



毕马威

2025年香港 就业市场展望

人才市场概览 | 薪酬展望 | 人才管理

就业趋势调查

—

第九期

毕马威个人服务



前言

“

商业需求与劳动力结构不断变化，以及科技不断进步，是推动香港特别行政区就业市场发展的主要因素。对机构而言，一方面是优化业务运营，另一方面是应对员工不断变化的期望，他们需要完美平衡两者，才能获得长期成功。”



萧维强

税务个人服务主管
毕马威中国



引言

就业市场趋于谨慎

- 24%** 的所有受访者预计2025年其所在机构的**员工人数会增加**
- 44%** 的首席级受访者预期2025年会增加员工人数，反映出**首席级受访者的预期更为乐观**
- 14%** 的受访者在**2024年转职，创下三年来新低**
- 35%** 的受访者预期**品牌推广会有人员招聘**，这一比例是去年的两倍多

人才需求适应市场环境

- 97%** 的首席级与人力资源受访者表示**难以找到合适的人才**
- 51%** 的受访机构开始**从中国内地物色人才**
- 53%** 的受访者表示，其所在机构**过去12个月有运用生成式人工智能**
- 49%** 的受访者表示，**工作弹性及工作与生活之间的平衡**是除薪酬待遇外最重要的福利



重点转移 – 员工越来越追求稳定性

今年，受访者的**薪酬展望更为保守**，**74%** 预期2025年会获得加薪 – 在2024年，这一比例为78%

39% 的受访者将**工作稳定性**作为其换新工作时除金钱外**最主要的考虑因素** – 2024年，这一比例为31%

2025年，将**薪酬待遇**作为寻找新工作的最大诱因的受访者**比例降至65%** – 在2023年，这一比例为77%

要点

尽管首席级高管层对保持或扩增员工人数的预期更为乐观，但从不确定性增加可以看出，在市场环境充满挑战的情况下，雇主更加趋于谨慎。2024年员工转职人数下降，也反映出就业市场活力下降。



机构当前正在努力实现销售业绩增长，同时保持高运营效率。今年的调查结果表明，从职能部门来看，品牌推广是人才扩张的重点领域，机构或许会将此作为建立竞争优势的一种手段；与此同时，采用生成式人工智能被视为一个增长领域，有助于提高工作效率。



在当前的环境下，员工更加关注工作安稳性；工作弹性及工作与生活之间的平衡仍然是员工较为关心的重点问题，尤其在年轻员工当中。雇主要想保持竞争力，需要继续发展优化其工作及福利安排。高管层普遍希望享有住房福利与长期股权激励计划——机构不妨考虑制定此类福利计划，以此建立起在人才市场中的一大差异化优势。



人力资源专业人员与雇主仍然难以找到合适的人才。为了解决人才问题，约有一半（51%）的香港特别行政区（香港特区）机构开始积极吸纳内地人才，加大从供给充足的内地人才市场中物色人才和利用香港特区政府支持的移民项目。此外，内地市场同样蕴含巨大商机，很多香港特区机构已在大湾区其他不同城市开设业务；大湾区商业市场潜力大，同时拥有大量可用人才，是吸引这些机构来大湾区的主要原因。



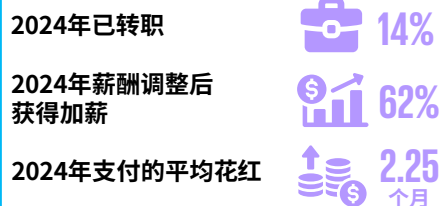
机构可考虑采取的行动

- ✓ 考虑通过员工技能提升与技能重塑计划，弥补人才缺口，以保持领先地位
- ✓ 重新关注员工福利项目，吸引并留住顶尖人才
- ✓ 把握移民政策利好，吸纳非本土人才

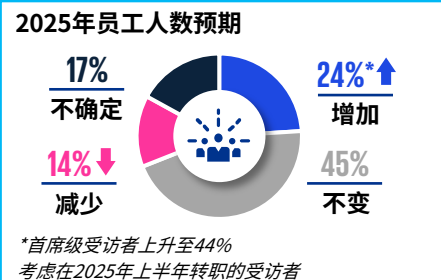
行业摘要

所有行业

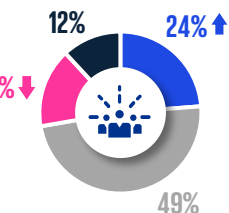
2024年回顾



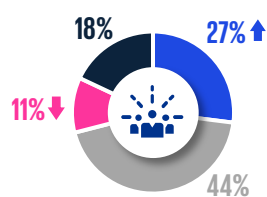
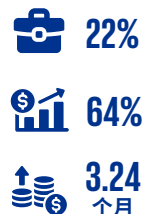
2025年展望



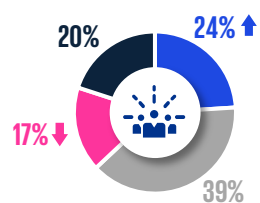
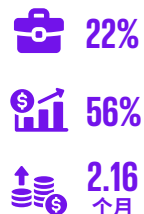
消费品市场



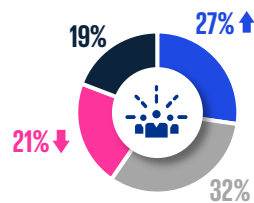
金融服务



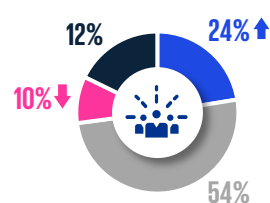
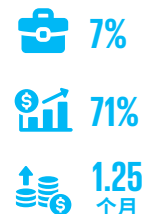
创新及科技



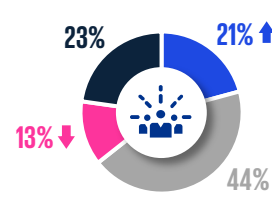
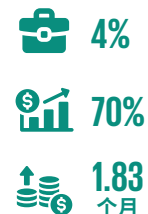
专业服务



公共服务



地产



关于本次调查

这是毕马威公布的第九期香港就业市场展望报告。该报告由毕马威委托YouGov进行的网上调查结果形成，该调查共有425名受访者参与，男女比例持平。今年，我们首次将调查范围扩大至涵盖新加坡，从而为这两个国际金融中心提供了一个比较的视角。有关对新加坡受访者的调查结果我们将另行发布。

调查在2025年1月2日至14日期间开展，旨在分享受访者对于香港及大湾区就业市场和职业发展机会的专业看法。调查涵盖人才市场概览、薪酬展望、人才趋势和其他相关议题。

受访者来自各行各业，包括消费品市场、金融服务、创新及科技、专业服务、公共服务和地产；其中，53%的受访者所在机构总部设在香港；36%的受访者所在机构为上市公司，43%则为私营公司。

50%的受访者担任领导层职位（其中，21%为首席级；29%为部门主管或同等级别）。受访者的平均工作年限为19.93年。

图1：受访者级别分布

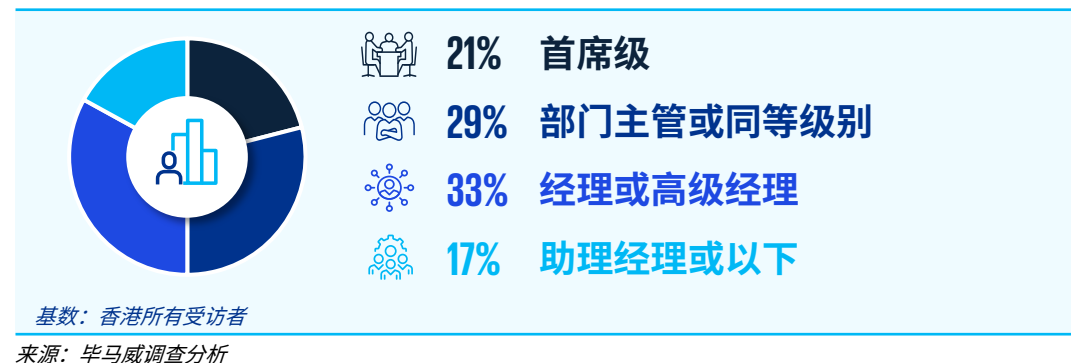
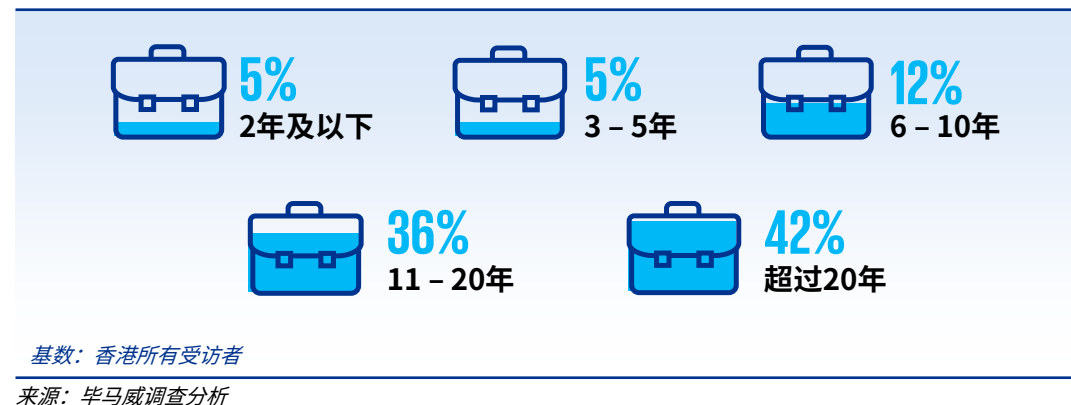


图2：受访者工作年限



人才市场概览

P.08

薪酬展望

P.17

人才管理

P.31

增长领域

P.58

薪酬表

P.65

参考数据

P.77



2025 年香港就业市场展望

01

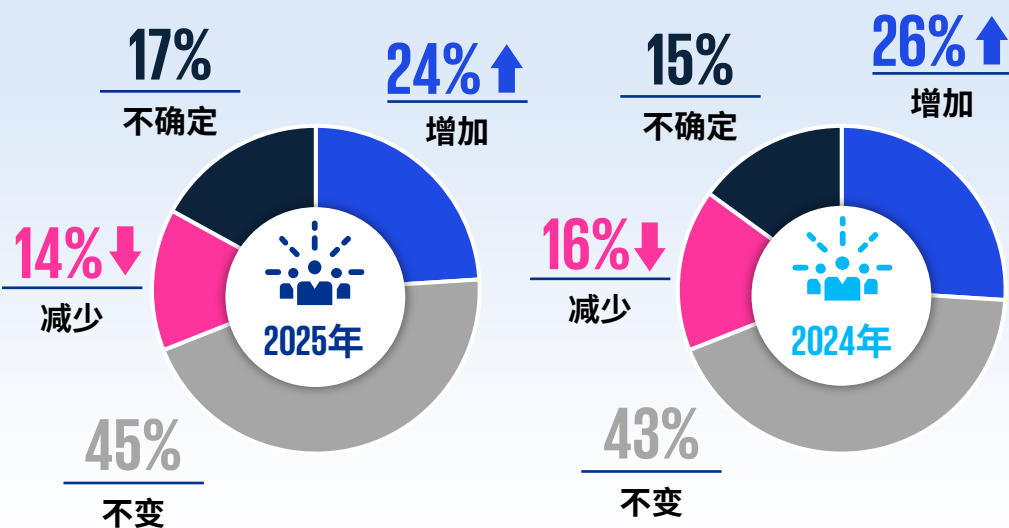
人才市场概览



员工人数预期

2025年，尽管存在一定程度的不确定性，但44%的首席级受访者对人员招聘保持乐观，这一比例较去年（41%）略有上升；但所有受访者中对人员招聘预期保持乐观的比例有所下降，仅24%预期其所在机构的员工人数会增加。

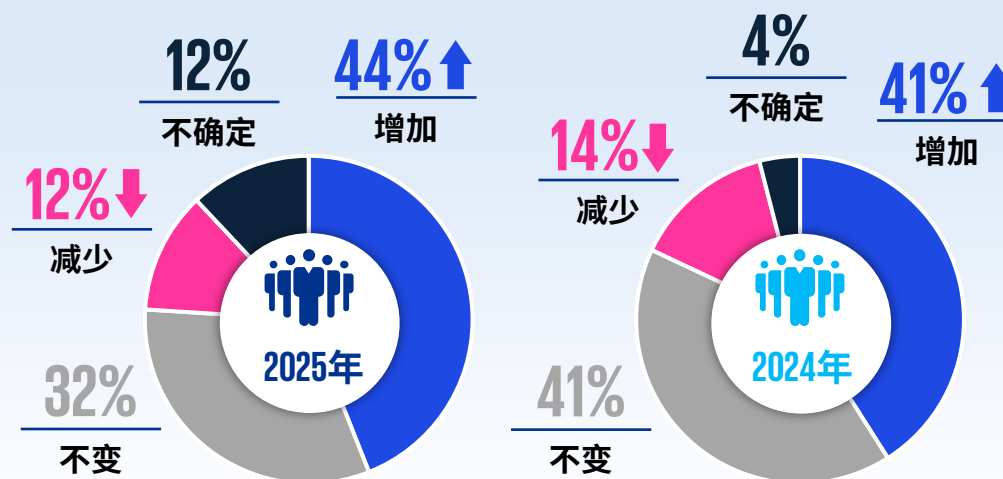
图3：所有受访者的员工人数预期



基数：香港所有受访者

来源：毕马威调查分析

图4：首席级受访者的员工人数预期



基数：香港所有首席级受访者

注意：数据经四舍五入，汇总后可能不等于100%

来源：毕马威调查分析

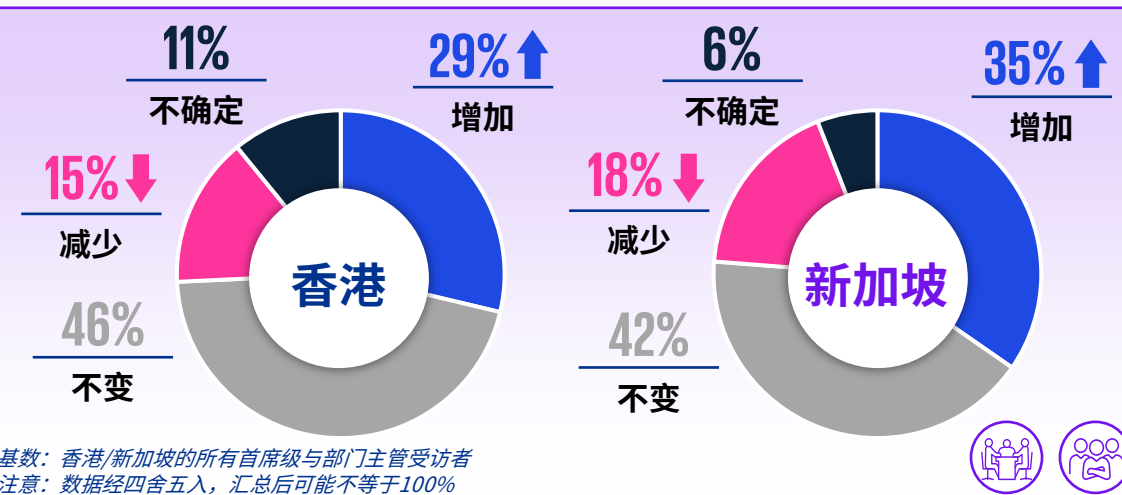
员工人数预期



由于首席级高管层更了解公司增长策略，他们对人员招聘的预期往往比普通员工的预期更为乐观。

首席级受访者中对员工队伍增长预期保持乐观的比例较去年略微上升，总体而言，约四分之三（76%）的首席级高管层预期其员工队伍在2025年将增长或与去年持平。

图5：首席级与部门主管受访者的员工人数预期



来源：毕马威调查分析



总体而言，亚太地区雇主今年对待招聘似乎较为谨慎。在谈到员工人数增长时，新加坡首席级与部门主管受访者比香港同等级别受访者的展望略微乐观一些。香港受访者的态度更为保守，以及存在更多的不确定性，部分是因为未来一年的经济前景尚不明朗。

员工人数预期



“

企业机构必须全面布局和加强战略性人才引进，才能确保当下和未来都取得成功。通过融合人才与科技，重点引进具备关键技能人才，并培养未来所需的技能，从而推动机构迈向前所未有的成功。

”

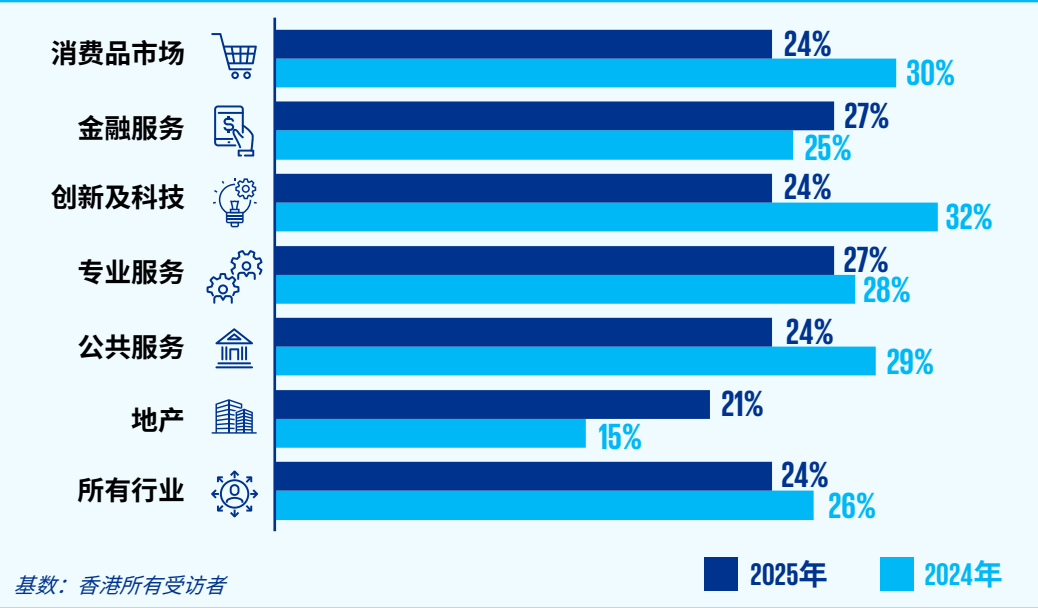
黄嘉恩

首席人才总监
香港生产力促进局

员工人数预期—行业

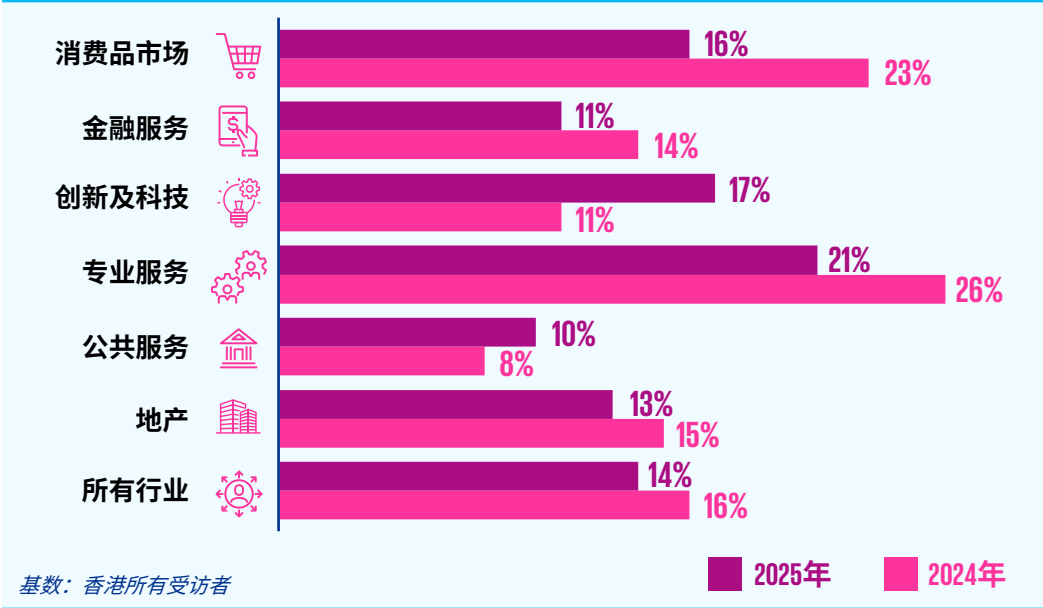
继2024年下滑以来，大多数行业的总体员工人数预期同比再次轻微下降。由于预期员工人数减少的机构数量减少，就业市场预计维持相对地稳定。金融服务和地产行业对员工人数的预期略有回升，而创新及科技行业在经历连续几年乐观之势后，今年有所降温。

图6：预期员工人数增加的受访者（按行业划分）



来源：毕马威调查分析

图7：预期员工人数减少的受访者（按行业划分）



来源：毕马威调查分析

员工人数预期—行业

“

面对成本压力，消费品市场行业对待招聘的态度较为谨慎；企业要想保持领先地位，必须加强战略性人才布局，提升人才的灵活性，吸引和留住专业人才，同时加强人员再培训，加大人才建设投入的同时提升运营效率，以保持长期增长。

”

吕燕明

首席人力资源官
周大福珠宝集团

消费品市场



- ▶ 香港的消费品零售¹持续下滑，在此背景下，自2023年以来，消费品市场的员工人数增长预期持续走低。香港特区政府多措并举²，大力发展“旅游+会展”经济，振兴零售业。

金融服务



- ▶ 银行业复苏迹象明显³，在政策持续扶持下，香港新增IPO项目表现强劲⁴，可能受此两方面提振，金融服务行业总体情绪同比略有改善。

创新及科技



- ▶ 去年，香港创新及科技行业的员工人数预期最为乐观，但今年，该行业的专业人才招聘明显更为谨慎，反映了全球科技人员招聘市场呈下滑之势⁵。疫情期间过度招聘和宏观经济下行趋势可能是造成这一局面的主要因素。

¹ 香港商业杂志, *Why Hong Kong's retail recovery is taking longer than expected*, 2025年2月5日

² 香港特别行政区政府, 《行政长官2024年施政报告》, 2025年10月16日

³ 毕马威中国, 《2025年香港银行业展望》, 2025年1月

⁴ 毕马威中国, 《中国内地与香港IPO市场》, 2024年12月11日

⁵ 福布斯, *The Great Tech Reset: Unpacking The Layoff Surge Of 2024*, 2024年8月19日

员工人数预期—行业

专业服务



- ▶ 专业服务业的员工人数预期与去年同期基本相同，略高于所有行业平均水平。然而，今年有21%的专业服务行业受访者预计其机构员工人数会减少，反映这行业继续其重塑进程。

公共服务



- ▶ 面对不断增长的财政预算赤字，2025年公共服务行业的员工人数预期有所下降。香港特区政府发布的《2025至2026年度财政预算案》显示，至2027年，预计将削减1万个公务员职位⁶。

地产



- ▶ 与房地产市场的持续低迷相符，地产行业专业人士对其机构内的招聘前景预期仍然最不乐观。2025年预测有所改善增强，显示该行业可能正在企稳。

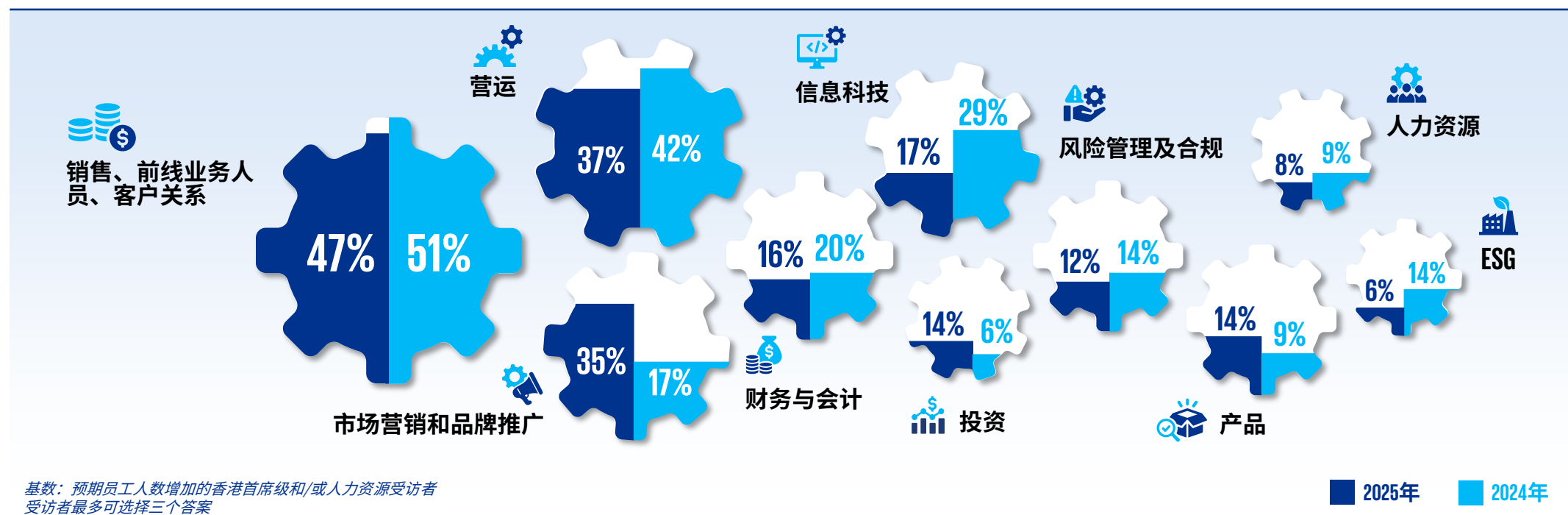


⁶ 香港特别行政区政府，《2025至2026年度财政预算案》，2025年2月26日

员工人数预期—职能

从首席级与人力资源受访者的角度，销售和营运仍然是所有部门中最需要增加员工人数的。

图8：增加员工人数的主要领域



员工人数预期—职能



品牌推广员工人数的增长预期从 2024 年到 2025 年大幅跃升，仅一年时间便涨幅翻倍。

这种激增可能与零售销售疲软有关，因为消费者一方面更青睐去内地消费购物；另一方面是在宏观经济充满不确定性的情况下，其消费变得更加理性，企业因此不得不加大推广力度。

对信息技术人员招聘的预期有所下降，沿袭了科技行业的总体趋势。

“

随着科技不断进步，机构需要加大推广能力的建设投入，以取得更好的效果，包括推动利用大数据，构建目标客户画像、提升广告内容的针对性、优化在线广告投放（包括宣传和转化），以及应对不断变化的社交媒体环境。

”

陆国坤

亚洲人力资源及企业传讯高级副总裁
Informa Markets Asia Ltd.

2025 年香港就业市场展望

02

薪酬展望

- ▣ 2024年回顾
- ▣ 2025年展望



在2024年转职

14%的受访者在2024年转职，主要来自消费品市场、金融服务、创新及科技行业。相比之下，曾积极寻找过新工作机会的受访者高达39%。两个数据彰显出就业市场竞争日益激烈。

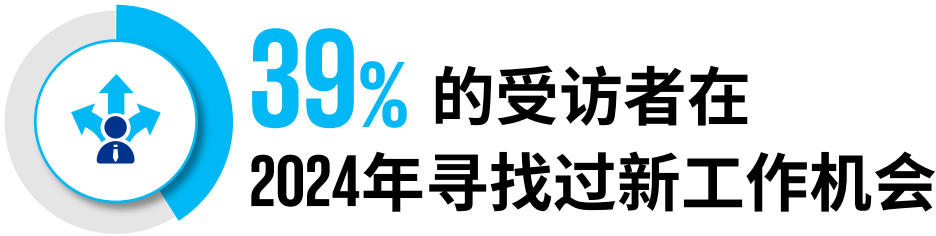
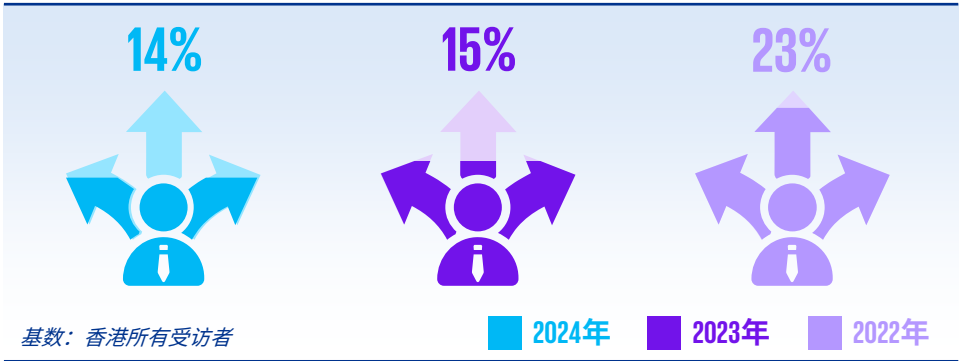
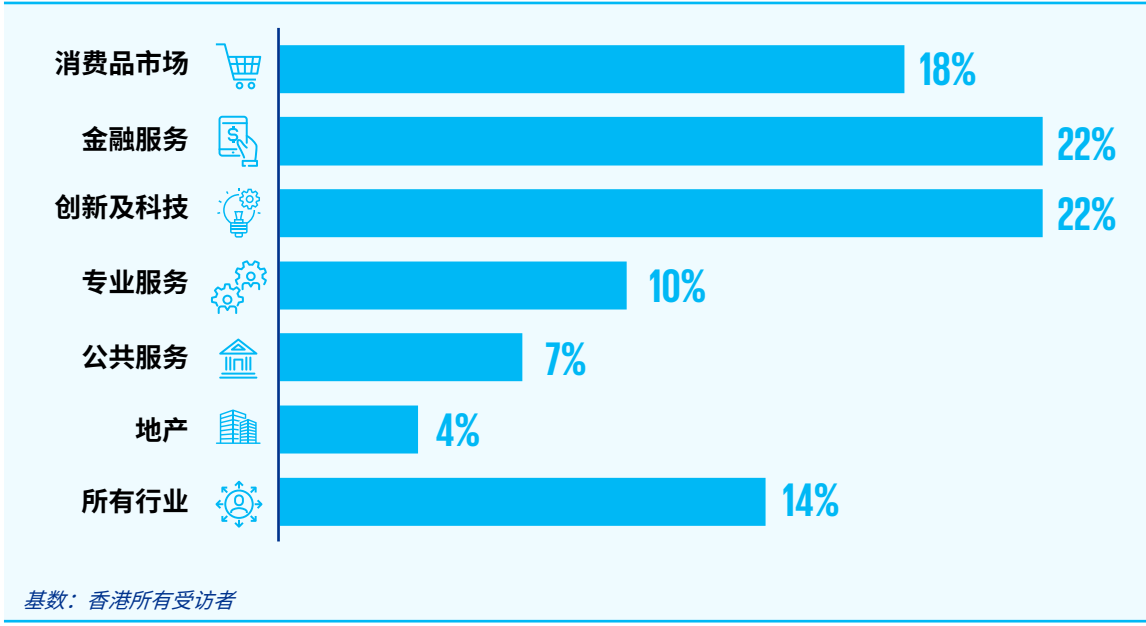


图9：已转职的受访者



来源：毕马威调查分析

图10：2024年已转职的受访者（按行业划分）



来源：毕马威调查分析

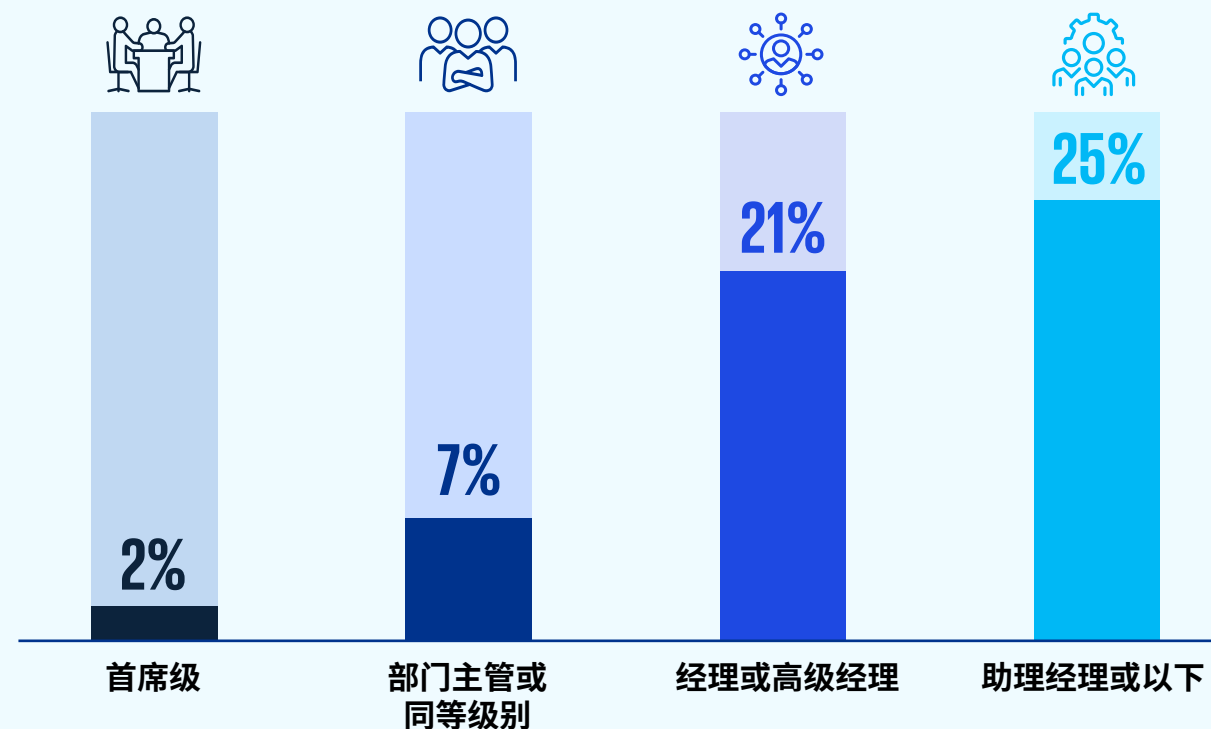
在2024年转职



2024年，受经济不确定性影响，雇主与求职者双方均变得更为谨慎，转职人数有所下降。雇主当前更加注重找到与招聘岗位完美贴合的人选，而求职者则倾向于求稳，而非贸然去接受新的挑战。

高级员工及高管层更倾向于规避风险，而雇主出于成本考虑倾向于聘用中、初级员工。因此，部门主管及以上级别的受访者中，在2024年已转职的人少之又少。

图11：2024年已转职的受访者（按级别划分）



基数：香港所有受访者

来源：毕马威调查分析

2024年转职后薪酬变动

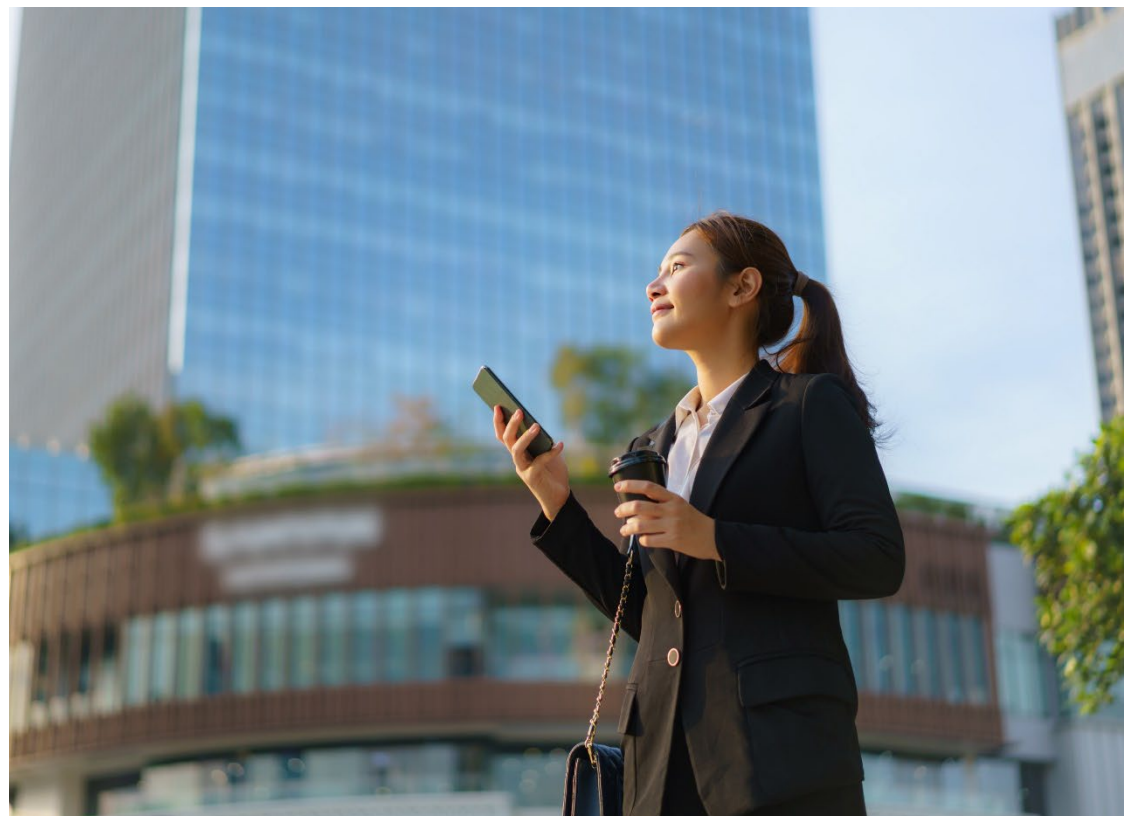
2024年，三分之二的已转职受访者获得加薪。转职后平均加薪19.58%，同比有所上升但仍低于2022年转职后平均加薪幅度。



图12：转职后平均加薪幅度



来源：毕马威调查分析



2024年转职后薪酬变动

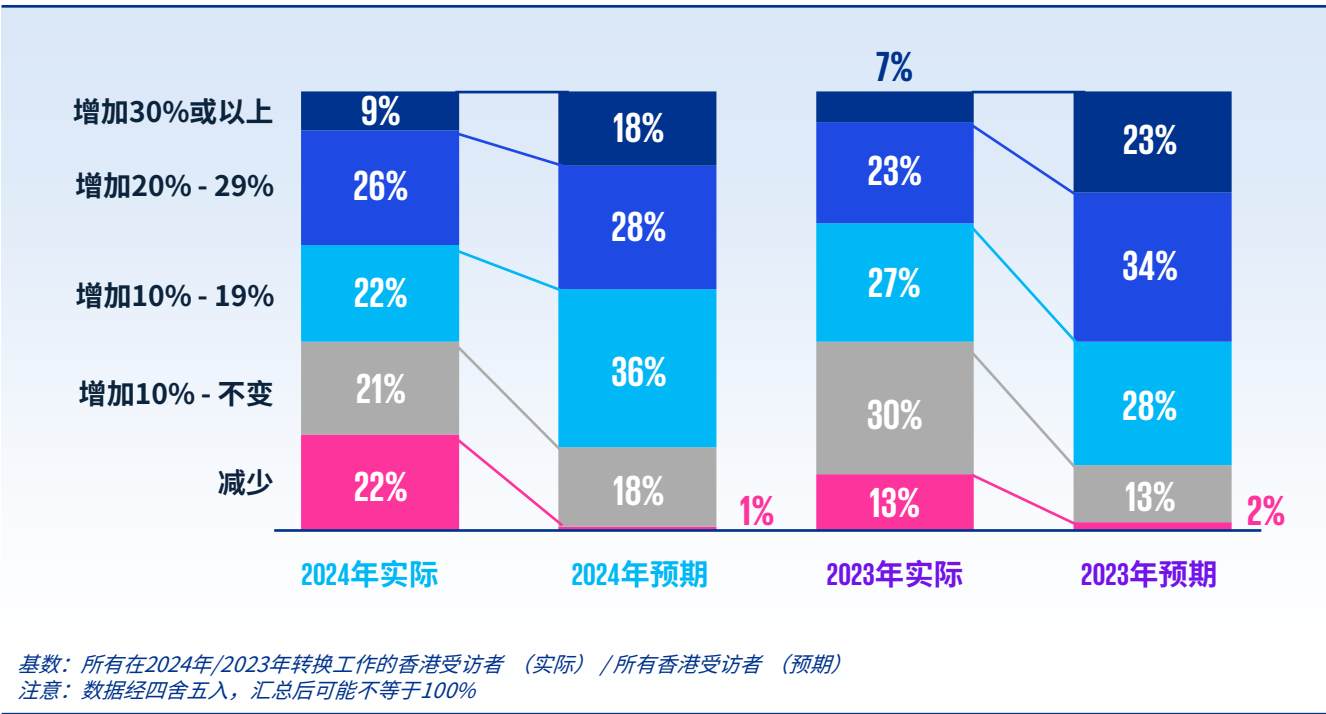
应聘者转职后实际获得的薪酬待遇平均低于其预期。



2024年，超过三分之一（35%）已转职受访者在转职后获得加薪20%及以上，相比2023年的30%，这一比例略有增加；但近四分之一（22%）的受访者在转职后降薪，相比2023年的13%，这一比例显著增加。

转职后降薪的受访者比例增加，其原因可能是人才市场供需转变。在“僧多粥少”的局势下，加之雇主不断控制成本，以及工作岗位可能面临裁员冲击，求职者缺乏议价空间。

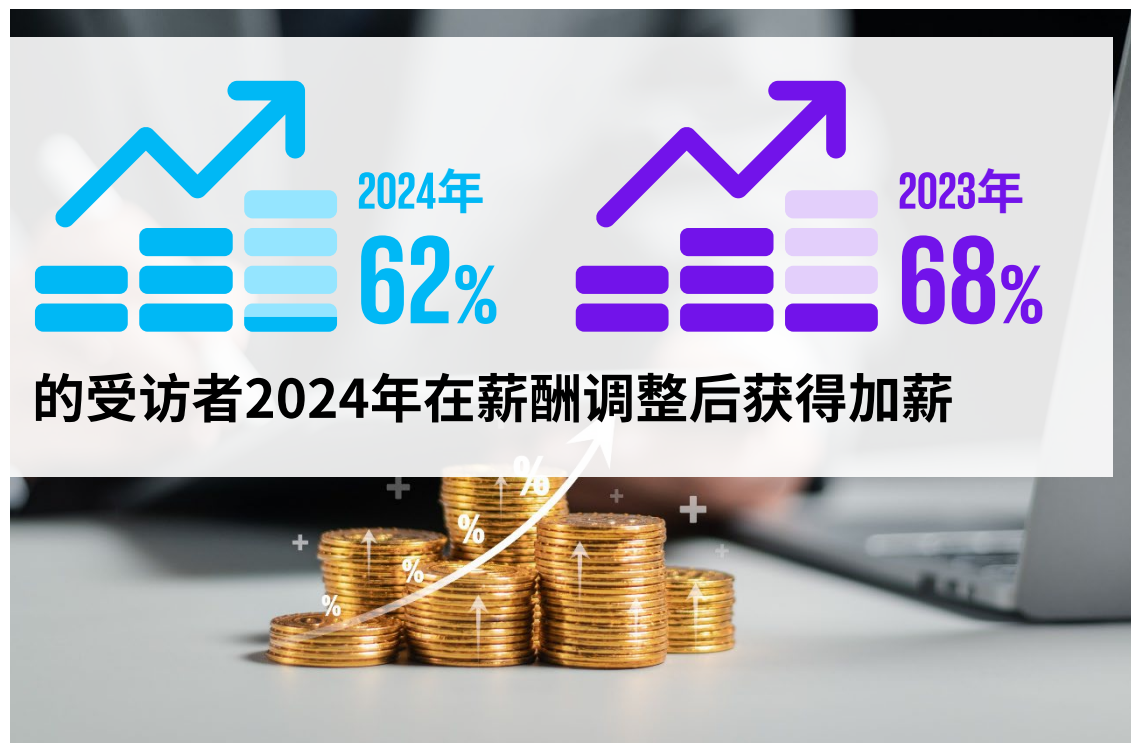
图13：转职后预期和实际薪酬变动



来源：毕马威调查分析

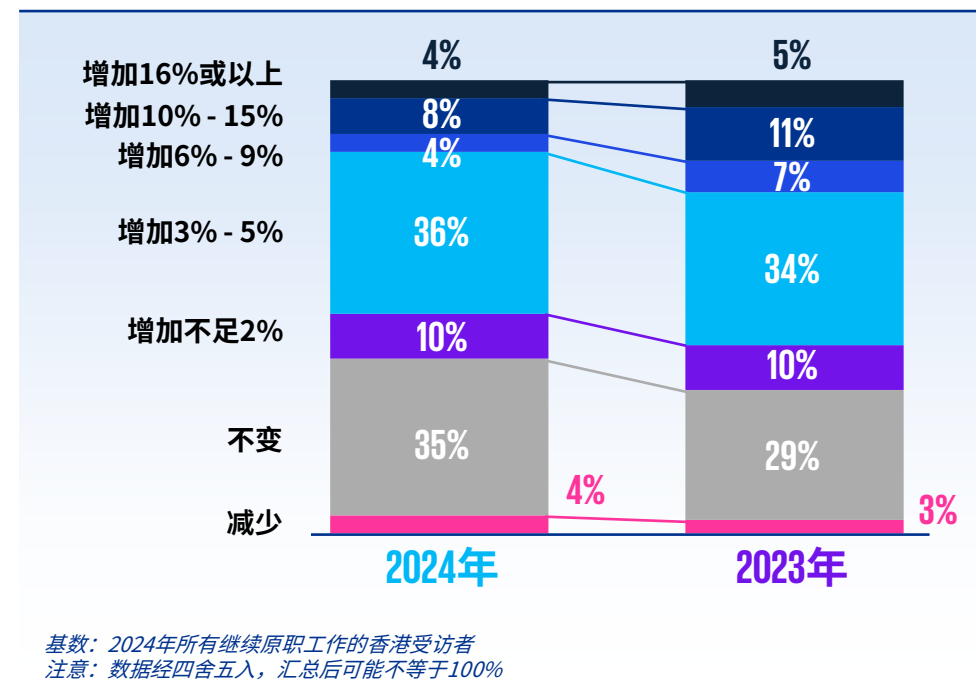
2024年的薪酬调整

2024年，62%的留任受访者获得加薪，而2023年这一比例为68%。香港特区政府在《2025至2026年度财经预算案》中宣布，所有薪金级别的公务员将在接下来一年实行薪资冻结⁶。



⁶ 香港特别行政区政府，《2025至2026年度财政预算案》，2025年2月26日

图14：2024年的薪酬调整



来源：毕马威调查分析

2024年派发的花红

2024年，消费品市场和创新及科技行业受访者获派发的花红大幅下降，而金融服务专业人士的年度花红达到三年来的新高。

图15：以月薪为基数计算的花红（按行业划分）



基数：香港所有受访者

来源：毕马威调查分析



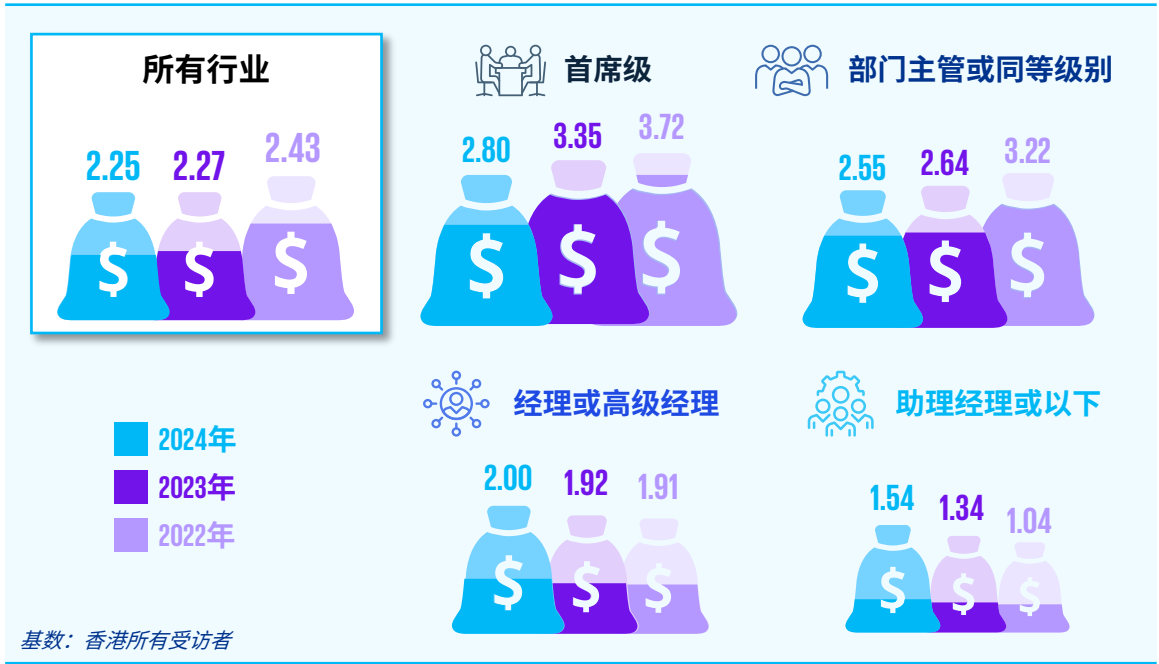
疫情后消费者变得更为谨慎和理性，消费品市场仍然受到此趋势影响。

与此同时，在经历了一段时间的过度招聘之后，面对各种精简规模计划，科技行业的招聘正在降温。

2024年派发的花红

2024年，不同级别之间获派发的花红差异在进一步缩小，级别较高的受访者获派发的花红平均有所下降，而职级较低的受访者获派发的花红平均有所增加。

图16：以月薪为基数计算的花红（按级别划分）



来源：毕马威调查分析



2025 年香港就业市场展望

02

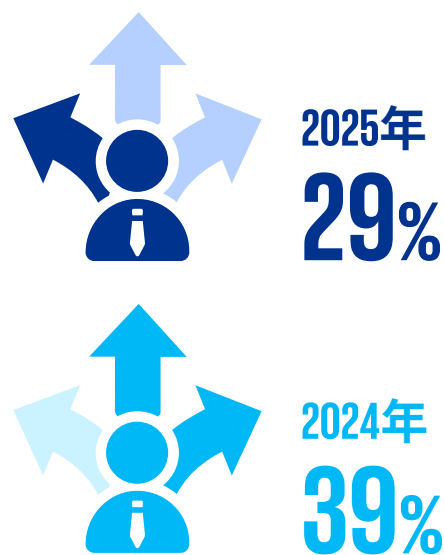
薪酬展望

- ▣ 2024年回顾
- ▣ 2025年展望



在未来6个月转职

29%的受访者考虑在2025年上半年转职，这一比例低于去年同期的39%。虽然所有行业的求职者都有所减少，但专业服务和地产行业受到的影响最大。



的受访者考虑在上
半年转职

图17：考虑在2025年上半年转职的受访者
(按行业划分)



来源：毕马威调查分析



在未来6个月转职

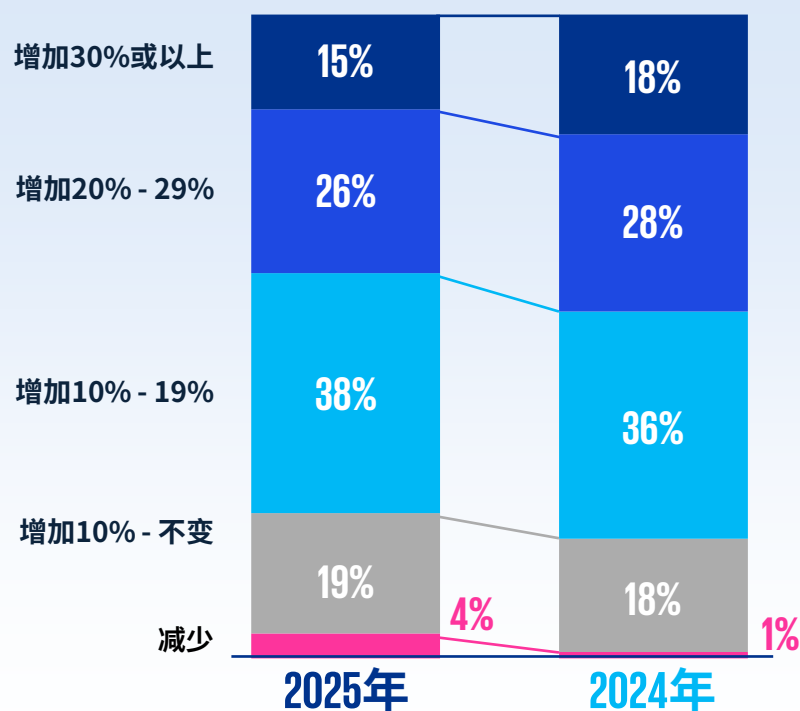


受访者在2025年寻找新工作机会的意愿总体呈下降趋势，表明当经济环境充满挑战时，员工可能更加注重工作稳定性。

尽管招聘预期有所下降，但愿意在2025年上半年转职比例最高的行业是来自消费品市场和科技行业的受访者。这可能归因于这些行业的整体花红水平较低，激发员工去寻找其他收入更多的工作岗位。

2025年转职后预期加薪幅度

图18：2025年转职后预期薪酬变动

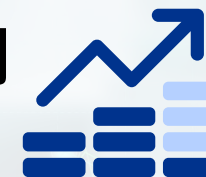


基数：香港所有受访者

注意：数据经四舍五入，汇总后可能不等于100%

来源：毕马威调查分析

57% 的首席级受访者预期
获得加薪20%或以上

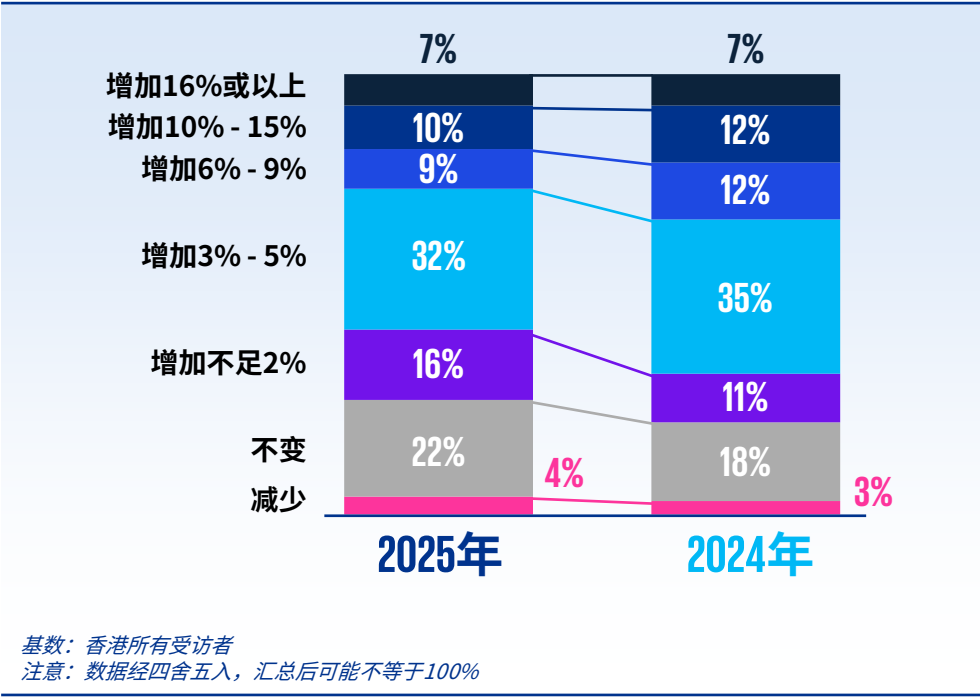


预期2025年薪酬调整

面对全球经济下行趋势，今年对薪酬变动的总体预期更加低迷。所有受访者中，有74%预期2025年会获得加薪，而去年的预期加薪的人数比例为78%。



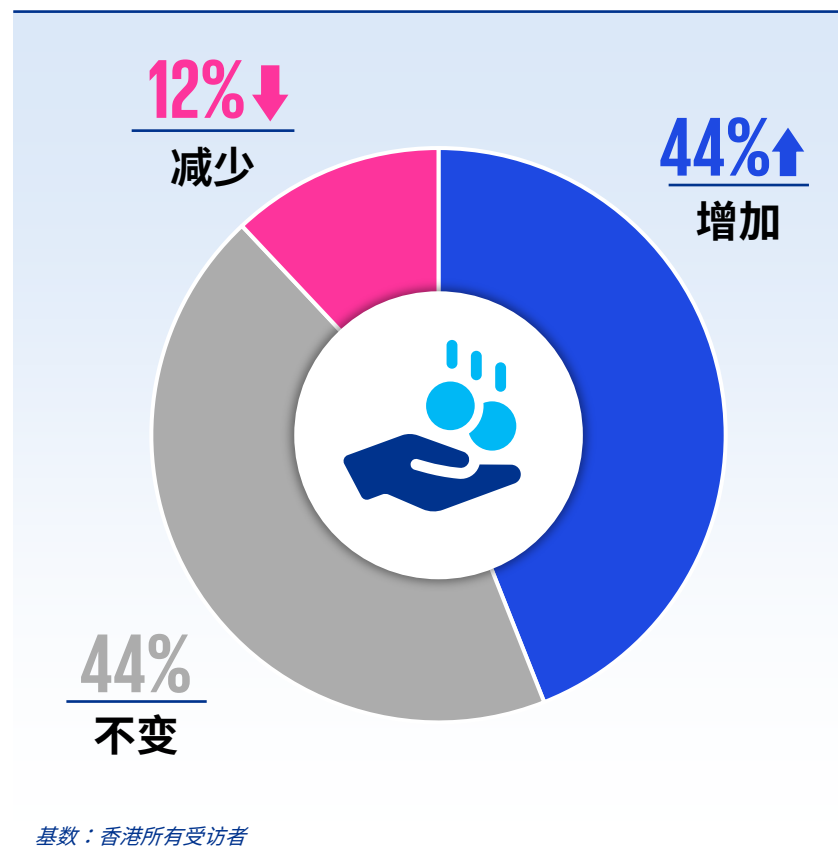
图19：预期现时雇主的薪酬变动



来源：毕马威调查分析

2025年预期花红

图20：预期2025年花红变动



基数：香港所有受访者

来源：毕马威调查分析



03

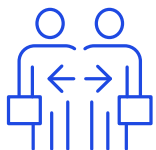
人才管理

- 人才吸引
- 薪酬福利
- 人才物色
- 大湾区机遇



留住人才

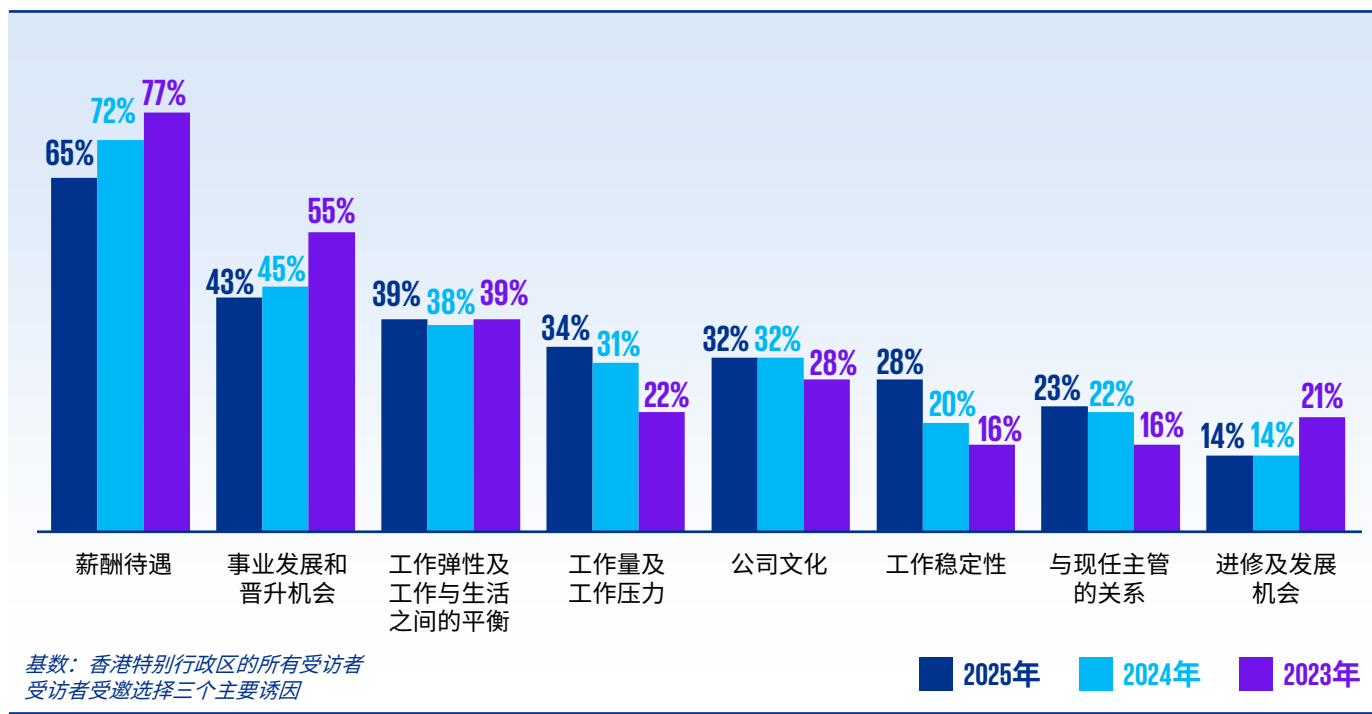
薪酬待遇、事业发展机会及工作弹性连续第三年位列求职者寻找新工作机会的前三大诱因。



近年来，随着工作量及工作压力越来越大，以及越来越担心现时工作可能不保，员工寻求新工作机会的势头不减；此发展趋势可归因于雇主不断实施的降本增效措施。

由于求职者越来越注重工作稳定性，在某些情况下，他们在寻找新工作时会更加求稳，而不是考虑职业发展机会和加薪。求职者的这种态度转变也反映出就业市场已从疫情期间的“人才导向型”向“雇主导向型”进行转变。

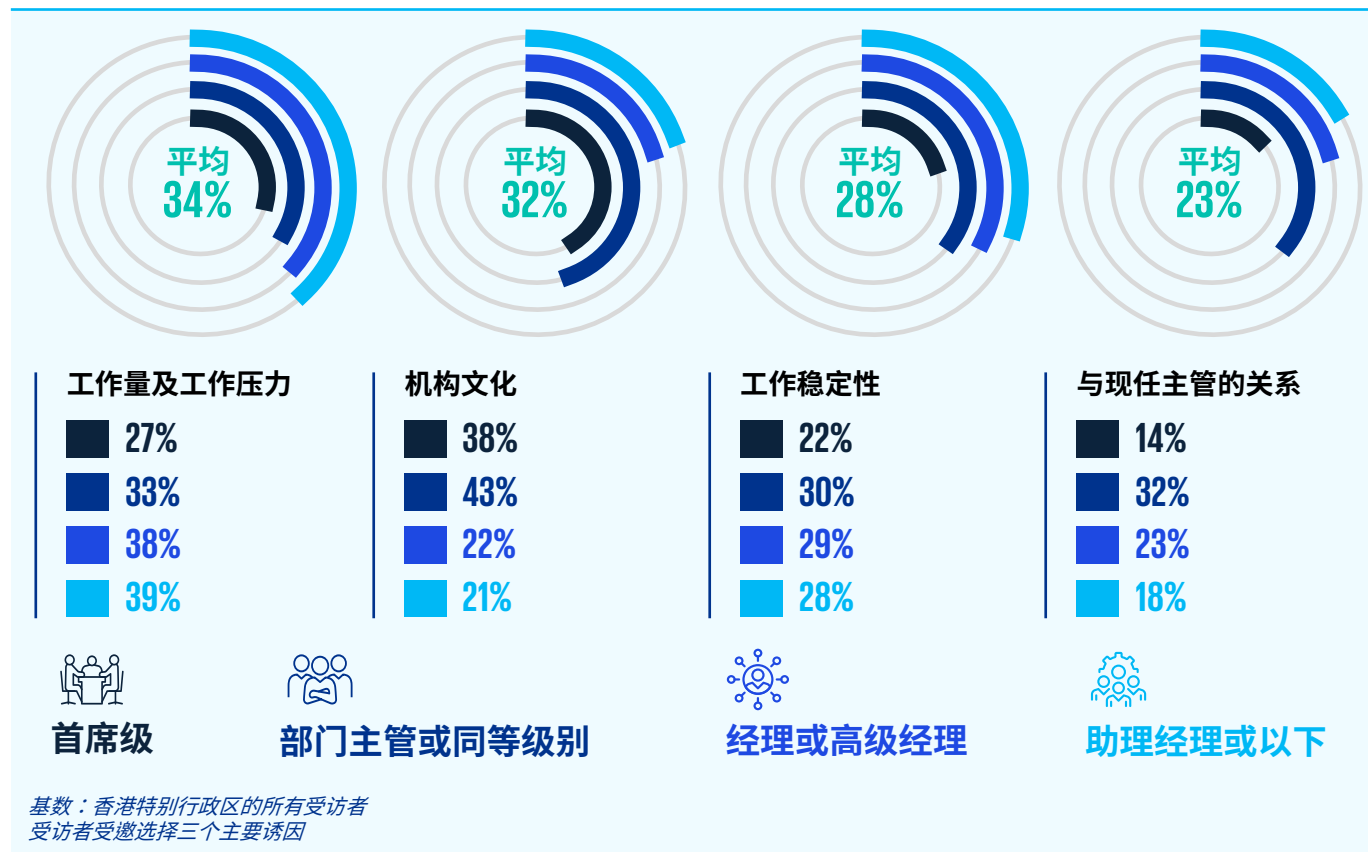
图21：寻找新工作机会的诱因



来源：毕马威调查分析

留住人才

图22：寻找新工作机会的诱因（按级别划分）



来源：毕马威调查分析



从地域角度来看，新加坡首席级及部门主管比香港同等级别受访者更加重视公司文化，54%的受访者选择了此诱因，超过薪酬待遇位列第一大诱因(49%)；香港受访者中有41%选择此诱因，有63%选择了薪酬待遇为诱因。

相比之下，新加坡首席级及部门主管对工作弹性及工作与生活之间的平衡的关注度低于香港同等级别受访者，仅21%选择了此诱因；而香港受访者中，这一比例为37%。这种差异可能归因于新加坡员工，相比香港员工，普遍获得了更多工作弹性安排（见图22）。

留住人才

“

鉴于当前的人才管理趋势，作为战略性业务合作伙伴，人力资源工作者的角色仍然充满挑战性；机构要想保持市场竞争力，必须确保其员工价值定位符合员工不断变化的关注重点，尤其是员工越来越青睐灵活的工作安排，以及重视事业发展机会和技能发展。

”

**文乐儿**

人才事务和变革管理主管
毕马威中国



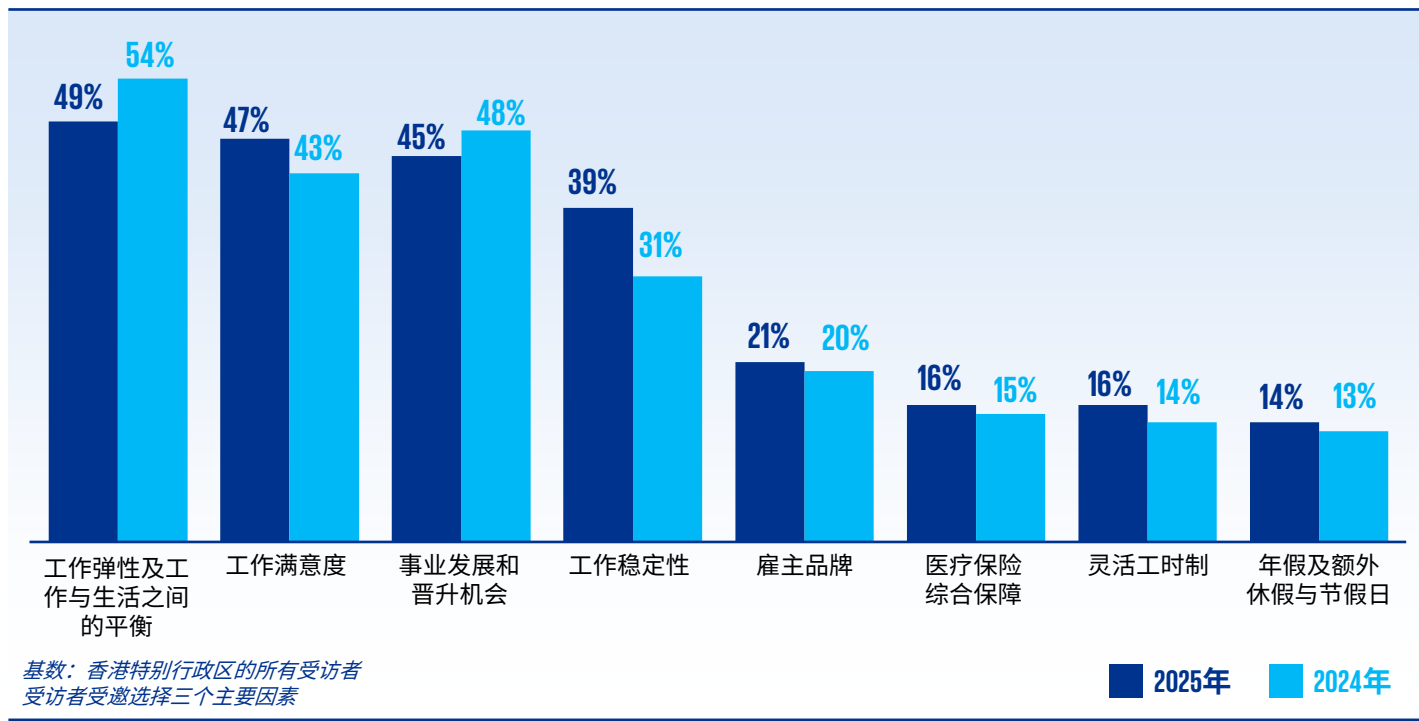
中层管理人员受到机构降本增效措施的影响最大，并因此可能要承担空缺职位的职责。这种额外的工作负担可能会引发不满情绪，有部分人可能考虑寻找其他工作机会。

与此同时，首席级高管层和部门主管在寻找新工作时较为注重公司文化，而中下层管理人员则更关心日常运营管理。年龄代沟可能是造成这种差异的主要原因，年轻员工往往更关心工作与生活之间的平衡，而较少关心传统的公司文化。

吸引人才

工作弹性、工作满意度及事业发展机会仍然是员工在选择新公司时首要考虑的三个除金钱以外的因素。

图23：员工考虑的非金钱因素



来源：毕马威调查分析

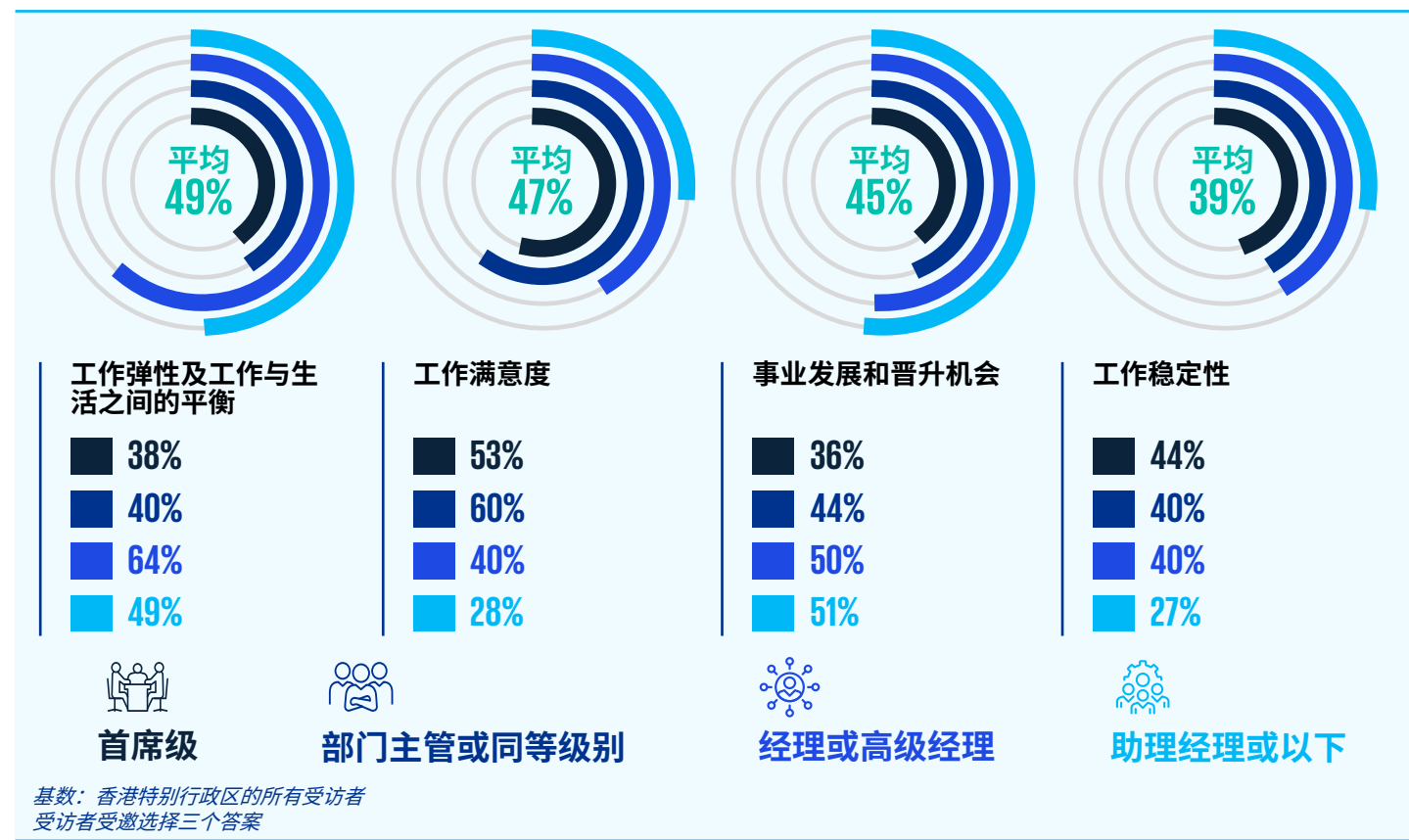


工作弹性及工作与生活之间的平衡一直是影响员工选择新雇主的最重要的非金钱因素，超过了工作满意度和事业发展机会。

虽然工作弹性仍然是最受追捧的因素，但在2025年的受追捧程度略有下降。另一方面，员工也愈发重视工作稳定性，这一点在消费品市场和地产行业尤为明显，分别有51%和50%的受访者将工作稳定性列为选择新雇主时排名前三的非金钱因素。

吸引人才

图24：员工考虑的非金钱因素（按级别划分）



来源：毕马威调查分析

吸引人才



根据毕马威发布的《2024年全球首席执行官展望》⁷，年轻一代与高级管理层之间的期望差距在不断拉大。年轻员工倾向于优先考虑工作与生活之间的平衡，似乎不太关注工作满意度，他们可能会优先考虑个人生活的其他方面，而不是专注于以实现事业发展为目标。相比之下，高管们正在推动实施重返办公室政策，取消远程办公；只有2%的首席级受访者在过去一年转换了工作（见图11），表明高管层也优先考虑稳定性。

“

机构应优先考虑为员工提供培训和事业发展机会，以此提升员工体验。提升员工的人机沟通和技术整合能力，不仅有助于简化其工作流程，而且能够帮助他们适应未来发展需求。这样做能够确保业务灵活性，同时促进员工成长，这是吸引和留住关键人才的方向。

”

杨丽华

人力资源总监
市区重建局

⁷ 毕马威，《2024年全球首席执行官展望》，2024年10月

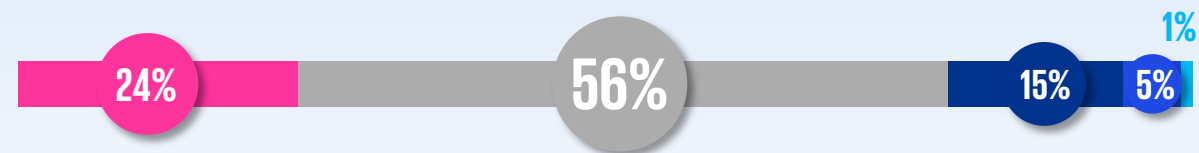
人才投入感

图25：工作投入感

所有受访者



计划未来6个月转换工作的受访者



- 我没有动力亦不会推荐我的工作机构作为理想的工作场所
- 我为我的雇主工作并没有感到不舒服，但如果我在另一个机构找到一个好的职位，我会换工作
- 我现在非常愿意继续为我的雇主工作
- 我在我的雇主那里工作非常积极，并希望继续为该机构工作
- 我极度积极，并会推荐我的工作机构作为理想的工作场所

基数：香港所有受访者 / 香港考虑在2025年上半年转职的所有受访者

注意：数据经四舍五入，汇总后可能不等于100%

来源：毕马威调查分析



近一半（46%）的员工受访者表示没有动力，或者考虑“另谋高就”；25%的受访者表示有工作动力，情况相比2024年有所改善。去年的调查显示，49%的受访者表示没有动力或不愿意继续现职工作，而只有19%的受访者表示有动力。计划在2025年上半年转职的高管层中，八成（80%）表示没有动力或不愿意继续现职工作。

在所有受访者级别中，与经理或高级经理（43%）和助理经理或以下（42%）的级别相比，首席级人员（69%）和部门主管（63%）较有动力，也较乐于继续现职工作。

人才投入感

“

要想在这样充满挑战的环境中吸引最优秀的人才，企业应当扪心自问两个问题：其哪些价值定位要素能够吸引应聘者 and 长期留住雇员；以及企业所提供的薪酬待遇是否配得上其寻找的专业人才。

”

吕咏妍

亚太区人力资源部副总裁
Dr Martens Airwair Hong Kong Ltd.



03

人才管理

- ▣ 人才吸引
- ▣ 薪酬福利
- ▣ 人才物色
- ▣ 大湾区机遇



薪酬福利

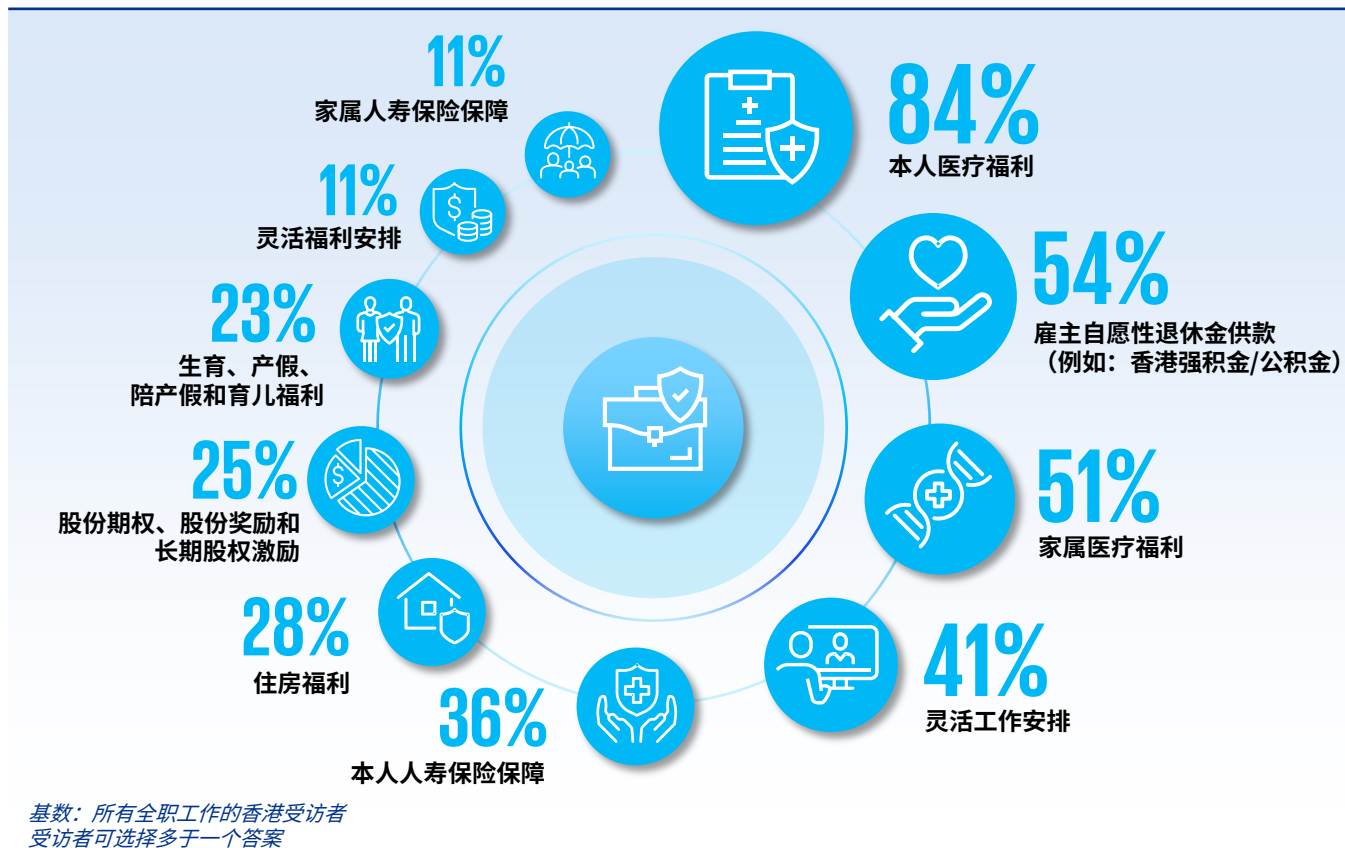
在连续几年增长后，2024年员工享有的福利平均数趋于平稳，略低于2023年的4项。2024年人才市场疲软可能是造成这一转变的最主要原因。

已享有的福利平均数



薪酬福利

图26：已享有的福利



来源：毕马威调查分析

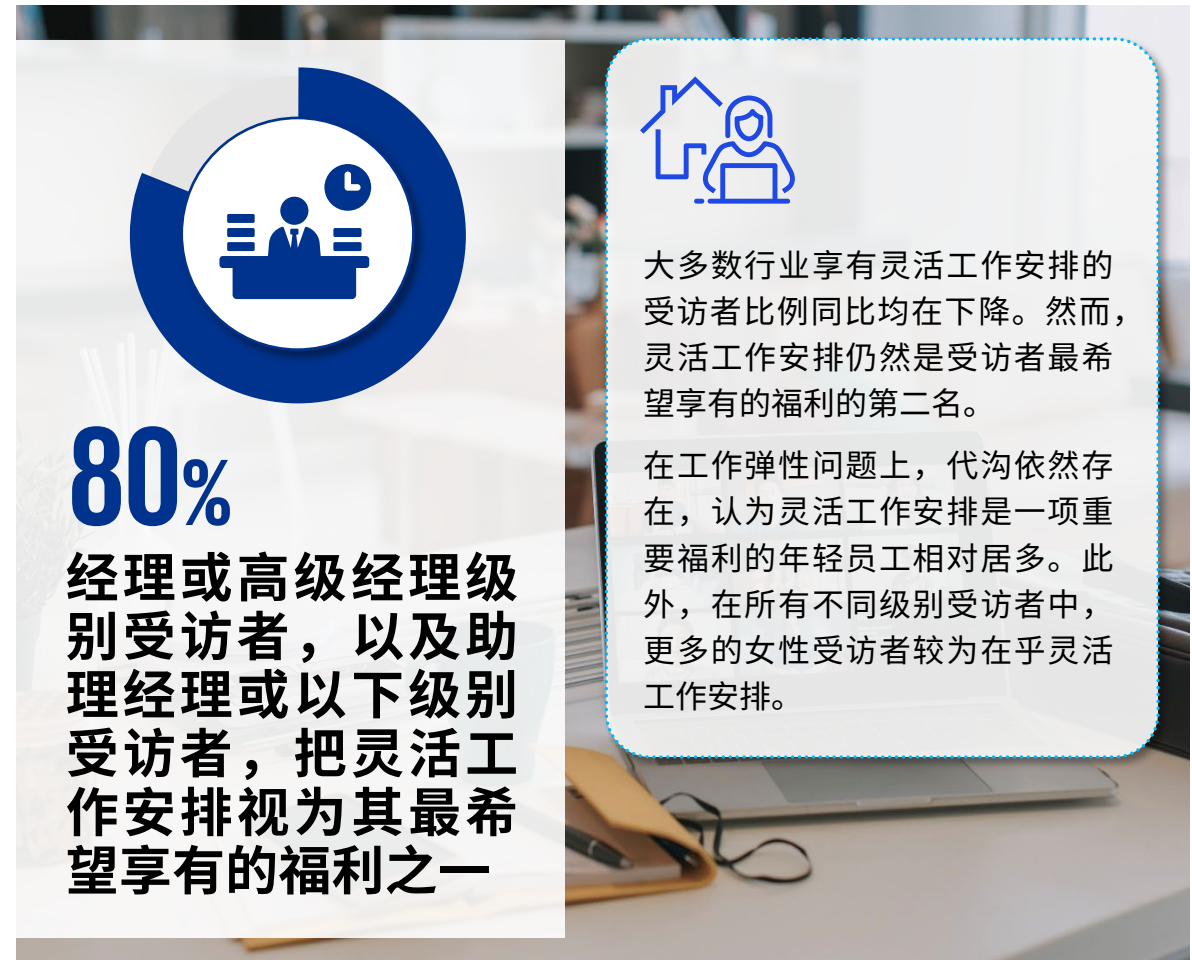
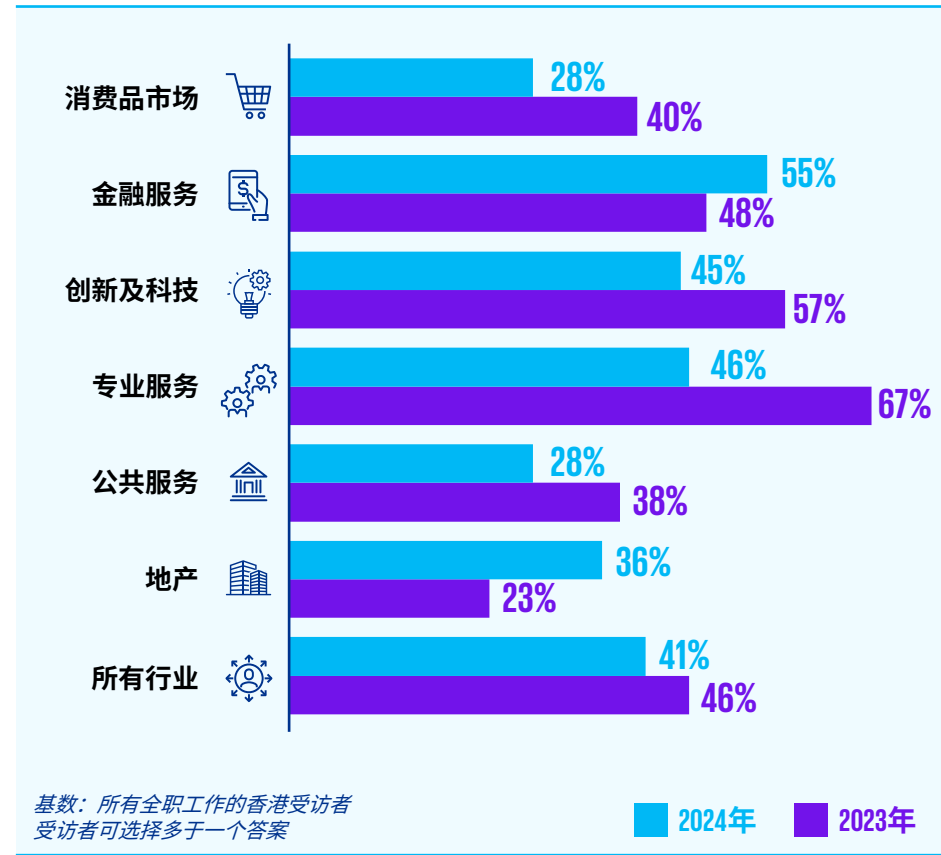
图27：最希望享有的福利



来源：毕马威调查分析

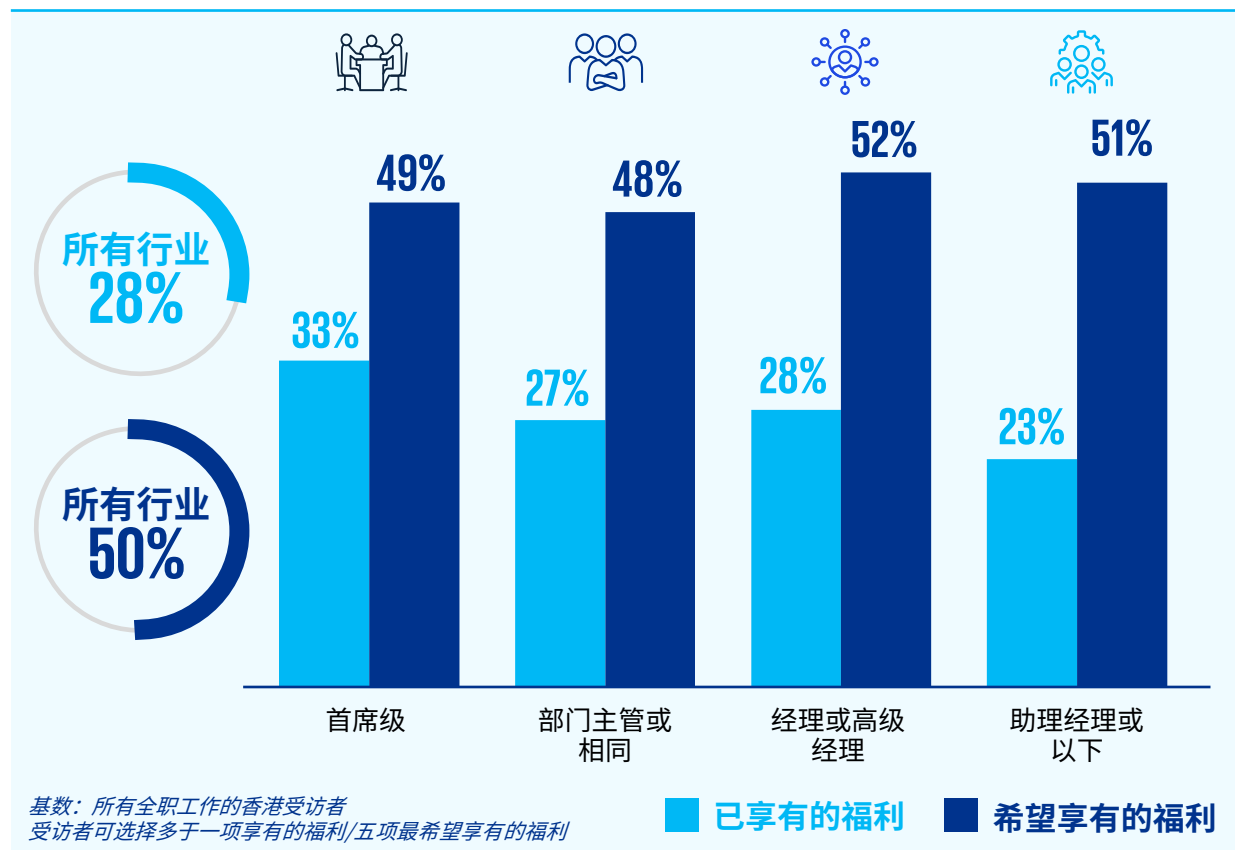
灵活工作安排

图28：已享有的灵活工作安排（按行业划分）



住房福利

图29：已享有的及希望享有的住房福利（按级别划分）



来源：毕马威调查分析



雇员实际享有的与其希望享有的住房福利之间仍然存在差距，并且受访者级别越低，这种差距越明显。

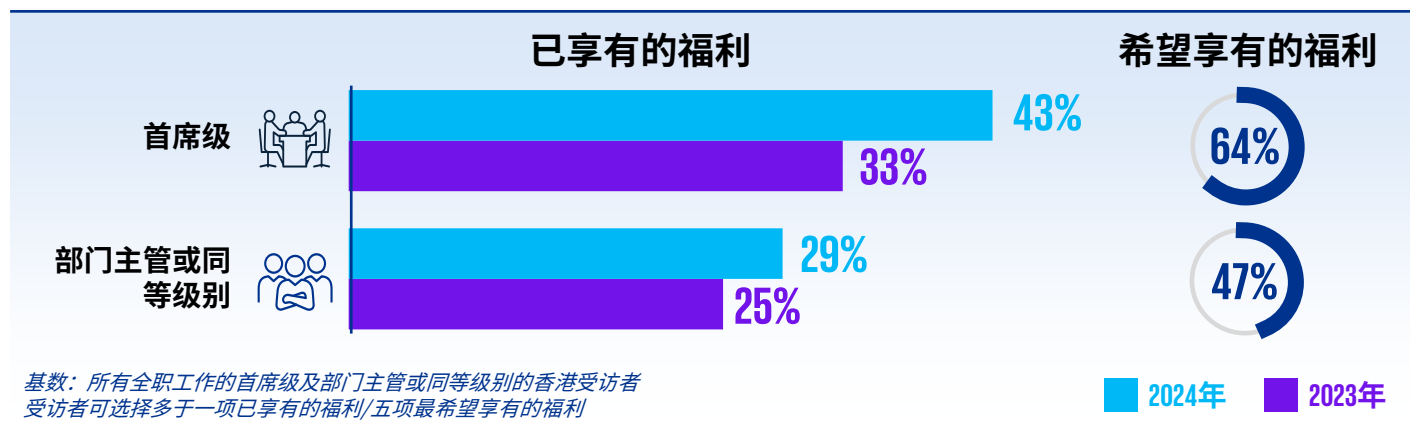
雇主应考虑向雇员提供住房福利，如房租补贴，或扩大住房福利的提供范围，使其惠及更广泛的雇员。此项福利措施成本较低，且住房福利的特殊税收待遇对员工来说很有价值。

扫描左侧二维码，了解更多关于香港房租补贴安排的信息，扫描右侧二维码，了解我们的房租补贴试算工具。



股份期权、股份奖励和长期股权激励

图30：已享有的及希望享有的长期激励措施
(首席级及部门主管或同等级别)



来源：毕马威调查分析



今年，更多的首席级高管层和部门主管享有股份期权、股份奖励和长期股权激励。略低于三分之二的首席级高管层认为此类奖励属于最重要的福利之一。此外，相对而言，更多的男性首席级受访者希望享有此类奖励。

“

这与我们的观察结果一致，近年来，越来越多的雇主实施了长期激励计划及各种奖励措施。

有越来越多的首席级高管层参与长期激励计划，这可能是因为企业希望透过利益绑定，从而为企业所有者创造长期可持续的价值。

”



何沛霖

个人服务总监
毕马威中国

退休计划雇主额外供款

在过去两年中，退休计划雇主额外供款被列为最希望享有福利的第三名，反映出员工希望为其退休做好储蓄计划的强烈愿望。



雇主自愿性退休金供款
(例如：香港强积金/公积金)

已享有的福利
54%

希望享有的福利
55%

最近更新：

1. 取消强积金对冲

自2025年5月1日起，雇主不得利用强积金供款所产生的累算权益，抵销向雇员支付的遣散费／长期服务金。政府已宣布为期25年的资助计划，以补贴雇主的遣散费／长期服务金支出。

香港会计师公会及税务局亦就长期服务金费用的会计及税务处理提供指引。要了解更多信息，请扫描二维码。



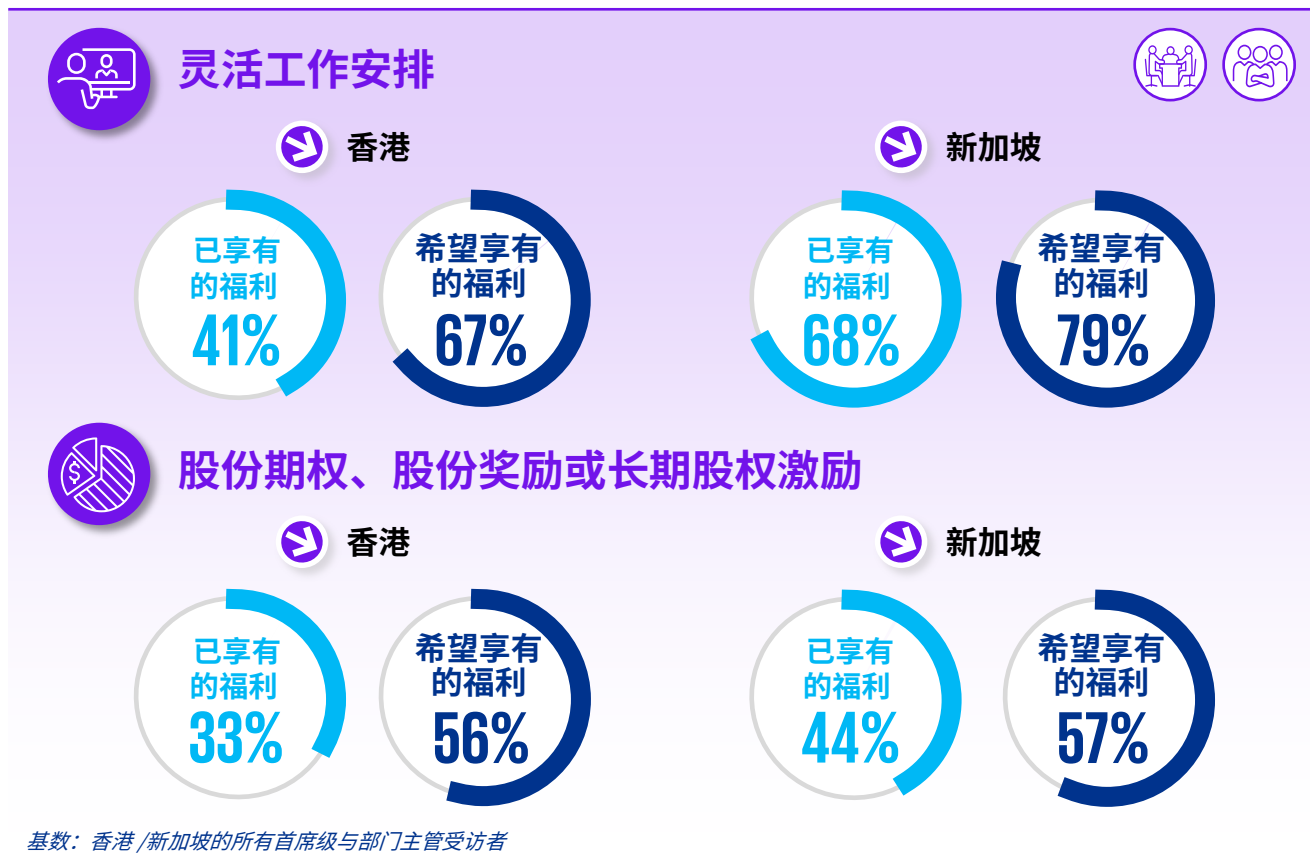
2. 积金易平台 (eMPF)

积金易平台 (eMPF) 是一个中央综合的电子平台，为强积金成员和雇主提供一站式处理强积金行政任务的服务，从而缩减行政成本和文书工作。部分强积金计划已经加入积金易平台，而其他强积金计划预计在2025年陆续加入⁸。

⁸ 香港积金易平台，强积金计划加入积金易平台时间表，2023年

薪酬福利

图31：首席级与部门主管受访者已享有/希望享有的福利



来源：毕马威调查分析



从地区来看，香港与新加坡的首席级高管层和部门主管均将灵活工作安排和长期股权激励作为最希望享有的五大福利之一。然而，总体而言，新加坡的灵活工作安排明显比香港更加普遍。



有趣的是，尽管全球范围来说高管层均在提倡实施重返办公室政策，但在地区层面，灵活工作安排在高级员工中仍然较受青睐。

与此同时，两个地区的高管层与部门主管受访者同样青睐股份期权和长期股权激励，尽管仅有三分之一（33%）的香港受访者，以及约一半（44%）的新加坡受访者实际享有了这些福利。

03

人才管理

- ▣ 人才吸引
- ▣ 薪酬福利
- ▣ 人才物色
- ▣ 大湾区机遇



找出合适的人才

几乎所有（97%）首席级与人力资源受访者均表示难以找到合适的人才。其中，专业服务、公共服务及金融服务三个行业中，分别有高达75%，70%和59%的首席级与从事人力资源专业的受访者认为这些挑战难以管理。



所有行业，
97% 首席级及/或人力资源专业的受访者
难以找到与业务需求匹配的人才



其中，
53% 认为这些挑战难以管理

“

招聘市场形势正在迅速变化，人才引进已成为香港企业的首要任务。由于越来越难以找到合适的人才，企业开始寻求专业招聘机构协助，并实施人才策略，吸纳内地和海外人才。

”

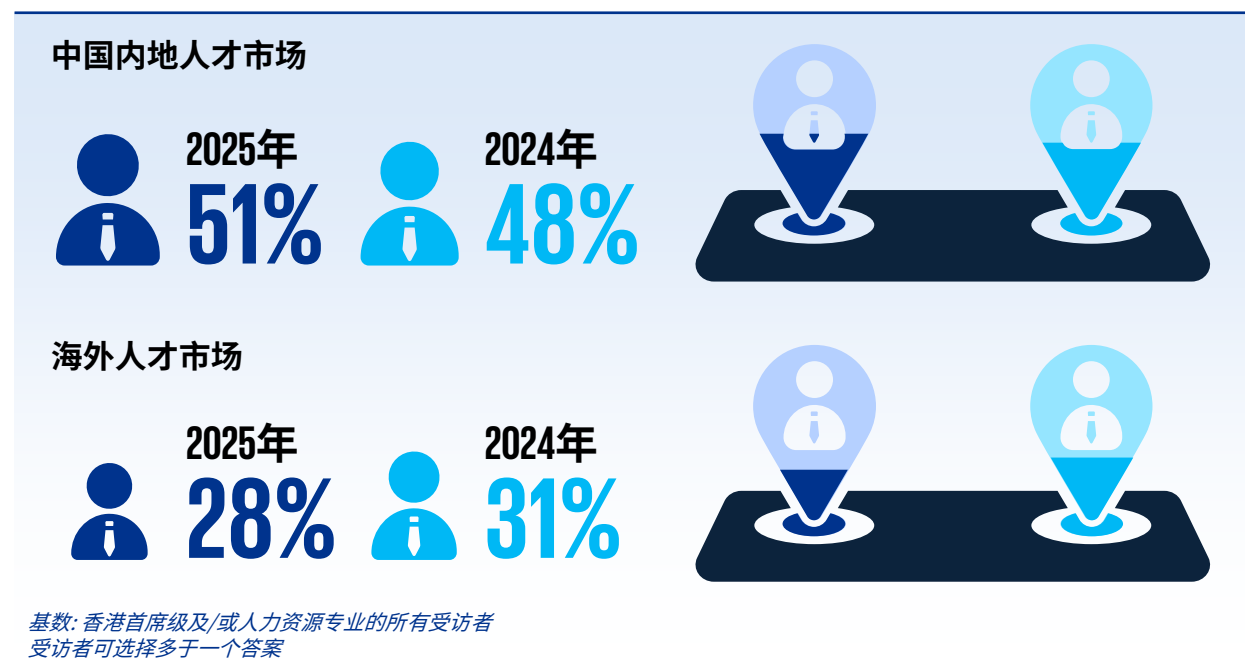
**郑相维**

行政人员招聘服务总监
毕马威中国

机构从哪些市场招聘人才

2025年，超过半成（51%）的首席级与人力资源受访者有从内地招聘人才，而28%的受访者有从海外招聘人才。

图32：香港机构从哪些市场招聘人才



来源：毕马威调查分析



找出合适的人才

“

香港机构从内地引进人才的趋势越涨，招聘单位能够加强人才队伍建设和人力资源规划的多元化。聘用大湾区金融科技人才，有助于缓解香港的“争人才”。

”

余兆维

人力资源总裁
安信信贷有限公司



过去两年，香港特区政府多措并举，吸纳海外人才。其中，包括推出“香港高才通计划”，放宽对其他人才引进计划的要求，以及简化有关申请程序。这些举措有效地吸引了大批人才来港，特别是内地人才。

机构从哪些市场招聘人才



香港雇主在招聘海外人才时，应注意以下几点：

- 关注最新政策规定，确保合规操作：与时俱进，了解最新税务和移民法规变更，确保遵守所有相关要求。
- 通过提供量身定制的福利待遇、文化培训计划和税务协助服务，提高入职支持，帮助内地和海外员工顺利过渡。
- 应对本土与非本土员工之间的文化差异，营造包容性的工作环境。

“

香港的雇主越来越多地把目光投向内地人才市场，而要想成功吸引和留住内地人才，他们应该考虑时刻了解最新政策，提供量身定制的员工福利和文化培训，同时应对文化差异，营造一个包容性的工作环境。

”



刘颖

个人服务总监
毕马威中国

03

人才管理

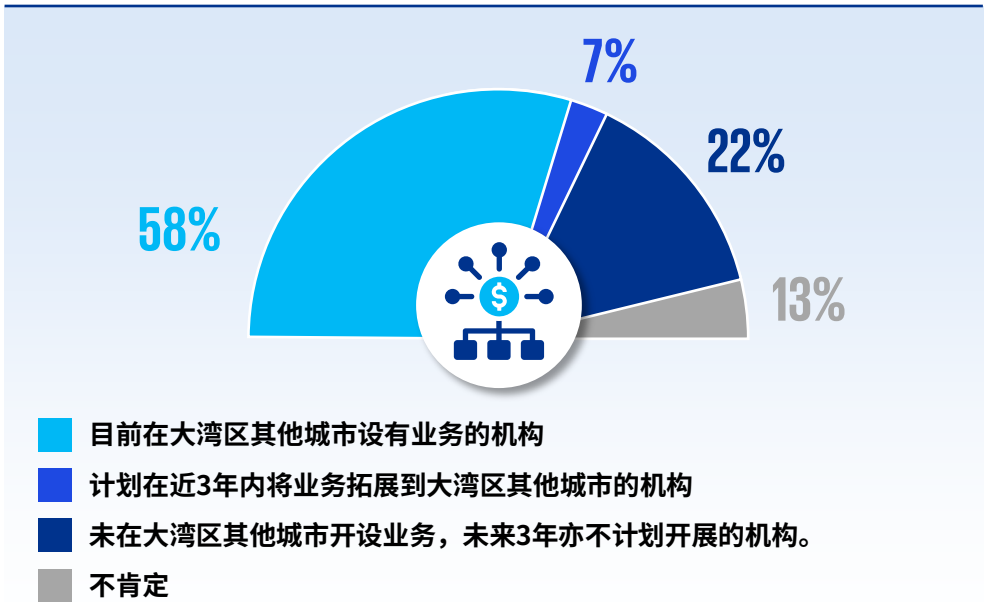
- ▣ 人才吸引
- ▣ 薪酬福利
- ▣ 人才物色
- ▣ 大湾区机遇



大湾区机遇

65%的受访者表示，其所在机构在香港以外的其他大湾区城市已经设有业务，或计划三年内开展业务。

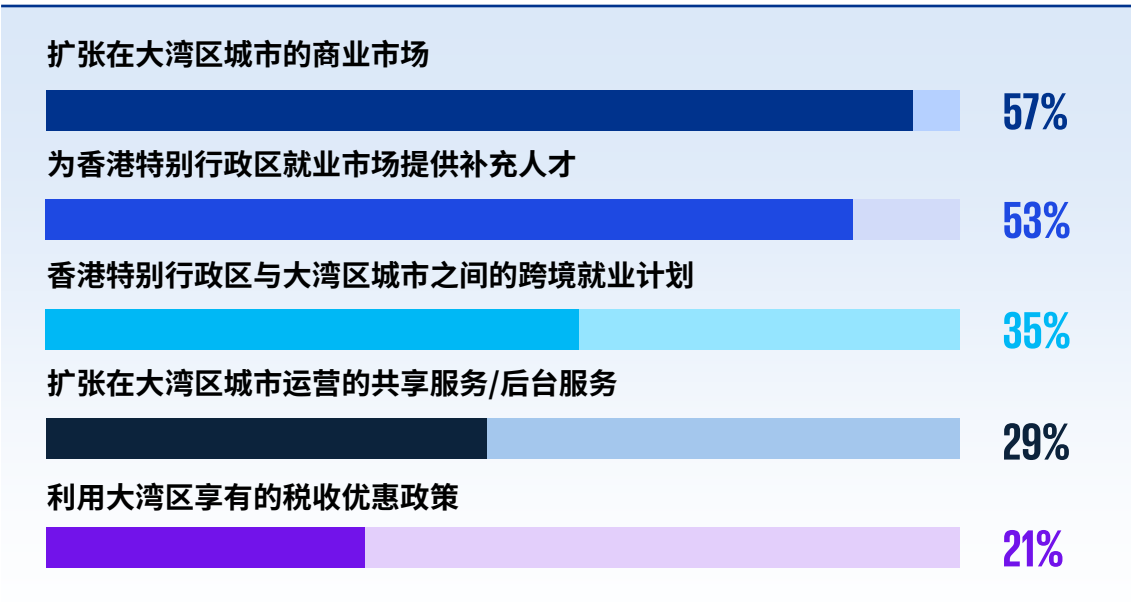
图33：在香港以外的其他大湾区城市开设业务



基数：香港所有受访者

来源：毕马威调查分析

图34：大湾区城市的主要吸引力



基数：香港首席级及/或人力资源专业的所有受访者
受访者最多可选择三个答案

来源：毕马威调查分析

大湾区机遇



随着大湾区人才库不断增长，以及区域内互通互联程度不断加深，越来越多的香港企业开始利用此机遇从该地区物色人才。大湾区的市场潜力，加上其享有的各种税收优惠政策，是推动企业在该地区扩展业务的两大激励因素。

香港的机构可以通过众多途径利用大湾区资源⁹，包括设立分支机构以享有相关补贴，通过校企合作寻找人才等。大湾区各个城市都有其优势，建议各机构研究并针对不同的大湾区城市制定相关人才库搜寻策略，找到合适的人才。

“

加大利用跨境人才库和促进与大湾区其他城市的合作，企业可以更有效地进行资源整合。此外，大湾区对创新、科技和可持续发展的重视，开辟了新的事业发展道路，能够满足员工渴望实现长期发展的愿望，从而最终有助于留住人才。

”

彭世昌

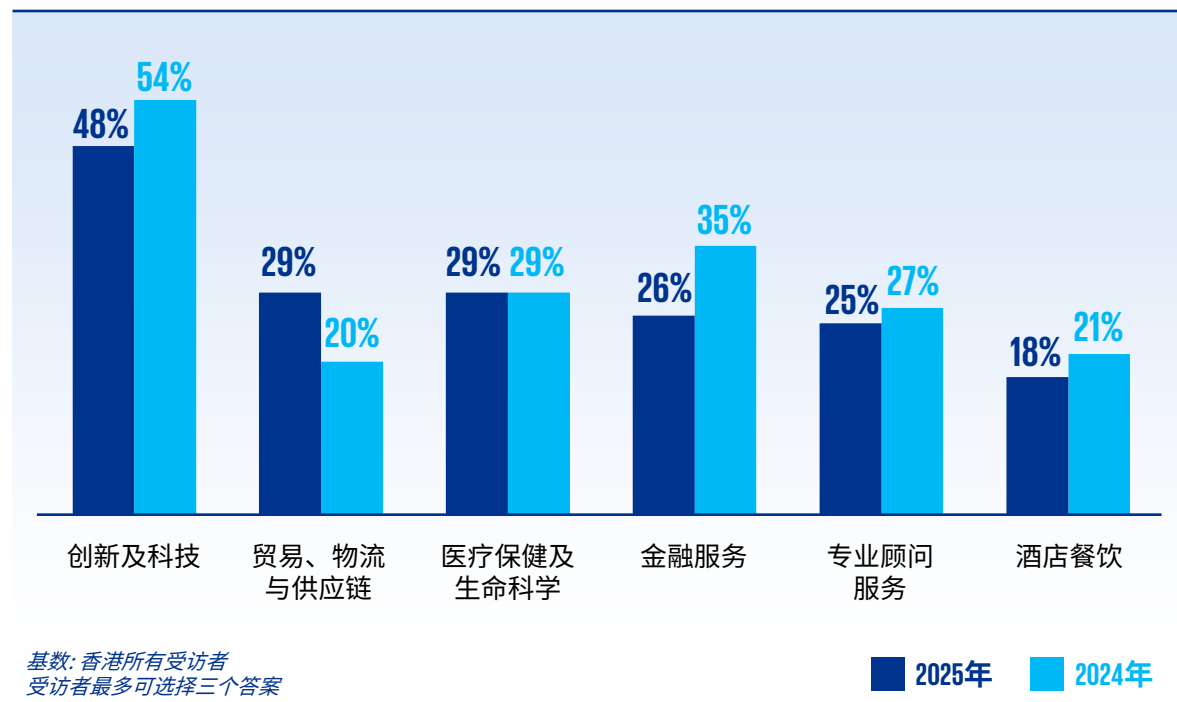
首席人力资源总监
环亚集团

⁹ 毕马威中国，《粤港澳大湾区发展战略与香港的机遇和挑战》，2024年11月

大湾区机遇

受访者认为，创新及科技、供应链，以及医疗保健及生命科学将成为就业市场中受惠于大湾区发展的重点行业。

图35：就业市场将受惠于大湾区发展的行业



来源：毕马威调查分析



大湾区机遇

“

总部位于香港的机构渴望充分挖掘大湾区的市场潜力，尤其是医疗保健、高科技等行业。大湾区集研发、制造、供应链管理、金融、专业服务功能于一体；企业可以利用区域资源进行创新。

”

**李令德**

审计合伙人
大湾区战略与发展中心副主管
毕马威中国



大湾区长期以来作为物流和科技中心，拥有适宜招商引资的经济特区，以及政府资金支持项目，包括设备完善的工业园区。该生态系统培养了大量香港雇主可招聘的科技人才。

得益于大湾区的大量政府资助科研项目，河套深港科技创新合作区等发展规划，以及众多知名科技公司在此开设业务，为科技行业发展注入利好。

与此同时，香港和其他大湾区城市的医疗保健及生命科学行业均表现出巨大的增长潜力，并成为2024年香港首次公开募股（IPO）市场表现最为活跃的行业⁴。

⁴ 毕马威中国，《中国内地与香港IPO市场》，2024年12月11日

2025 年香港就业市场展望

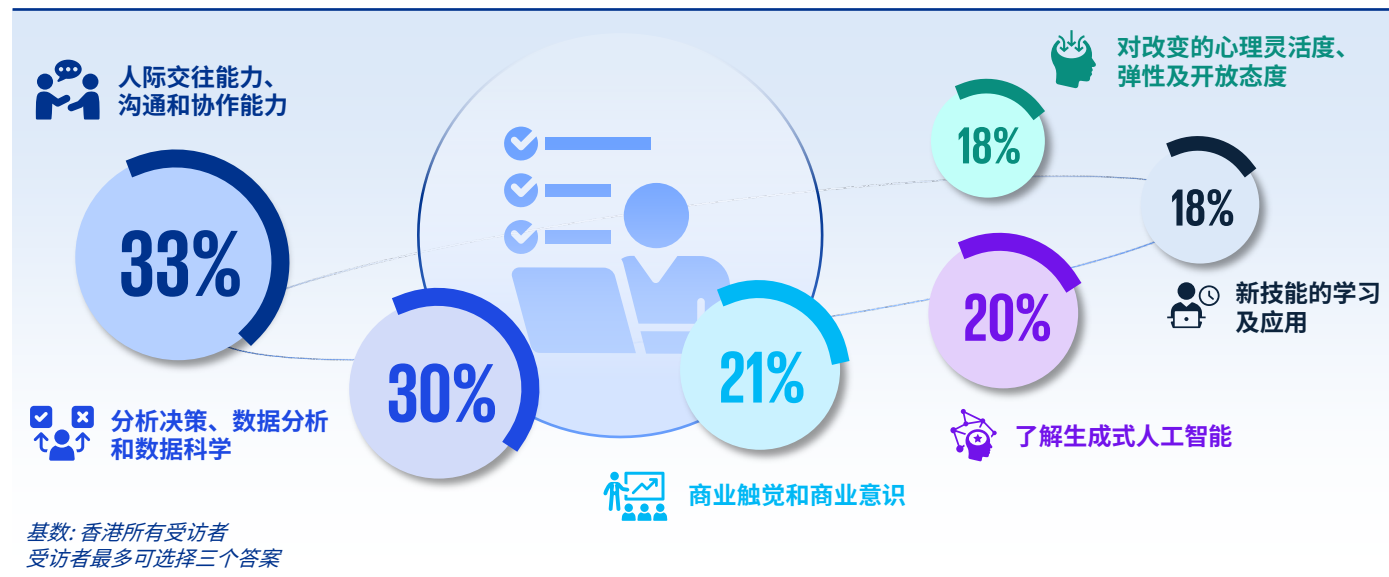
04

增长领域



重要的个人技能和知识

图36：职场核心技能



来源：毕马威调查分析



44% 的人力资源受访者把人际交往能力、沟通和协作能力视为一项职场核心技能



人际交往能力越来越被视为一项职场核心技能，尤其在从事人力资源的受访者当中，44%的人将其列为三大职场核心技能之一。

这一转变可能反映出人力资源职能的演变，人力资源职能正在从传统的运营和行政管理转向更注重关系管理的业务合作伙伴角色。随着人力资源部门不断发展成熟，他们越来越多地被视为合作伙伴，能够吸引利益相关者，并为业务战略的制定和执行提供见解。

重要的个人技能和知识

“

在当今不断变化的职场中，数码技能成为必备技能，但这不仅仅是使用工具，而是要将工具与明确的目标和洞察力相结合。要实现这一点，需要同时具备分析决策、商业意识、应变能力，以及协作和创新能力。

”

何佩珊

集团人力资源董事
捷成集团



数字技能也变得越来越受欢迎，尤其是在总部位于香港的机构，以及在公共服务和消费品市场领域。

市场对精通数字化的人才的需求，也反映出香港经济正在经历的数字化转型，尤其是生成式人工智能等颠覆性技术正在逐渐融入各行各业。



生成式人工智能（GenAI）

熟练掌握生成式人工智能已成为2025年最常被提及的基本技能之一（图36），反映出雇主与员工双方均越来越重视和利用此项技术。



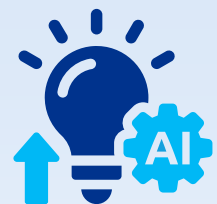
根据毕马威发布的《2024年全球首席执行官展望》⁷，64%的受访首席执行官将整合生成式人工智能作为其首要任务。尽管所有行业中整合生成式人工智能均在起势，尤其是在金融服务领域，但其实施仍处于试行阶段，或仅限于聊天机器人应用程序，并未能从根本上转变工作流程。



⁷ 毕马威，《2024年全球首席执行官展望》，2024年10月

生成式人工智能 (GenAI)

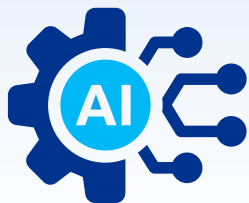
图37：运用生成式人工智能的主要好处



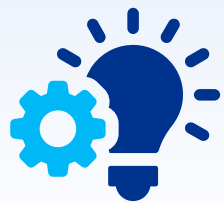
89% 提升工作效率（常规操作的自动化和更快速的数据分析）



38% 提升员工技能，为未来做好准备



36% 提高技能和能力多样化



24% 增加创新

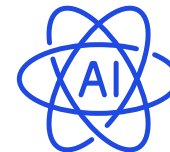


21% 提升个性化服务 / 客户参与度

基数：香港所有受访者
受访者最多可选择三个答案

来源：毕马威调查分析

¹⁰ 毕马威，《2024年全球科技报告》，2024年



毕马威发布的《2024年全球科技报告》¹⁰中指出，提升员工整体对人工智能的信任对于此项技术的广泛采用及扩展应用至关重要。

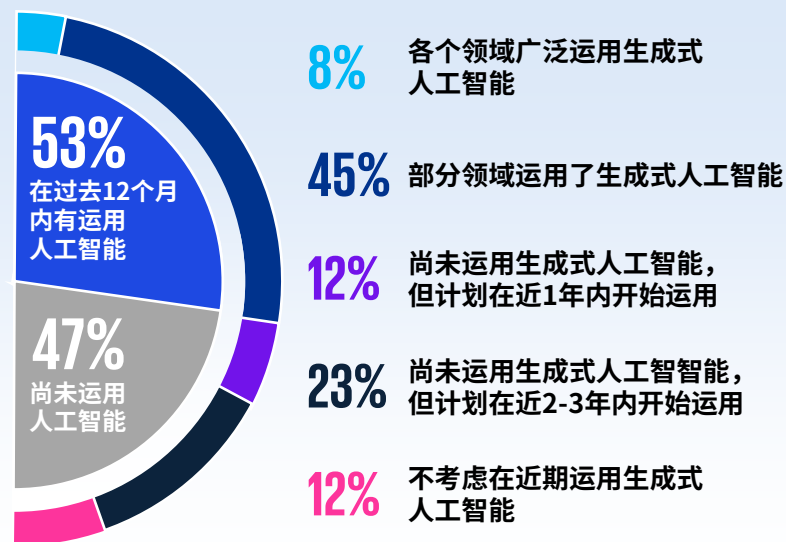
在地区层面，55% 的新加坡受访者认为，为未来做好准备而提升员工技能具有重要意义，而香港受访者中这一比例为38%。

为确保有效应用生成式人工智能，雇主需要优先考虑人工智能相关技能的培养。然而，许多机构目前并未将足够注意力系统地放在提升员工技能上。

生成式人工智能 (Gen AI)

超过一半的香港受访者表示，其所在机构在过去12个月内有运用生成式人工智能。该技术的重点应用领域包括运营、品牌推广、销售及风险管理相关领域。

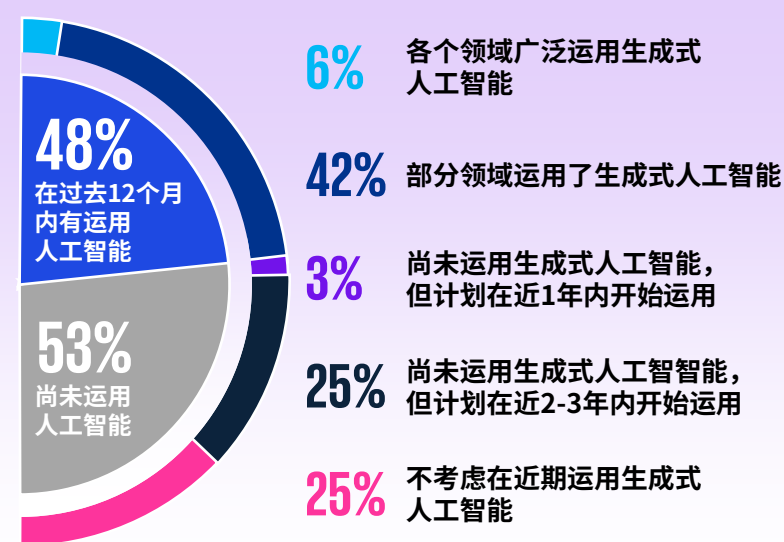
图38：过去12个月内香港机构对生成式人工智能的运用



基数：香港所有首席级受访者

来源：毕马威调查分析

图39：过去12个月内新加坡机构对生成式人工智能的运用



基数：新加坡所有首席级受访者

注意：数据经四舍五入，汇总后可能不等于100%

来源：毕马威调查分析



香港与新加坡的机构对生成式人工智能的运用程度相当，同时更多香港首席级和部门主管受访者表示，其所在机构计划近一年实施生成式人工智能。



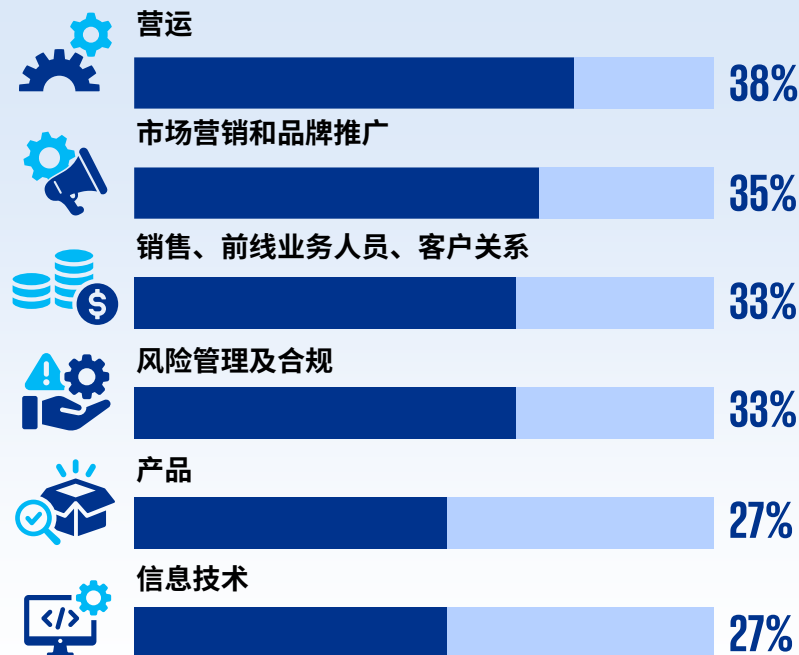
生成式人工智能（GenAI）



近九成香港首席级高管层表示，他们已经或预计在近三年内部署实施人工智能。

尽管相关需求较高，并且机构所提供的支持明显不足以令其员工充分挖掘生成式人工智能的潜力，但大多数机构已开始运营、品牌推广、销售、风险管理等领域运用人工智能。

图40：过去12个月运用生成式人工智能的主要业务领域



基数：其所在机构在过去12个月内有运用生成式人工智能的香港首席级受访者
受访者可选择多于一个答案

来源：毕马威调查分析

“

要确保人工智能在机构内部成功且负责任地整合，建立一个健全的治理框架来有效地规范其部署和使用至关重要。目前，不同雇主的治理成熟度存在差异，这成为未来有效部署人工智能应用的一大阻力。

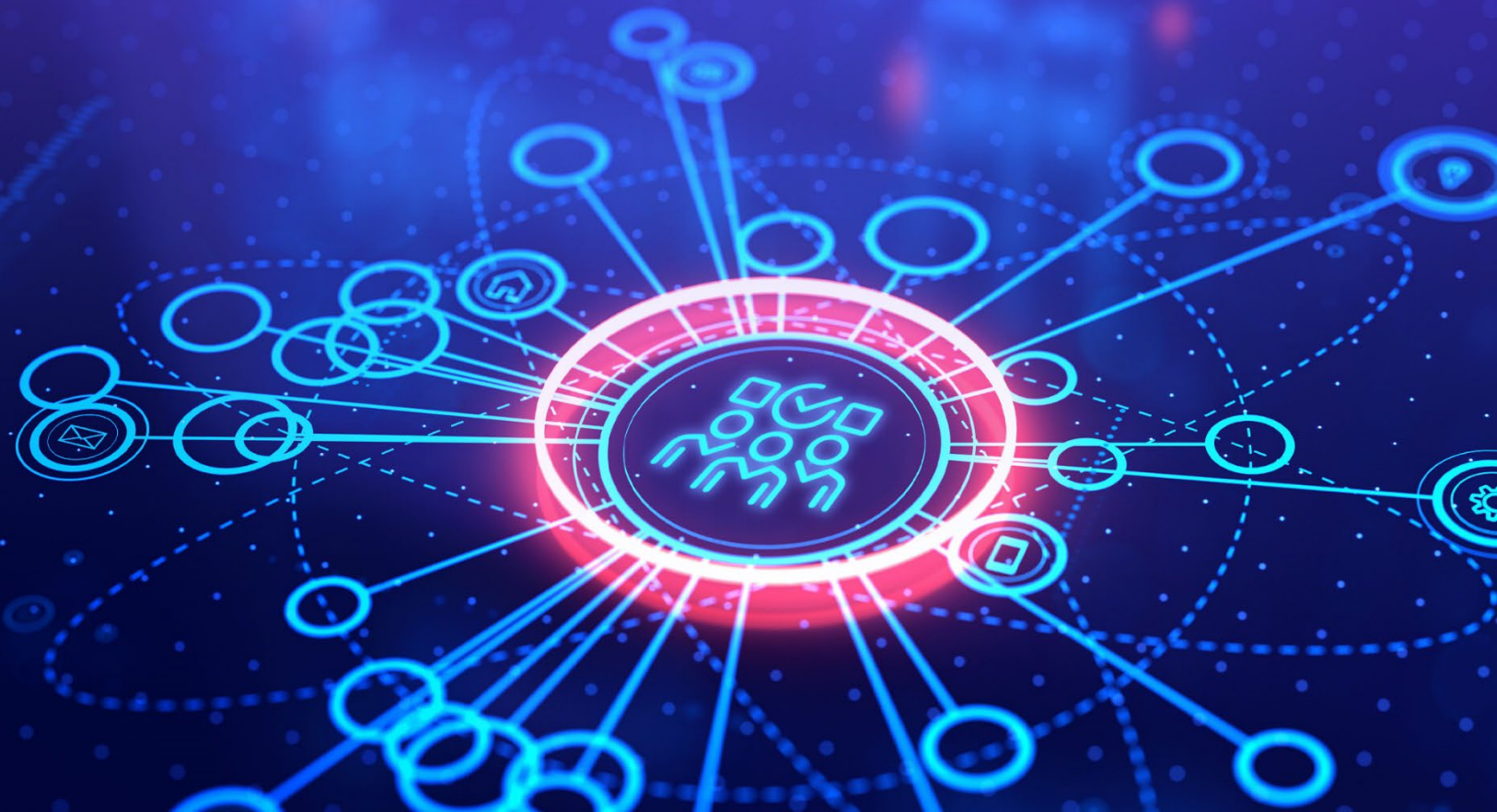
”



沈嘉灏

科技行业主管合伙人
毕马威中国

薪酬表



薪酬表

以下是毕马威顾问团队基于2025年1月收集的市场数据，并结合其市场分析和专业知识，就一般企业职能、消费品市场、金融服务及地产等重点行业提供的薪酬展望。数额代表12个月薪酬，以港元为单位，花红另计。

一般企业职能

- 公司秘书
- 财务会计
- 人力资源及培训
 - 人力资源
 - 培训与发展
- 信息技术
- 内部审计
- 投资者关系
- 法律

消费品市场

- 数码与市场推广
- 零售业务

金融服务

- 资金管理
- 资产管理
- 企业融资(买方)
- 企业融资(卖方)
- 合规及风险管理
 - 合规 - 综合
 - 合规 - 反洗钱
 - 风险管理 - 信息技术
 - 风险管理 - 信用、市场、操作

地产

- 资产管理
- 租赁
- 物业管理

一般企业职能

低

高

公司秘书

助理公司秘书经理	370K	600K
公司秘书经理	530K	800K
高级公司秘书经理	780K	1.2M
公司秘书	680K	1.3M

财务会计

助理财务经理	360K	560K
现金管理经理	260K	840K
财务规划分析经理	620K	830K
财务经理	540K	770K
高级财务经理	720K	910K
财务总监	830K	1.3M
司库	1M	2M
财务总监	1M	1.7M
首席财务官	1.5M	2.8M

所有薪酬额均以港元为单位。



一般企业职能

人力资源及培训

低

高

人力资源

人力资源助理经理	410K	540K
人才招聘经理	550K	760K
薪酬福利经理	590K	830K
人力资源业务合作伙伴	510K	780K
人力资源高级经理	780K	1M
人力资源总监	1.1M	1.8M
首席人力资源官	1.4M	2.4M

培训与发展

培训助理经理	430K	570K
培训与发展经理	490K	750K
人才管理经理	660K	900K
高级经理	660K	960K
总监	1M	1.6M

所有薪酬额均以港元为单位。



一般企业职能

低

高

信息技术

信息技术经理	650K	900K
基础架构经理 / 网络工程师	600K	930K
应用软件经理	630K	1.1M
企业架构师	1.3M	1.8M
应用程序架构师	640K	1.1M
数据架构师	820K	1.3M
项目经理	510K	900K
高级信息技术经理	800K	1M
信息技术主管 / 总监	1M	1.6M
首席信息官 / 首席技术官	1.7M	3.1M

所有薪酬额均以港元为单位。



一般企业职能

低

高

内部审计

助理内部审计经理	480K	570K
内部审计经理	620K	860K
高级内部审计经理	830K	1.2M
内部审计总监	1.2M	1.7M
首席内部审计官	1.3M	2.5M

投资者关系

投资者关系经理	520K	830K
投资者关系主管	1M	1.7M

法律

法务经理 (0-3 资格认证后经验)	680K	1.1M
法律顾问 (4+ 资格认证后经验)	810K	1.7M
高级法律顾问 (8+ 资格认证后经验)	1.2M	2.2M
总法律顾问 (12+ 资格认证后经验)	1.9M	3M

所有薪酬额均以港元为单位。



消费品市场

低

高

数码与市场推广

公共关系经理	450K	770K
数码市场推广经理	500K	810K
电子商务经理	520K	820K
高级市场推广经理	600K	930K
高级企业传讯经理	600K	720K
高级数码市场推广经理	530K	860K
数码市场推广总监	850K	1.3M
品牌总监	780K	1.3M
企业传讯总监	860K	1.4M
电子商务总监	980K	1.5M
市场推广总监	900K	1.3M

零售业务

高级零售业务经理	480K	930K
零售业务总监	930K	2M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

低

高

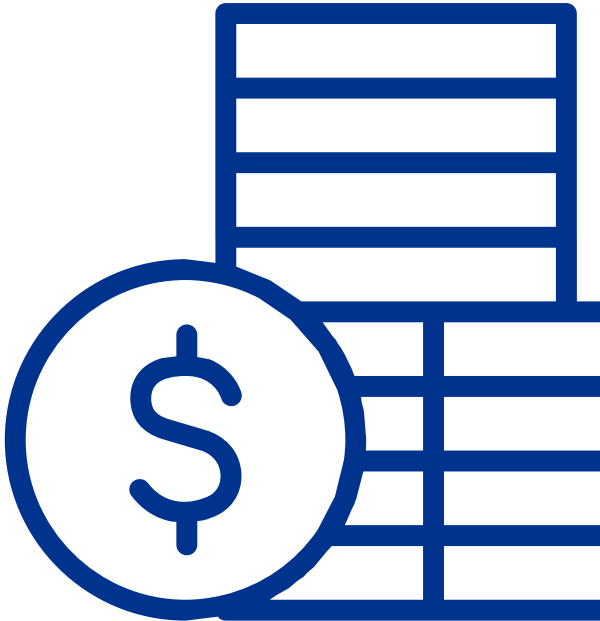
资金管理

货币市场交易员	440K	740K
资金管理主管	1.2M	2M

资产管理

分析员	480K	690K
副总裁 / 助理副总裁	720K	1.2M
资产管理主要人员 (9号牌)	720K	1.8M
总监	970K	1.4M
董事总经理 / 合伙人	800K	1.8M
资产管理主要人员 (1-8号牌)	600K	1.8M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

低

高

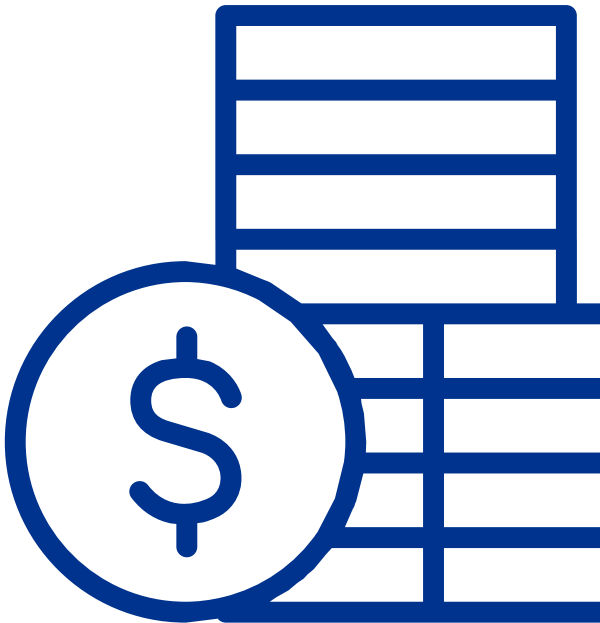
企业融资(买方)

分析员	370K	580K
经理	600K	1.1M
高级经理	720K	1.2M
总监	1.2M	1.8M
董事总经理 / 首席投资官	1.5M	3.5M

企业融资(卖方)

分析员	370K	580K
助理副总裁 / 经理	600K	1.1M
副总裁 / 高级经理	640K	1.1M
助理总监 / 高级副总裁 / 总监	720K	1.6M
执行董事	800K	1.6M
董事总经理	1.4M	2.4M
保荐人主要人员 (6号牌)	1.4M	3M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

合规及风险管理

低

高

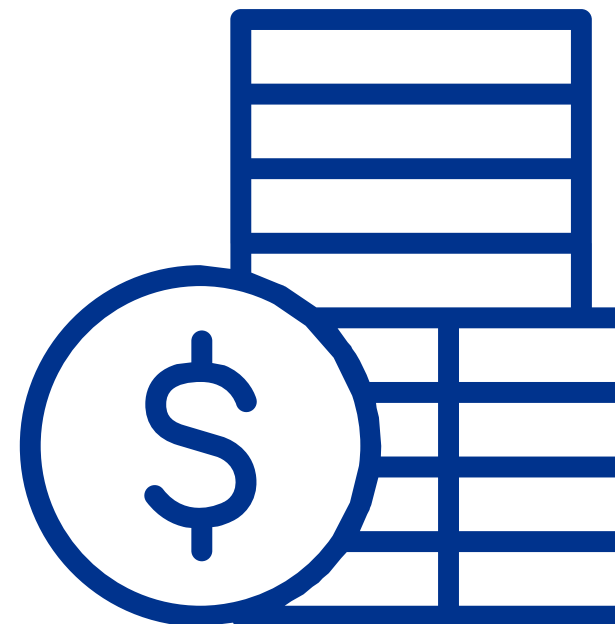
合规 - 综合

助理经理	460K	600K
经理 / 助理副总裁	590K	1M
副总裁	890K	1.6M
总监 / 高级副总裁	1.1M	2M
首席合规官	1.5M	2.5M

合规 - 反洗钱

反洗钱经理 / 助理副总裁	580K	1.1M
反洗钱高级经理 / 副总裁	960K	1.8M
反洗钱主管	1.6M	3M

所有薪酬额均以港元为单位。



金融服务

合规及风险管理

低

高

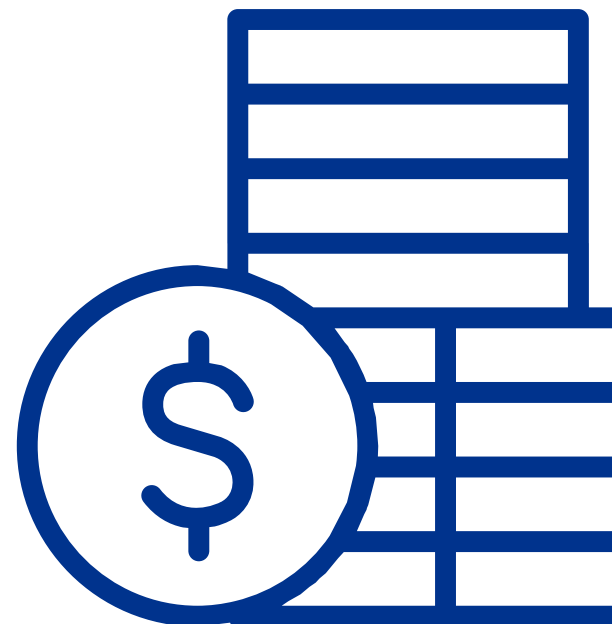
风险管理 - 信息技术

信息安全及网络风险管理经理	560K	950K
信息安全及网络风险管理高级经理	790K	1.2M
信息安全及网络风险管理总监	1.1M	1.6M

风险管理 - 信用、市场、操作

信用风险副总裁	620K	980K
信用风险主管	1M	1.9M
市场风险副总裁	670K	1.1M
市场风险主管	1.1M	2.4M
操作风险副总裁	590K	960K
操作风险主管	1.1M	1.7M
首席风险官	1.5M	2M

所有薪酬额均以港元为单位。



地产

低

高

物业资产管理

物业资产管理经理	550K	840K
物业资产管理总监	1.1M	1.8M

租赁

租赁经理	600K	770K
高级租赁经理	760K	1M
总经理	1.1M	1.8M
租赁总监	1.1M	1.8M

物业管理

高级物业管理经理	680K	930K
物业管理总监	1.1M	1.7M

所有薪酬额均以港元为单位。



参考数据

- ¹ 香港商业杂志, *Why Hong Kong's retail recovery is taking longer than expected*, 2025年2月5日, <https://hongkongbusiness.hk/retail/in-focus/why-hong-kongs-retail-recovery-taking-longer-expected>
- ² 香港特别行政区政府, 《行政长官2024年施政报告》, 2025年10月16日, https://www.policyaddress.gov.hk/2024/public/pdf/policy/policy-full_en.pdf
- ³ 毕马威中国, 《2025年香港银行业展望》, 2025年1月, <https://kpmg.com/cn/en/home/insights/2025/01/hong-kong-banking-report-2025.html>
- ⁴ 毕马威中国, 《中国内地与香港IPO市场》, 2024年12月11日, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2024/12/china-hk-ipo-markets-2024-review-and-2025-outlook.pdf>
- ⁵ 福布斯, *The Great Tech Reset: Unpacking The Layoff Surge Of 2024*, 2024年8月19日, <https://www.forbes.com/sites/emilsayegh/2024/08/19/the-great-tech-reset-unpacking-the-layoff-surge-of-2024/>
- ⁶ 香港特别行政区政府, 《2025至2026年度财政预算案》, 2025年2月26日, https://www.budget.gov.hk/2025/eng/pdf/e_budget_speech_2025-26.pdf
- ⁷ 毕马威, 《2024年全球首席执行官展望》, 2024年10月, <https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2023/2023-CEO-Outlook-report.pdf>
- ⁸ 香港积金易平台, 强积金计划加入积金易平台时间表, 2023年, https://www.empf.org.hk/latestNews/news/empf_onboarding_schedule?parent=/latestNews/whatsNew&language_id=1
- ⁹ 毕马威中国, 《粤港澳大湾区发展战略与香港的机遇和挑战》, 2024年11月, <https://www.cgcc.org.hk/uploads/U241105094001.pdf>
- ¹⁰ 毕马威, 《2024年全球科技报告》, 2024年, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cn/pdf/en/2024/10/kpmg-global-tech-report-2024.pdf>

联系我们



萧维强

税务个人服务主管
毕马威中国

- +852 2143 8785
- david.siew@kpmg.com



文乐儿 (Kate Munroe)

人才事务和变革管理主管
毕马威中国

- +852 3927 5654
- kate.munroe@kpmg.com



何沛霖

个人服务总监
毕马威中国

- +852 3927 5570
- gabriel.ho@kpmg.com



李令德

审计合伙人，大湾区战略与
发展中心副主管
毕马威中国

- +852 2826 8063
- maggie.lee@kpmg.com



刘颀

个人服务总监
毕马威中国

- +852 2913 2953
- isabel.q.liu@kpmg.com



沈嘉灏

科技行业主管合伙人
毕马威中国

- +852 2143 8808
- stanley.sum@kpmg.com

个人服务

为贵公司提供人才方面的支持



招聘



薪酬



灵活工作模式



全球人力资源



营运

毕马威的服务

✓ 移民服务

- 工作和家属签证申请
- 人才入境
- 投资签证



✓ 税务服务

- 雇佣税
- 个人所得税及财富规划
- 争议解决



✓ 薪酬结构

- 股权激励计划设计和实施
- 租金报销政策和计划设计
- 退休金优化和重组



✓ 全球人力资源服务

- 全球人力资源计划和政策设计
- 全球人才税务和移民支持
- 全球人力资源支持和委托管理服务



✓ 灵活办公方案

- 混合办公规划
- 远程工作
- 商务差旅支持



✓ 薪资服务

- 薪资外判和委托管理服务
- 设立并管理退休金
- 薪资、税务和法务复核与健康诊断



如需了解我们的服务，请扫描二维码或登陆我们的网站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/tax/people-services.html>



© 2025 毕马威税务服务有限公司 — 香港特别行政区有限责任公司，是与毕马威国际有限公司（英国私营担保有限公司）相关联的独立成员所全球组织中的成员。版权所有，不得转载。

私人和家族企业

毕马威私人和家族企业咨询人员明白您所重视的价值。我们服务众多的企业家，并提供定制化建议服务以协助他们处理不同事务。

无论您是带领着快速成长企业的创业者、经营成熟业务的企业家、或者是有意退出投资的股东——毕马威私人和家族企业服务团队提供涵盖家族企业、家族办公室和私人财富的各类服务，能助您驾驭各项挑战。

我们至可信赖的专业咨询人员为您服务，担任您的单一联络人，让您尊享毕马威全球专业团队的服务。我们以切合本地文化的服务，协助您布局全球。

我们的团队在下列业务拥有丰富经验和知识



家族治理咨询



规划财富结构



设立并运作
家族办公室



风险咨询



慈善事业



税务和移民

如需了解我们的服务，请扫描二维码或登陆我们的网站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/private-enterprise.html>



2025年香港就业市场展望

人才市场概览 | 薪酬展望 | 人才管理

就业趋势调查

——
第九期

毕马威个人服务



英文



繁体中文



简体中文



关于毕马威中国

毕马威在中国三十一个城市设有办事机构，合伙人及员工超过14,000名，分布在北京、长春、长沙、成都、重庆、大连、东莞、佛山、福州、广州、海口、杭州、合肥、济南、南京、南通、宁波、青岛、上海、沈阳、深圳、苏州、太原、天津、武汉、无锡、厦门、西安、郑州、香港特别行政区和澳门特别行政区。毕马威于1945年在香港开展业务。1992年，毕马威在中国内地成为首家获准开业的中外合作国际会计师事务所。2012年，毕马威成为四大会计师事务所之中首家在中国内地从中外合作制转为特殊普通合伙的事务所。

毕马威是一个由独立的专业成员所组成的全球组织，提供审计、税务和咨询等专业服务。毕马威国际有限公司（“毕马威国际”）的成员所以毕马威为品牌开展业务运营，并提供专业服务。“毕马威”可以指毕马威全球组织内的独立成员所，也可以指一家或多家毕马威成员所。

毕马威成员所遍布全球142个国家及地区，拥有超过275,000名合伙人和员工。各成员所均为各自独立的法律主体，其对自身描述亦是如此。各毕马威成员所独立承担自身义务与责任。



本报告所载的某些或全部服务可能未获准提供予毕马威的审计客户及其附属公司或关联主体。



kpmg.com/cn/socialmedia

本报告所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的数据，但本所不能保证这些数据在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据本刊物所载资料行事。

© 2025 毕马威税务服务有限公司 — 香港特别行政区有限责任公司，是与毕马威国际有限公司(英国私营担保有限公司)相关联的独立成员所全球组织中的成员。版权所有，不得转载。在中国香港特别行政区印刷。

毕马威的名称和标识均为毕马威全球性组织中的独立成员所经许可后使用的商标。

文档类别：毕马威公开信息