays.cn

### 广州

广州市天河区  
珠江新城华夏路26号1508室  
邮编: 510620  
电话: +86 20 3811 0333  
邮箱: guangzhou@hays.cn

### 上海

上海市石门一路288号  
兴业太古汇香港兴业中心一座1205-1212室  
邮编: 200041  
电话: +86 21 2322 9600  
邮箱: shanghai@hays.cn

### 深圳

深圳市南山区科园南路2666号  
华润大厦1601单元  
邮编: 518000  
电话: +86 755 2678 8565  
邮箱: shenzhen@hays.cn

### 苏州

苏州市苏州工业园区  
华池街时代广场24号楼1506单元  
邮编: 215028  
电话: +86 512 6289 0288  
邮箱: suzhou@hays.cn

## 关注我们:



Hays Careers Hong Kong



Hays Japan



Hays Malaysia



Hays\_Asia on Instagram



Hays on LinkedIn



@HaysSEAsia



Hays-China on We-Chat



@Hays on Weibo



Search Hays Asia on YouTube

## 香港

香港西九龙柯士甸道西1号  
环球贸易广场66层6604-06单元  
电话: +852 2521 8884  
邮箱: hongkong@hays.com.hk

## 日本

### 总部

日本东京港区六本木一丁目6-1  
泉花园塔楼28层  
邮编: 106-6028  
电话: +81 3 3560 1188  
邮箱: info@hays.co.jp

### 横滨

横滨市神奈川县西区Kitasaiwai 1-11-11  
NOF横滨西口大厦2层  
邮编: 220-0004  
电话: +81 45 326 3130  
邮箱: yokohama@hays.co.jp

### 大阪

日本大阪北区  
堂岛1-6-20, 堂岛AVANZA6层  
邮编: 530-0001  
电话: 06-6457-7272  
邮箱: osaka@hays.co.jp

## 马来西亚

### 吉隆坡

马来西亚吉隆坡市  
中心马来石油公司3号楼2304-5室  
邮编: 50088  
电话: +60 3 2786 8600  
邮箱: kuala Lumpur@hays.com.my

### 双威

马来西亚雪兰莪州梳邦  
再也市双威镇The Pinnacle大厦20层2A室  
邮编: 47500  
电话: +60 3 7611 8600  
邮箱: sunway@hays.com.my

## 新加坡

新加坡UOB 2号广场  
莱佛士坊80号27号楼20室  
邮编: 048624  
电话: +65 6223 4535  
邮箱: singapore@hays.com.sg



## 我们的业务覆盖

### 全球34个国家和地区

澳大利亚

奥地利

比利时

巴西

加拿大

智利

中国大陆

哥伦比亚

捷克共和国

丹麦

法国

德国

香港

匈牙利

印度

爱尔兰

日本

卢森堡

马来西亚

墨西哥

荷兰

葡萄牙

俄罗斯

罗马尼亚

新加坡

西班牙

瑞典

瑞士

阿拉伯联合酋长国

英国

美国

©Copyright Hays Specialist Recruitment Pte Ltd (Singapore) 2019. 瀚纳仕企业以及各个专业领域的H标志, 全球招聘专家, 瀚纳仕是全球招聘专家的标志都是瀚纳仕的注册商标。企业以及各个专业领域的H标志在各个国家都是受法律保护的原设计。瀚纳仕保留所有权利。未经过所有者书面许可, 不可复制或以电子等任何其他方式储存、重新制作或转载本指南的全部或部分内容。任何与本报告相关的未经许可的行为将有可能导致民事或刑事诉讼。

您可以在我们的官网上浏览本报告的PDF版本

[hays.cn](http://hays.cn) | [hays.com.hk](http://hays.com.hk) | [hays.co.jp](http://hays.co.jp) | [hays.com.my](http://hays.com.my) | [hays.com.sg](http://hays.com.sg)