



畢馬威

2023年中國內地 高管人員薪酬展望

就業趨勢調查

2023年5月

畢馬威行政人員招聘服務



前言



蕭維強
個人服務合夥人
畢馬威中國

2022年，我們看到傳統行業對招聘活動的態度較為保守，而新能源汽車、新材料、智慧製造、生物醫藥、晶片、半導體、人工智慧與大資料等新興科技行業即使面對疫情的挑戰，仍有強勁的增長動力。

招聘活動再次興旺 – p.5-7

中國內地的就業市場在2023年預計將保持活躍。40%的首席級和人力資源受訪者預期2023年機構的中國內地業務員工人數將會增加。經濟反彈是人們關注的重要主題，調查發現員工人數增加的重點領域是銷售人員、收入創收、和客戶關係管理等前線職位。

薪金預期保持上升趨勢 – p.8-13

與去年轉換工作的受訪者百分比（34%）相比，2022年轉換工作的中國內地受訪者有所減少（26%）。這可能反映雇主為留住人才採取了行動，而且2022年薪資調整後平均加薪幅度達到相對較高的13%。中國內地受訪者還預期新工作的准雇主會在現有的基礎上提供合理的薪酬。

具吸引力的薪酬待遇 – p.14-19

近四分之三（72%）受訪者將“薪酬待遇”列為轉換工作的最重要推動因素。提供具吸引力的薪酬待遇是吸引和留住人才的關鍵。但調查發現在受訪者最希望獲得的其他福利中，比如住房福利和股權激勵，實際獲雇主提供的受訪者百分比不足半數。因此，中國內地雇主應考慮根據特定目標人才的需要，量身定制薪酬及福利待遇。

大灣區機遇 – p.20-21

大灣區的進一步發展預期將為中國內地雇主提供更廣闊的人才儲備。接近四分之三（73%）的中國內地和香港特別行政區受訪者表示他們會考慮在不同的大灣區城市之間流動或移居到大灣區尋求工作機會。“更好的事業及行業發展前景”是考慮移居的主要原因，而創新及科技行業在未來幾年將預期為大灣區創造最多就業機會。

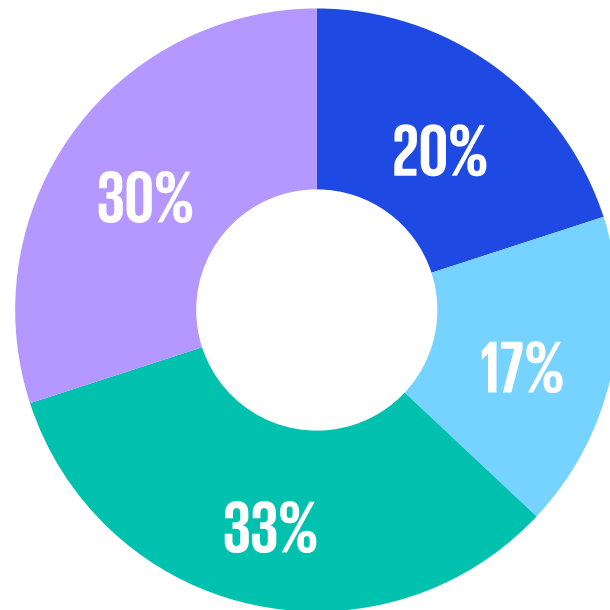
關於本次調查

這是畢馬威公佈的第七期高管人員薪酬展望報告。畢馬威委託YouGov 進行的網上調查共有1,327 名商界高管和專業人士參與。其中682名受訪者在中國內地工作或居住，其餘645名受訪者則在香港特別行政區工作或居住。

網上調查在2023 年1 月3 日至15 日期間開展，本次調查旨在分享受訪者對於中國內地就業市場和職業發展機會的專業看法和觀點，以及他們對大灣區機會的觀點。調查還分享了受訪者對員工人數預期、薪酬展望以及人才管理最新趨勢的看法。

值得注意的是，在進行本調查之後，實施三年的疫情限制措施放寬，中國內地與香港特別行政區恢復通關，這可能會提升受訪者對前景的樂觀程度。

受訪者來自各行各業，包括創新及科技、金融服務、工業市場、專業服務和消費品市場。其中，37% 的受訪者擔任領導層職位（20%為首席級，17%為部門主管或同等級別）。



- 首席級或同等級別
- 部門主管或同等級別
- 經理或高級經理
- 助理經理或以下

基數: 中國內地的所有受訪者
來源: 畢馬威調查分析

682

名中國內地商界管理級和專業人員參與了2023年畢馬威就業趨勢調查

要點



展望



對創收的需求殷切，預期需要招聘的人數將會增加



人才的爭奪依然激烈



轉換工作後對薪酬有較高預期



機會



拓寬人才儲備，主動接觸人才



重視人才對尋找新工作機會的因素



提供讓雇員和應聘者心動的薪酬和福利



投入資源提升人員技能，填補機構內不同級別所存在的技能缺口

2023年高管人員薪酬展望

員工人數展望

薪酬和獎金展望

人才管理

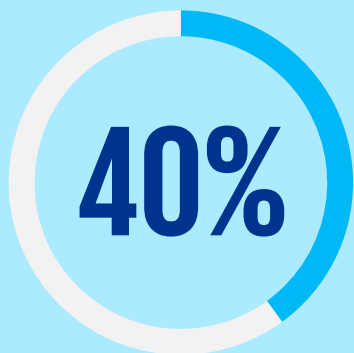
薪酬福利

大灣區機遇

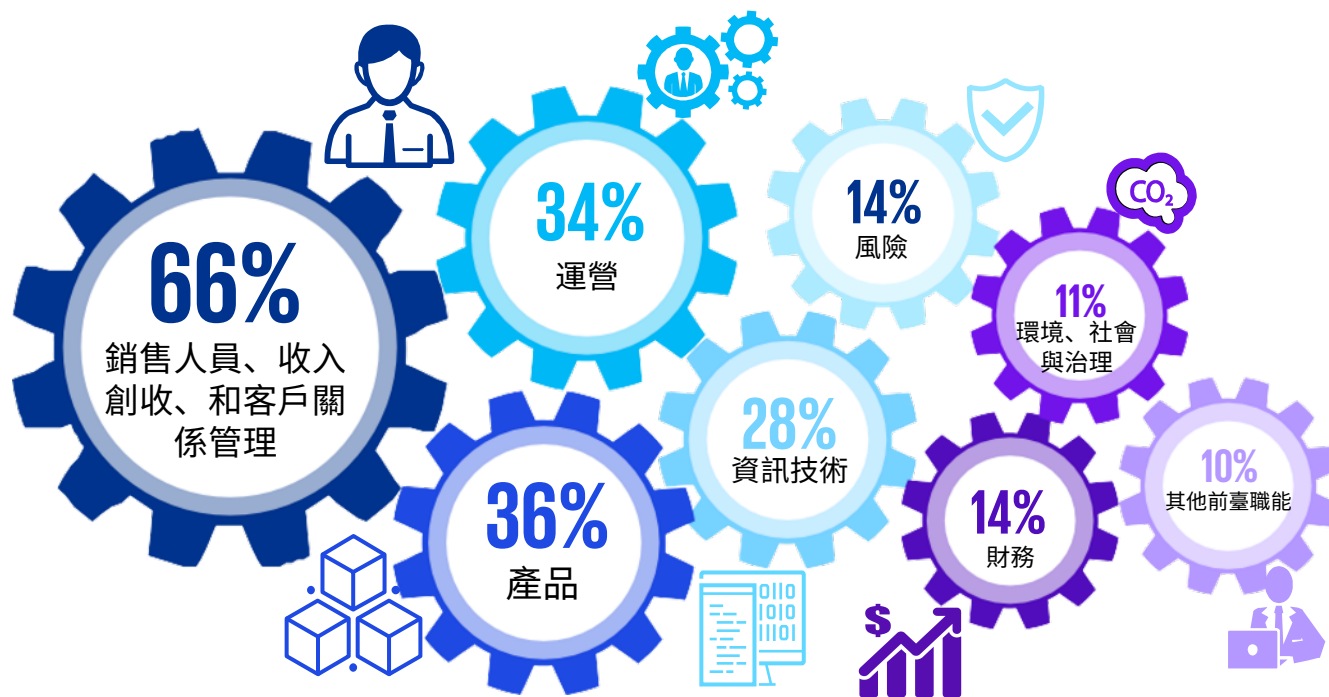


2023年員工人數展望

企業對創收崗位、產品開發和運營人員需求殷切，增加相關員工人數的預期較高。



首席級和人力資源受訪者預期2023年機構的員工人數將會增加



基數：預期2023年機構員工人數增加的中國內地首席級和人力資源受訪者
受訪者可選擇多於一個答案。
來源：畢馬威調查分析

2023年員工人數展望

首席級和人力資源受訪者增加員工人數的計畫反映來年的就業市場有健康增長。



首席級和人力資源受訪者一般對招聘計畫有較深入的了解，他們對各自行業的員工人數增幅預期都比較樂觀。

蕭維強

個人服務合夥人, 畢馬威中國



	首席級和人力資源 預期員工人數增加	所有受訪者 預期員工人數增加
 創新及科技 對數位化和人工智慧相關人才的需求依然殷切	50%	38%
 金融服務 創收崗位成為招聘焦點	36%	33%
 工業市場 新能源/電動汽車/半導體/生物醫藥/高科技行業發展前景較樂觀	39%	28%
 專業服務 行業發展取決於經濟前景和企業對外包服務的需求	47%	34%
 消費品市場 隨著經濟穩步回升，預期企業將會對業務及營運人員有較高的需求	23%	25%

2023年高管人員薪酬展望

員工人數展望

薪酬和獎金展望

人才管理

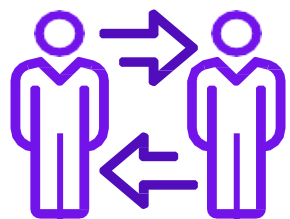
薪酬福利

大灣區機遇



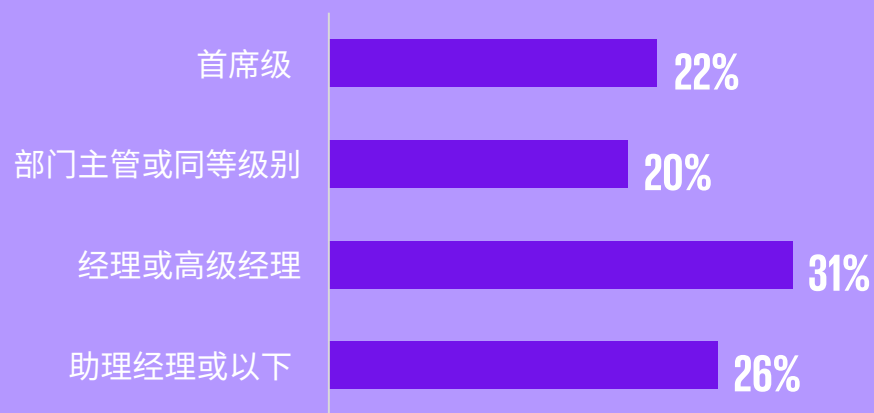
動盪市場環境所帶來的挑戰—求職者漸趨保守

與去年相比，2022年轉換工作的活躍度有所下降，其中首席級和部門主管對轉換工作的態度比高級經理或以下級別更保守。



26% 的受訪者
在2022年轉換工作
(2021年:34%)

2022年轉換工作



基數: 中國內地的所有受訪者
來源: 畢馬威調查分析



疫情管控、通脹飆升、貨幣政策逐步收緊和地緣政治問題為經濟增長帶來了很多不明朗因素。以致於2022年普遍人選不是太積極尋求工作轉換。

梁景輝

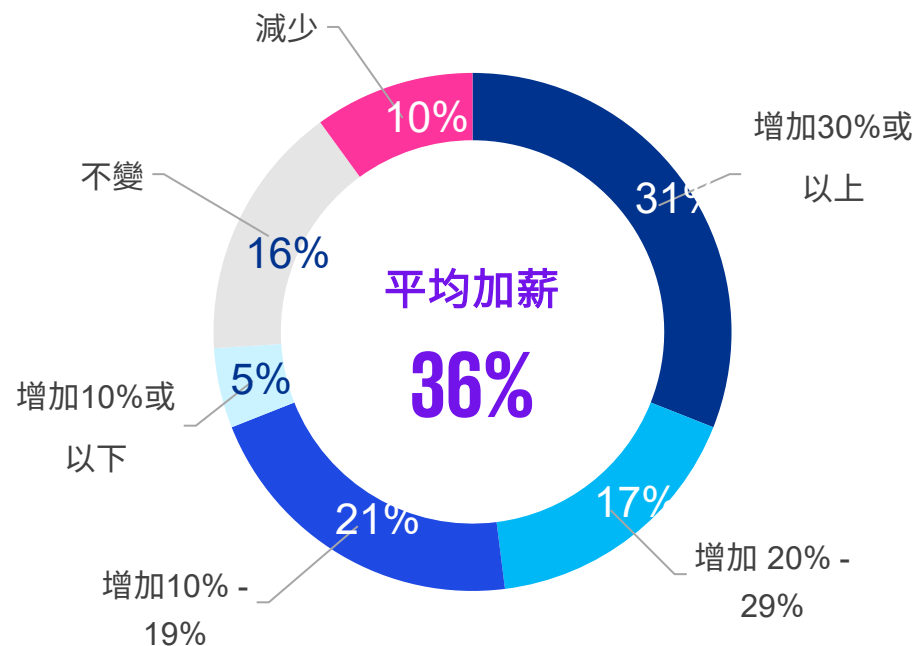
行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



薪酬變動

轉換工作後或薪資調整後加薪幅度保持較高水準——反映雇主為吸引和留住人才所作出的努力。

轉換工作後

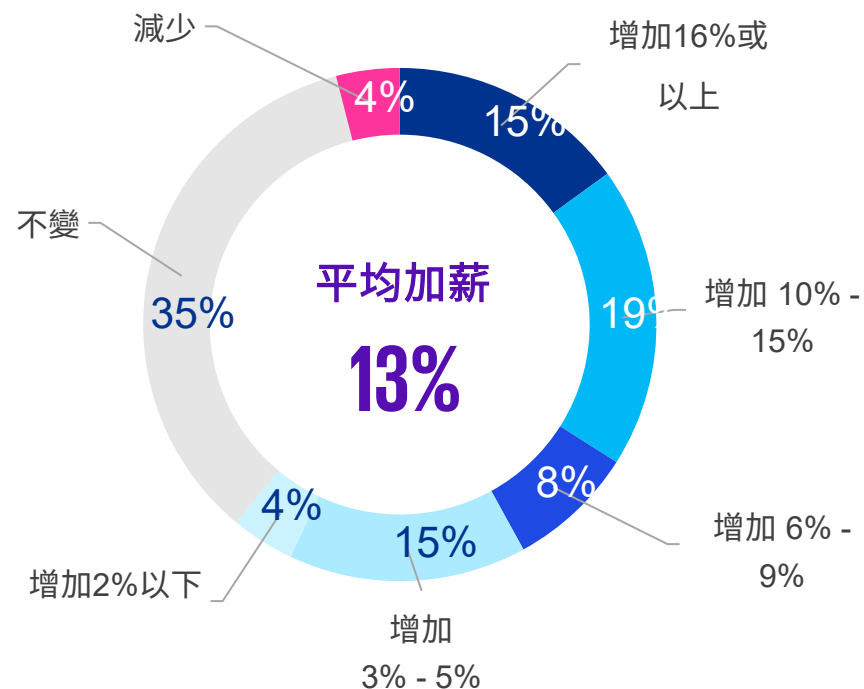


基數：所有在2022年轉換工作的中國內地受訪者

來源：畢馬威調查分析

注：平均加薪幅度是指受訪者的平均獲加薪幅度

薪資調整後



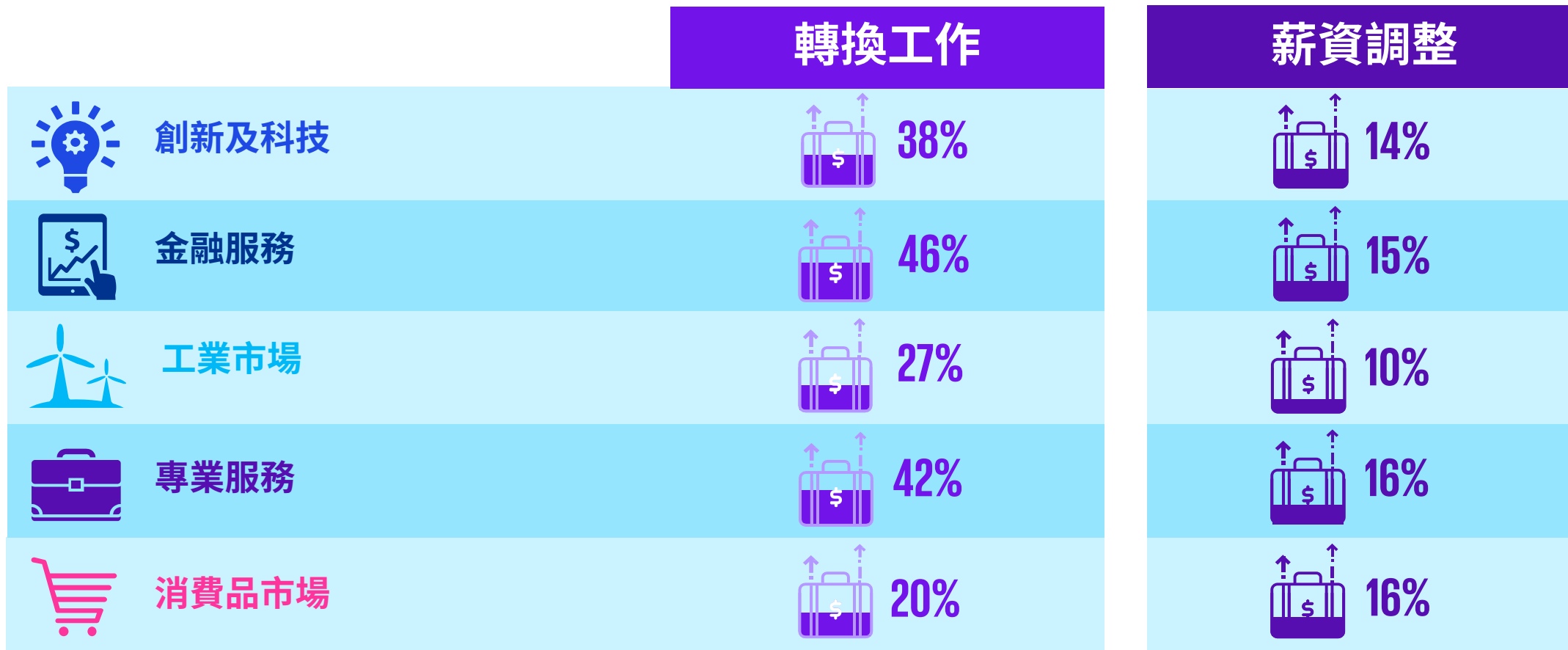
基數：所有繼續原職工作的中國內地受訪者

來源：畢馬威調查分析

注：平均加薪幅度是指受訪者的平均獲加薪幅度

2022年各行業平均薪酬變動幅度

2022年轉換工作後加薪幅度保持較高水準，為吸引和留住人才，人工成本仍將面對持續上漲的壓力。



注：平均加薪幅度是指受訪者的平均獲加薪幅度

2022年不同行業及級別的平均獎金

在過去的一年，短期激勵仍是中國內地市場最為普遍的做法 —— 67%的受訪者反饋獲得獎金（與2021年相比保持不變）。



創新及科技



2.60個月



金融服務



3.79個月



工業市場



3.01個月



專業服務



1.55個月



消費品市場



1.57個月

整體平均：

2.44個月



首席級



2.84個月



部門主管或同等級別



3.10個月



經理或高級經理



2.96個月



助理經理或以下



1.20個月

2022年，26%的經理或高級經理及51%的助理經理或以下級別人員表示沒有獲得獎金。

基數：中國內地的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

2023年轉換工作後預期加薪幅度

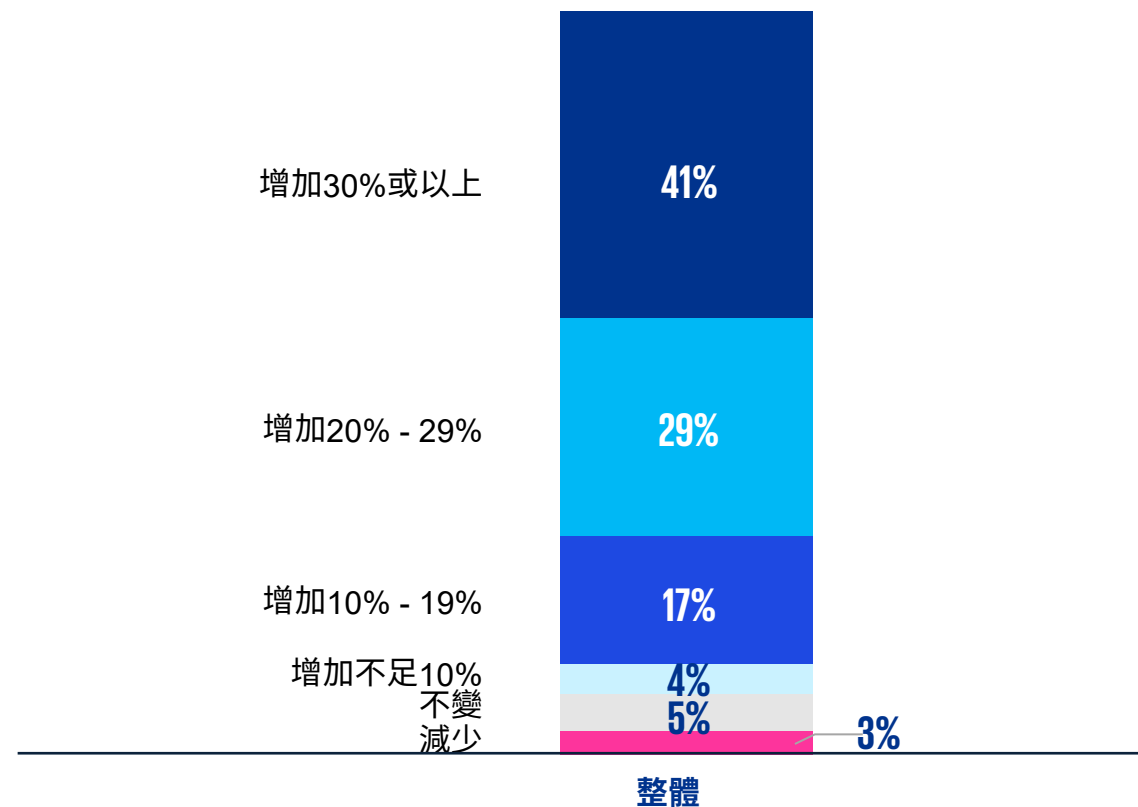
在所有級別中，管理級和專業人員對轉換工作後的薪酬預期較高。



在中國內地，所有行業和所有級別的人員對加薪預期都非常接近。七成受訪者預期2023年轉換工作後會獲得20%或以上的加薪。

盧雪冰

行政人員招聘服務總監，畢馬威中國



基數：中國內地的所有受訪者
來源：畢馬威調查分析

2023年高管人員薪酬展望

員工人數展望

薪酬和獎金展望

人才管理

薪酬福利

大灣區機遇



尋找新工作機會的主要動機

雇主應與時並進, 全面考慮現有員工可能尋找新工作機會的原因, 同時瞭解從機構外部吸引合適人才的關鍵因素。

推動因素

薪酬待遇	72%
事業發展和晉升機會	69%
工作彈性及工作與生活之間的平衡	42%
進修及發展機會	28%
工作穩定性	19%
工作量及工作壓力	18%
公司文化	18%
方便/彈性上班地點	16%

基數: 中國內地的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案。
來源: 畢馬威調查分析

拉動因素

事業發展和晉升機會	62%
工作彈性及工作與生活之間的平衡	49%
工作滿足感	43%
穩定性	25%
進修及發展機會	24%
雇主品牌	24%
方便/彈性上班地點	16%
海外工作機會	15%
全面的醫療保障及保險	13%

進修與發展——各級別最期望獲得的技能

儘管不同級別的崗位對技能和知識有渴求不同的要求，分析決策、資料分析和資料科學似乎是所有級別都期望學習的技能。



提升進修與發展的投入需要針對機構不同級別中最迫切需要的技能缺口，對症下藥。

梁景輝
行政人員招聘服務總監，畢馬威中國

基數：中國內地的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案。
來源：畢馬威調查分析

2023年高管人員薪酬展望

員工人數展望

薪酬和獎金展望

人才管理

薪酬福利

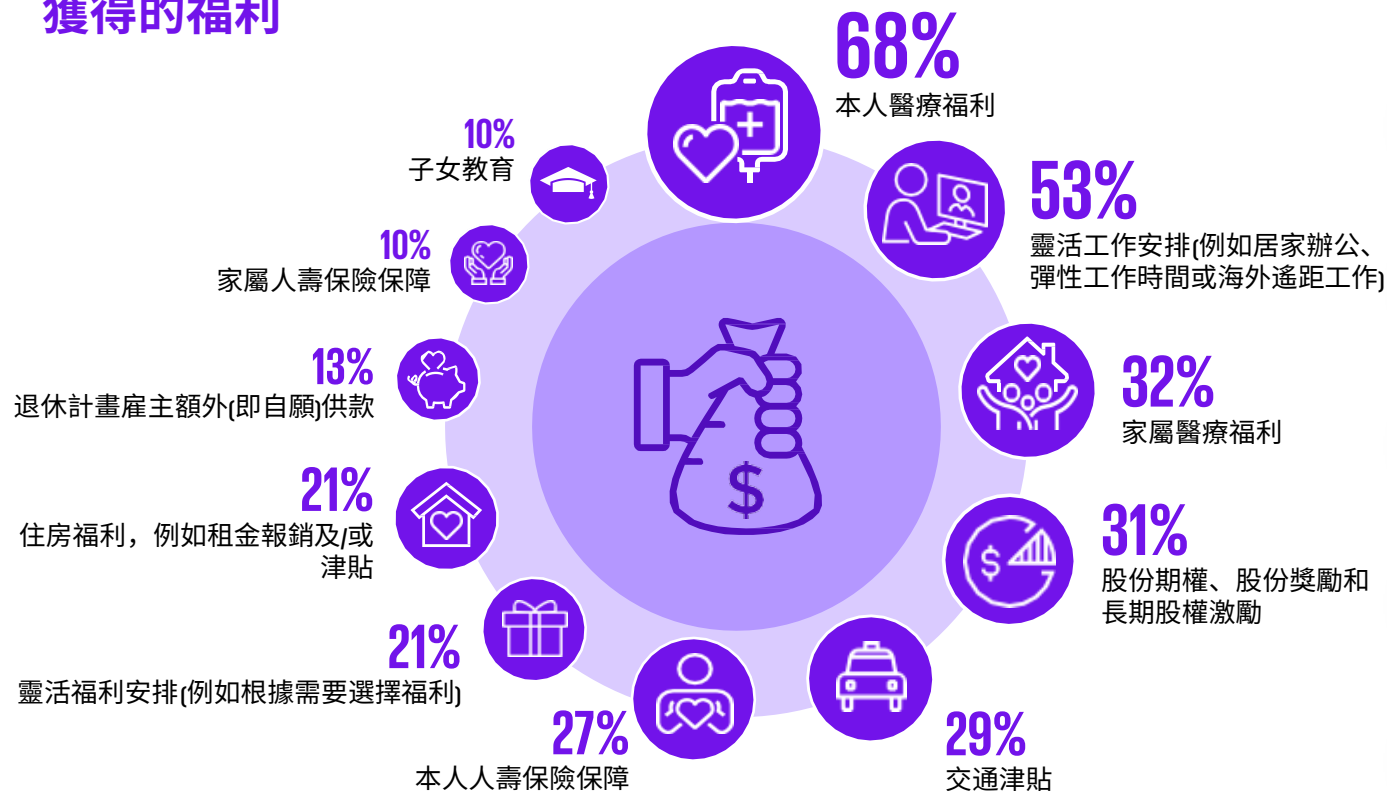
大灣區機遇



薪酬福利

既然薪酬待遇被列為轉換工作的最重要推動因素，雇主應明白人才所需所想，提供具競爭力的薪酬方案。

獲得的福利

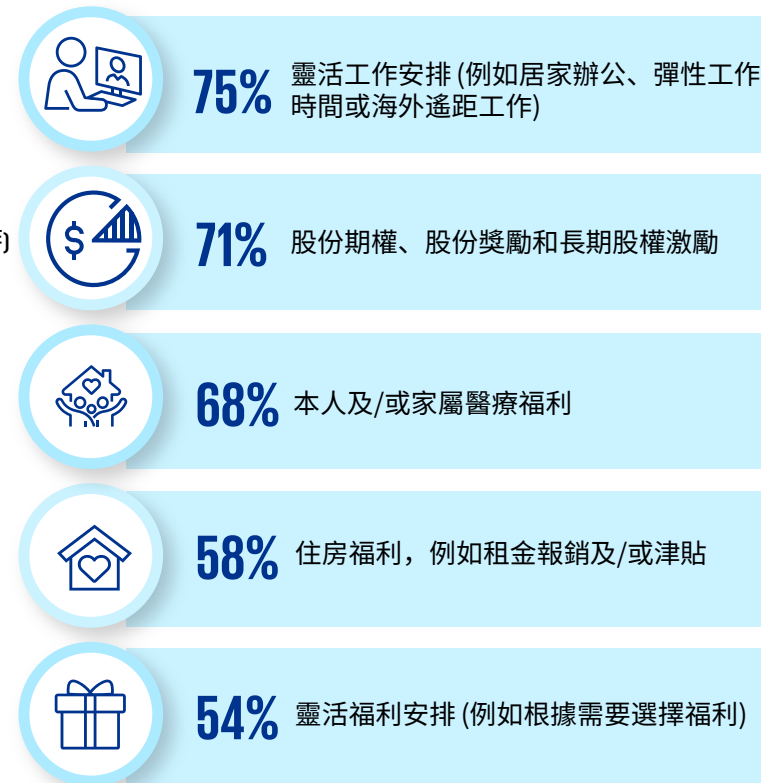


基數：所有全職工作的中國內地受訪者

受訪者可選擇多於一個答案。

來源：畢馬威調查分析

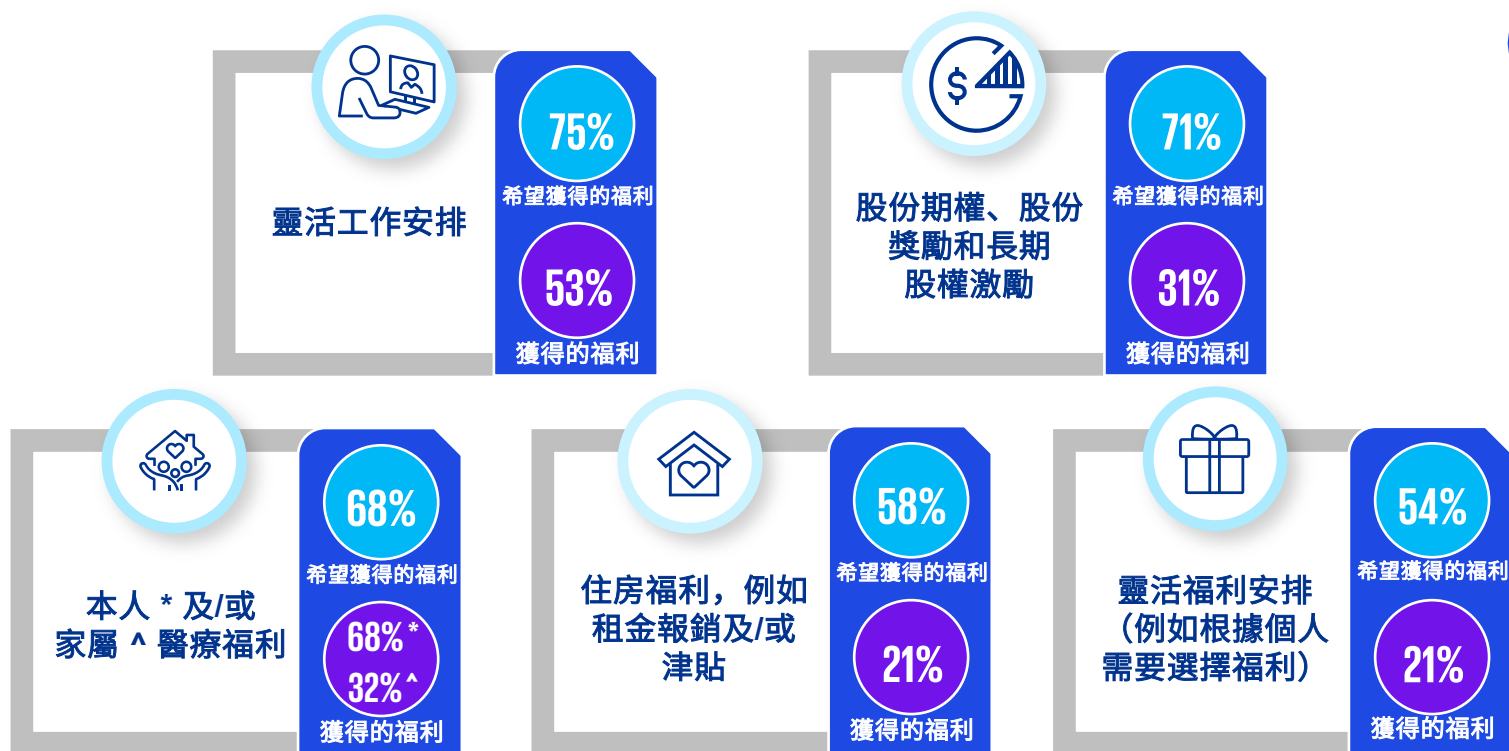
最希望獲得的福利



注：少於50%受訪者選擇的福利不納入本分析

薪酬福利——最希望獲得的福利

雇主機會 —— 中國內地人才最希望獲得的福利是靈活工作安排和股權激勵，但大部分雇主目前並沒有提供這些福利。



除了吸引和留住關鍵人才，薪酬福利是雇主突出自身，展現對雇員關顧的重要方式之一。

何沛霖

個人服務總監，畢馬威中國

基數：所有全職工作的中國內地受訪者
受訪者可選擇多於一個答案。
少於50%受訪者選擇的福利不納入本分析
來源：畢馬威調查分析

2023年高管人員薪酬展望

員工人數展望

薪酬和獎金展望

人才管理

薪酬福利

大灣區機遇

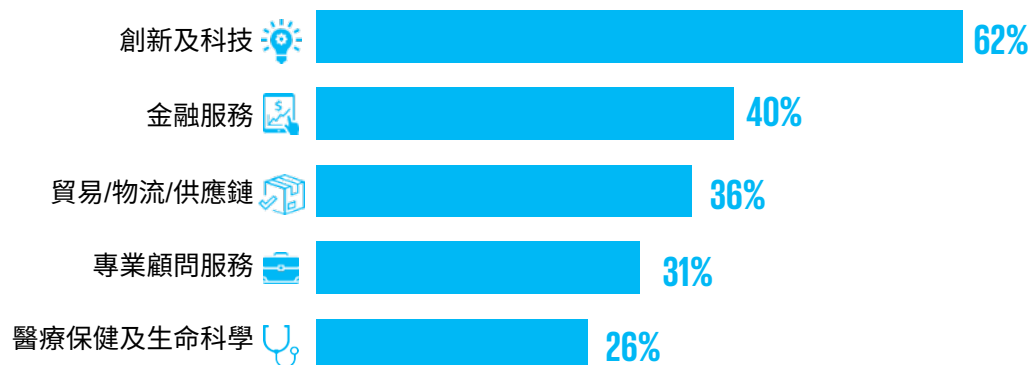
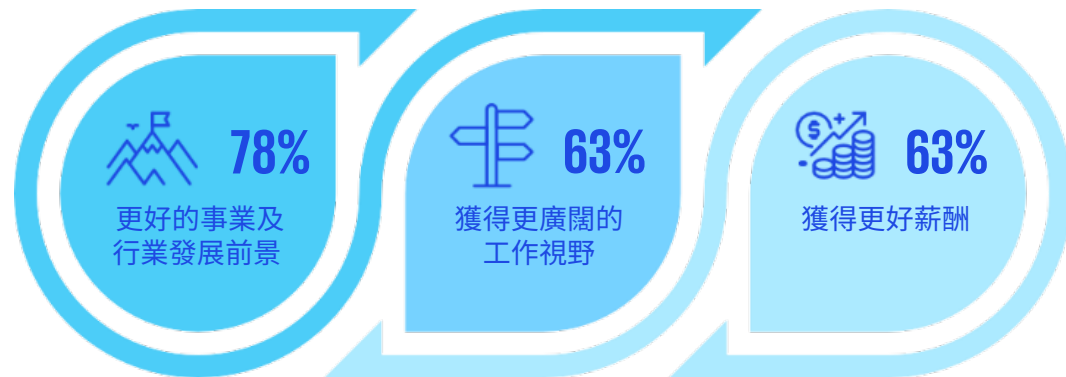


大灣區機遇

大灣區為企業和人才發展提供無窮機遇，中國內地和香港特別行政區的人才往往因為更好的發展前景和更廣闊的工作視野希望移居大灣區城市工作。



73%
的受訪者希望移居大灣區工作



事業發展前景和較高的薪酬是人才考慮移居大灣區的重要原因。另外，企業應制定人才流動政策，以鼓勵技術人員移居並在不同的城市工作。企業可能需要向員工提供津貼作為激勵，包括住房和交通津貼，以及額外的醫療福利。

卢雪冰

行政人员招聘服务总监，毕马威中国



基數：中國內地和香港特別行政區的所有受訪者
受訪者可選擇多於一個答案。

來源：畢馬威調查分析

聯繫我們

2023年香港高管人員薪酬展望

就業趨勢調查

第七期



英文



中文



施禮信 (Murray Sarelius)

全球派遣服務亞太區主管合夥人
個人服務合夥人
畢馬威中國
+852 3927 5671
murray.sarelius@kpmg.com



蕭維強

個人服務合夥人
畢馬威中國
+852 2143 8785
david.siew@kpmg.com



許秀芝

行政人員招聘服務總監
畢馬威中國
+852 2826 8075
michelle.hui@kpmg.com



何沛霖

個人服務總監
畢馬威中國
+852 3927 5570
gabriel.ho@kpmg.com



劉頌

個人服務總監
畢馬威中國
+852 2913 2953
isabel.q.liu@kpmg.com



梁景輝

行政人員招聘服務總監
畢馬威中國
+8621 2212 2598
angus.leung@kpmg.com



盧雪冰

行政人員招聘服務總監
畢馬威中國
+8620 3813 7228
kitty.lu@kpmg.com

行政人員招聘服務

畢馬威行政人員招聘服務是畢馬威中國個人服務的業務單位之一，擁有超過20年為各行各業客戶提供專業服務的豐富經驗。作為香港少數直接附屬於大型專業組織的獵頭公司，畢馬威的專業實力和深厚知識使我們具備其他同行所沒有的先天優勢。

憑藉畢馬威專業顧問團隊的支援，我們能夠為廣泛業務和行業提供具有市場及人才發展洞察力的招聘服務。

我們為客戶提供：



個性化的長期
合作關係

我們以在合作後是否獲得客戶再次青睞以及推薦人才的職業生涯是否取得成功來衡量我們的工作成果。



定制的招聘流程

我們可按照客戶要求提供從媒介徵募到行政人員庫搜尋及獵頭各個階段的服務。



聲譽卓著的
商業品牌

畢馬威品牌給予信任與信心，使招聘過程順利開展並顧及各方需要。

請掃描二維碼或登入連結流覽我們客戶最新的職位空缺資訊以及個人資訊收集聲明：
www.kpmg.com.cn/KER-opportunities



個人服務

從獲得合適的人才、跨國人才的調動，到設計相關人才激勵政策並處理複雜的稅務和法律問題，畢馬威個人服務團隊可以為企業和個人提供全方位的服務，以支援企業戰略和業務運營的需求。

業務需求



人才招聘



人才跨國流動



人才吸引和保留



法律合規

我們竭誠提供專業服務



稅務



出入境



招聘



薪酬架構



法律*

* 法律服務由畢馬威全球法律服務網路中的成員之一符莎莉律師事務所提供。

掃描二維碼或訪問網頁閱讀我們的最新消息和領先思維：
<https://home.kpmg/cn/en/home/services/tax/people-services.html>



私人和家族企業

畢馬威私人和家族企業服務團隊瞭解什麼對您是重要的。我們服務眾多的企業家，並提供定制化建議服務以協助他們處理不同事務。無論您是帶領著快速成長企業的創業者、經營成熟業務的企業家、或者是有意退出投資的股東——畢馬威私人和家族企業服務團隊提供涵蓋家族企業、家族辦公室和私人財富的各類服務，能助您駕馭各項挑戰。

我們至可信賴的專業諮詢人員為您服務，擔任您的單一連絡人，讓您尊享畢馬威全球專業團隊的服務。我們以切合本地文化的服務，協助您佈局全球。我們的團隊在下列業務擁有豐富經驗和知識：



家族管治諮詢



財富結構規劃



家族辦公室設置和運營



風險諮詢



慈善事業



稅務和移民諮詢

如需瞭解我們的服務，請掃描二維碼或登陸我們的網站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/private-enterprise.html>



關於畢馬威

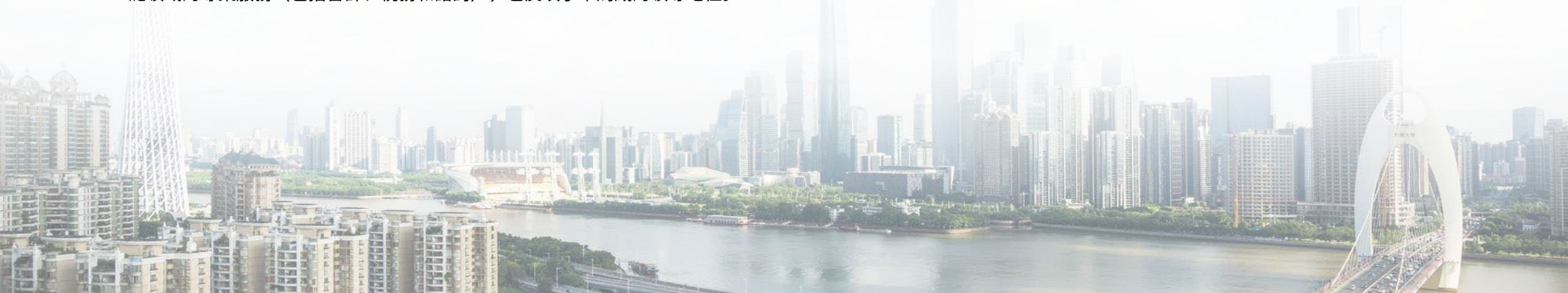
畢馬威中國在三十一個城市設有辦事機構，合夥人及員工超過15,000名，分佈在北京、長春、長沙、成都、重慶、大連、東莞、佛山、福州、廣州、海口、杭州、合肥、濟南、南京、南通、寧波、青島、上海、瀋陽、深圳、蘇州、太原、天津、武漢、無錫、廈門、西安、鄭州、香港特別行政區和澳門特別行政區。在這些辦事機構緊密合作下，畢馬威中國能夠高效和迅速地調動各方面的資源，為客戶提供高品質的服務。

畢馬威是一個由獨立的專業成員所組成的全球性組織，提供審計、稅務和諮詢等專業服務。畢馬威國際有限公司（“畢馬威國際”）的成員所以畢馬威為品牌開展業務運營，並提供專業服務。“畢馬威”可以指畢馬威全球網路內的獨立成員所，也可以指一家或多家畢馬威成員所。

畢馬威成員所遍佈全球143個國家及地區，擁有超過265,000名專業人員。各成員所均為各自獨立的法律主體，其對自身描述亦是如此。各畢馬威成員所獨立承擔自身義務與責任。

畢馬威國際有限公司是一家英國私營擔保有限責任公司。畢馬威國際及其關聯實體不提供任何客戶服務。

1992年，畢馬威在中國內地成為首家獲准中外合作開業的國際會計師事務所。2012年8月1日，畢馬威成為四大會計師事務所之中首家從中外合作制轉為特殊普通合伙的事務所。畢馬威香港的成立更早在1945年。率先打入市場的先機以及對品質的不懈追求，使我們積累了豐富的行業經驗，中國多家知名企業長期聘請畢馬威提供廣泛領域的專業服務（包括審計、稅務和諮詢），也反映了畢馬威的領導地位。





畢馬威

本報告所載的某些或全部服務可能未獲准提供予畢馬威的審計客戶及其附屬公司或關聯主體。



kpmg.com/cn/socialmedia

本報告所載資料僅供一般參考用，並非針對任何個人或團體的個別情況而提供。雖然本所已致力提供準確和及時的資料，但本所不能保證這些資料在閣下收取時或日後仍然準確。任何人士不應在沒有詳細考慮相關的情況及獲取適當的專業意見下依據所載資料行事。

© 2023 畢馬威會計師事務所 — 香港特別行政區合夥制事務所，是與英國私營擔保有限公司 — 畢馬威國際有限公司相關聯的獨立成員所全球性組織中的成員。版權所有，不得轉載。在中國香港特別行政區印刷。

畢馬威的名稱和標識均為畢馬威全球性組織中的獨立成員所經許可後使用的商標。

文档类别：毕马威公开信息