



Working for  
your tomorrow



# 以“技”取胜 “韧”行致远

2025 年瀚纳仕亚洲  
薪酬指南



# 目录

<b>2025 劳动力市场趋势</b>	03
<b>各板块市场概览</b>	
<b>含各区域趋势与薪酬</b>	
会计与财务	16
审计、风险与合规	28
银行与金融服务	40
建筑	60
工程制造	64
人力资源	82
保险	89
法律	101
生命科学	109
市场营销与数字化	118
行政与办公	125
采购与供应链	130
房地产	137
销售	141
科技	147
<b>通过企业解决方案助力战略增长</b>	163
<b>关于我们</b>	165

## 调研方法

我们的《薪酬指南》洞察是基于 2024 年末为期六周的在线调查，调查语言包括英语、中文和日语。共有 8790 名来自中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚、新加坡和泰国的具有代表性的职场人士参与了调查。我们还听取了 3,670 名以招聘经理身份代表企业参与调查的受访者的意见，通过收集到的调研数据，我们总结并梳理了 2025 年人才招聘趋势、薪酬政策，以及业务重点等。我们通过市场趋势分析、专家分享和薪酬分析对这些数据进行了补充。

# 前言

在2024年的《薪酬指南》中，我强调了领导者和员工之间需要开放交流，以充分发挥员工潜力，应对经济的不确定性。一年过去了，挑战依然存在，机会也同时并存。为更好应对不断变化的商业格局和日益复杂的劳动力需求，是时候重新构建您的人才战略了。

随着技术变革的步伐加快，亚洲各地的企业正在重新调整战略重点，以应对关键技能缺口。人工智能和自动化的应用不再是纸上谈兵，它们正在积极推动工作职能和运营模式的重塑。在这种环境下，吸引和留住合适的人才已成为企业成功的关键因素。去年，有62%的受访企业表示面临中度或重度的技能短缺问题。中层职位尤其难以填补，因为这一级别的职位既需要人才有技术专长，又需要他们具备适应性和领导潜力。

今年，企业将下决心采取更积极主动的方法来获取和留任人才，从而解决技能短缺问题。增加招聘的计划正在推进，受访企业表示愿意提供更具竞争力的薪酬来赢得顶尖候选人的加入。大多数企业都在今年计划加薪，职场人士可以期待薪酬增长。这也反映出，雇主越来越认识到具有竞争力的薪酬对留住关键人才的重要性。46%的职场人表示，薪资和福利是他们选择跳槽的主要驱动因素。

然而，留住优秀员工需要的不仅仅是现金激励。2025年，半数以上的职场人正在寻找或计划寻找新的机会，这一比例较去年有显著上升。缺乏职业发展机会仍然是员工决定离职的首要驱动力，62%的亚洲职场人士认为，他们在目前的职位上已经达到了职业发展的瓶颈。这种情况促使企业需要重新思考他们在领导力培养、提升技能计划和内部流动性方面的举措，确保他们提供了清晰的职业晋升通道，以满足当今劳动力的需求。

灵活性是企业需要思考的另一个关键因素。随着混合工作模式和远程工作成为常态，员工越来越重视工作与生活的平衡以及在工作中的自主性。越来越多的职场人也在探索灵活用工的机会，倾向于选择基于项目制的合作方式。这种方式使他们能够在保持工作灵活性的同时获得具有竞争力的报酬。

在如今不断变化的环境中，企业和职场人都面临着巨大考验。对企业而言，不仅需要解决当前的技能缺口，还需要建立与快速变化的市场需求对齐的人才战略，来确保企业的长期韧性。对于职场人来说，可以将重点放在保持自身敏捷性和为未来做好准备上，抓住提升技能的机会并保持竞争力。企业和人才应共同努力，塑造一个更具创新性、适应性和前瞻性的职场环境，以应对2025年的市场挑战。

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPS CN

## MARC BURRAGE

瀚纳仕亚洲  
执行总监

[in](#) 点击此处  
在领英与我联系



## 薪酬趋势

在当今竞争激烈，技能持续短缺的情况下，人才是重中之重，因此，了解并适应薪酬动态对于在 2025 年保持员工士气和生产率至关重要。



## 2024 年薪酬调整情况：

30%

的职场人士没有加薪

27%

的职场人士加薪 2.5% - 5%

52%

的职场人士表示满意自己的薪酬

42%

认为自己的薪酬与从事工作不符

有趣的是，在获得加薪的员工中，有 30% 的人将加薪归因于其个人绩效，而不是来自晋升、跳槽或标准的年度加薪。这说明，基于绩效的加薪正变得越来越普遍和重要。

## 缩小雇主与雇员间的期望差距

职场人士的期望与企业的预测之间存在的差距，说明在实行薪酬规划时，务必要明确沟通并制定切合实际的目标。

根据我们的调查：52% 的员工认为，他们所在公司在设定薪资水平和加薪幅度标准时，未能确保透明度。

## 2025 年预计薪酬调整：

2025 年，职场人士对加薪的期望各不相同，且一般来说都比较现实。

预计增幅为  
2.5% - 5%

30%

预计增幅  
最高可达 2.4%

17%

预计增幅为  
6% - 10%

16%

相比之下，企业招聘经理的薪酬预测规划：或多或少符合职场人士的期望。

预计薪酬将  
保持不变或减少

43%

预计增幅为  
2.5% - 5%

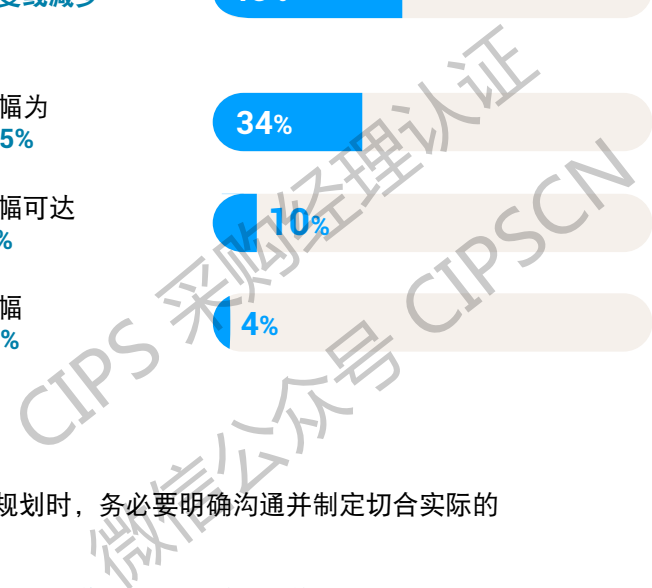
34%

预计增幅可达  
6%-10%

10%

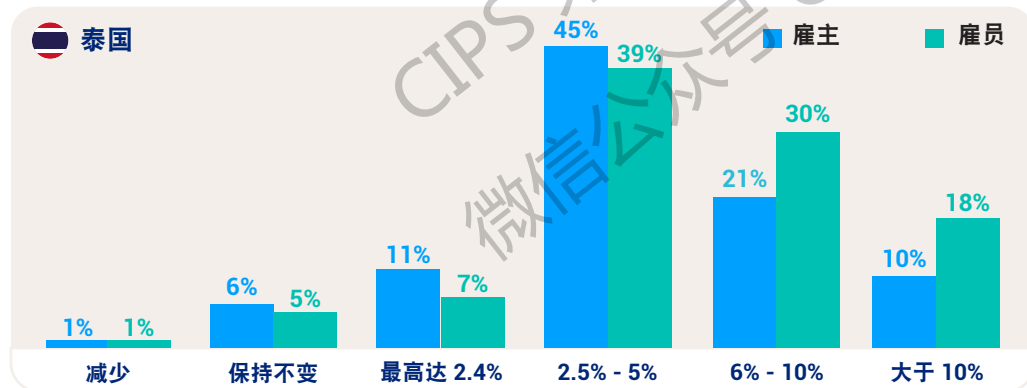
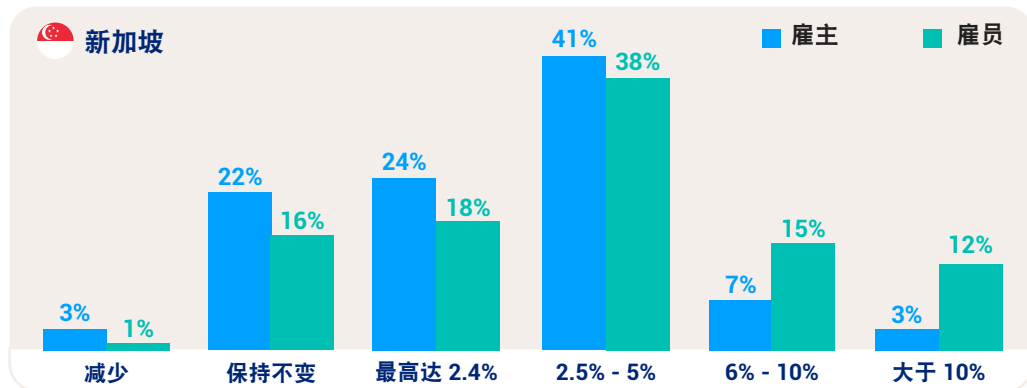
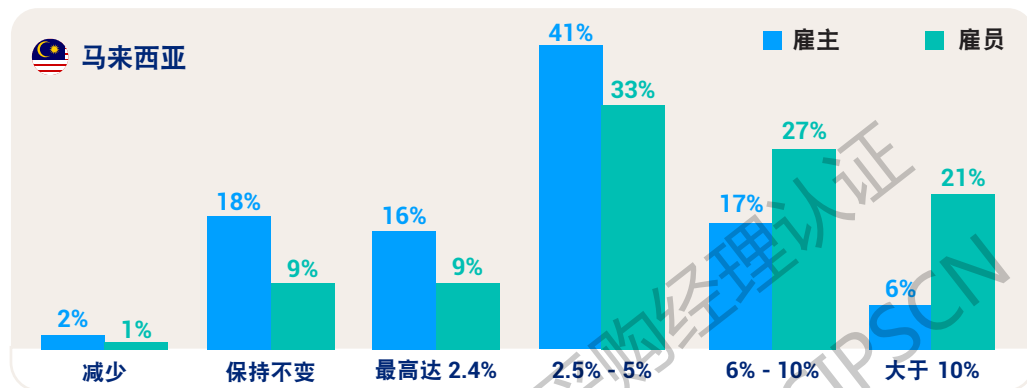
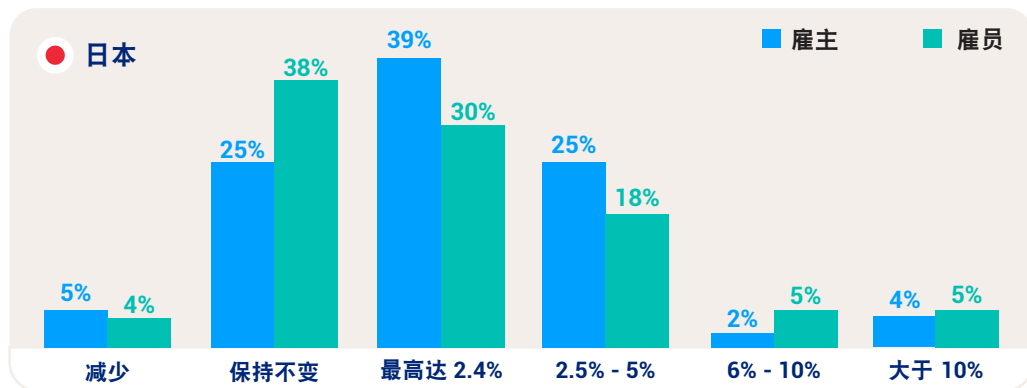
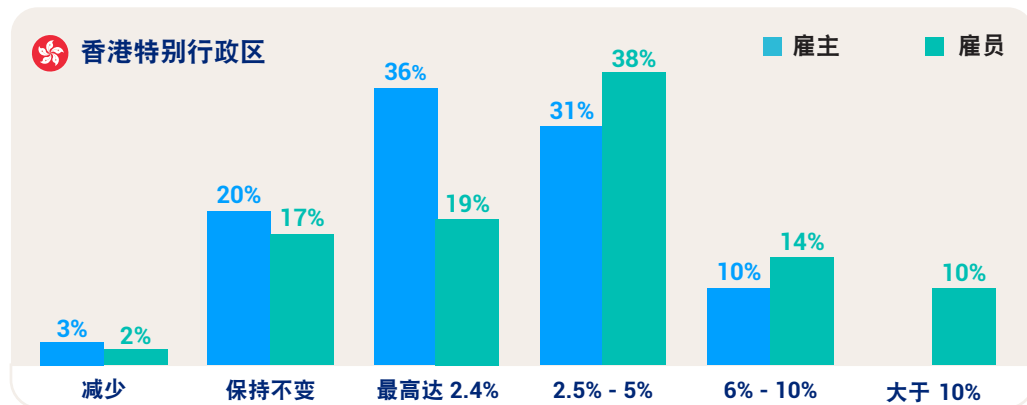
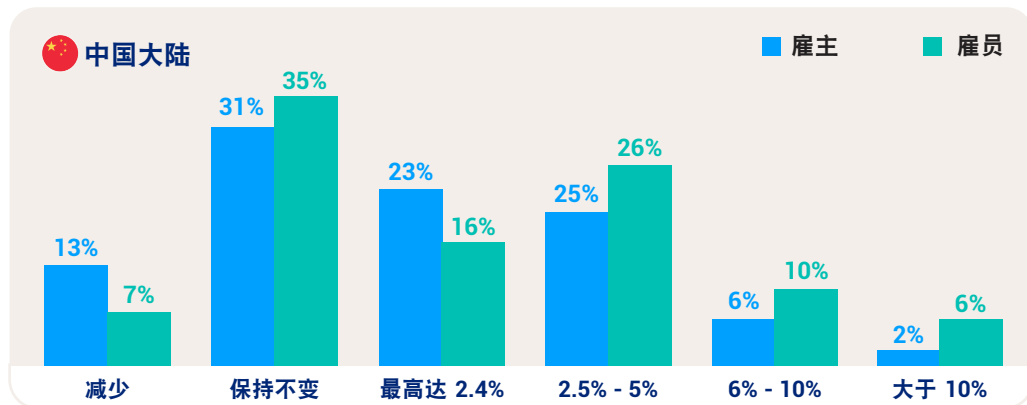
预计增幅  
超过10%

4%



# 薪酬趋势

2025年企业的计划加薪与职场人士的期望幅度：



## 招聘趋势 经济展望

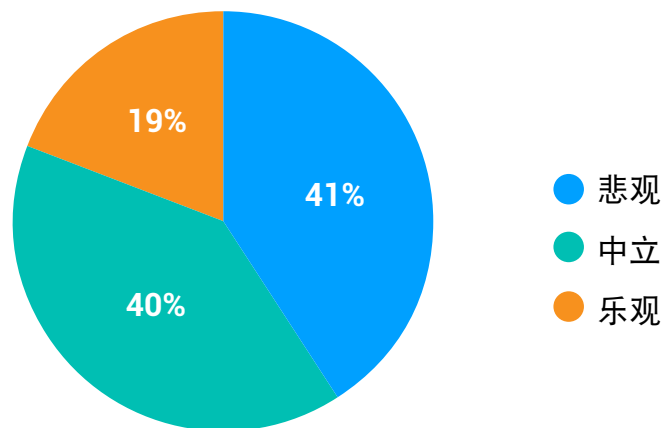
亚洲各地的受访者对本区域未来 2-5 年的经济前景表达了不同的观点。许多人保持谨慎中立的态度，一部分人在持续存在不确定性的情况下仍表现出适度的乐观态度，还有相当一部分人持怀疑态度。

这主要归因于对通胀压力、全球经济调整以及科技、制造业等关键行业复苏步伐的担忧。这些喜忧参半的复杂情绪凸显了职场人士在评估潜在增长机会与近年来不断变化的经济挑战之间的微妙平衡。

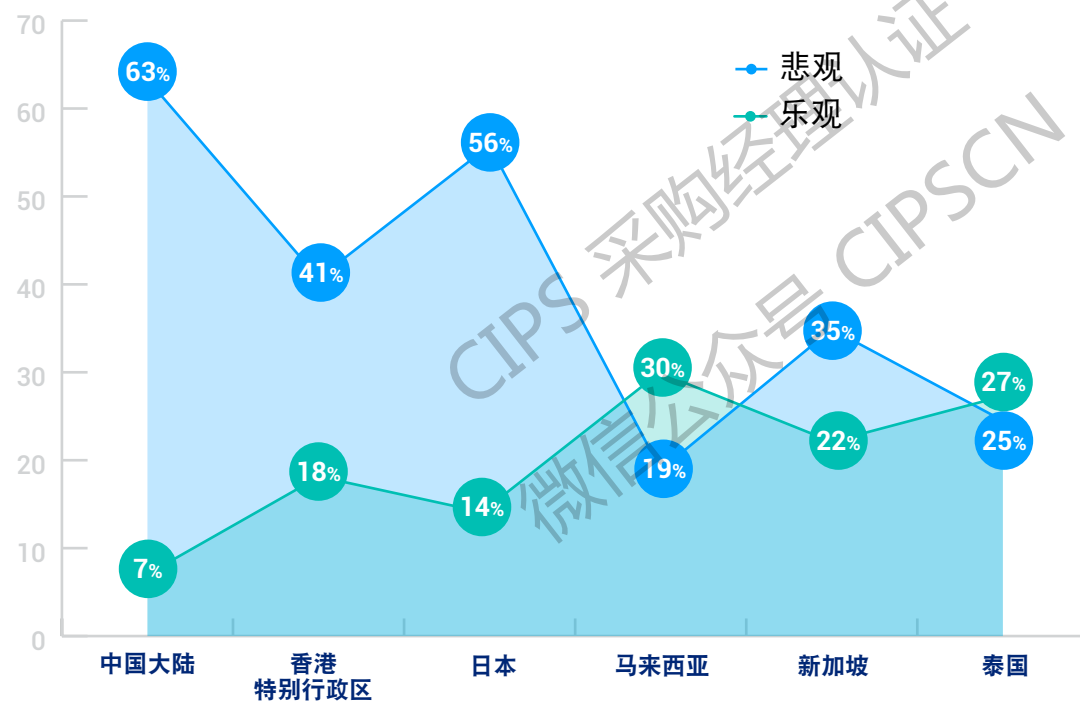
对未来经济增长信心不足的主要区域有**中国大陆** (63%) 和**日本** (56%)，而这反映了人们对经济复苏和结构性挑战的持续担忧。紧随其后的是**香港特别行政区**，受市场不确定性的影响，有 41% 的人对经济展望表示不看好。

相比之下，**东南亚地区**对未来的前景发展比较乐观，**泰国** (25%) 和**马来西亚** (19%) 的负面情绪较低。新加坡作为区域金融中心，有 35% 的受访者持悲观态度，而这表明他们对新加坡的经济前景整体保持谨慎但仍有期待的态度。

## 受访者对未来 2-5 年经济环境及工作机会的态度：



## 各区域对未来经济环境的态度：



# 招聘趋势

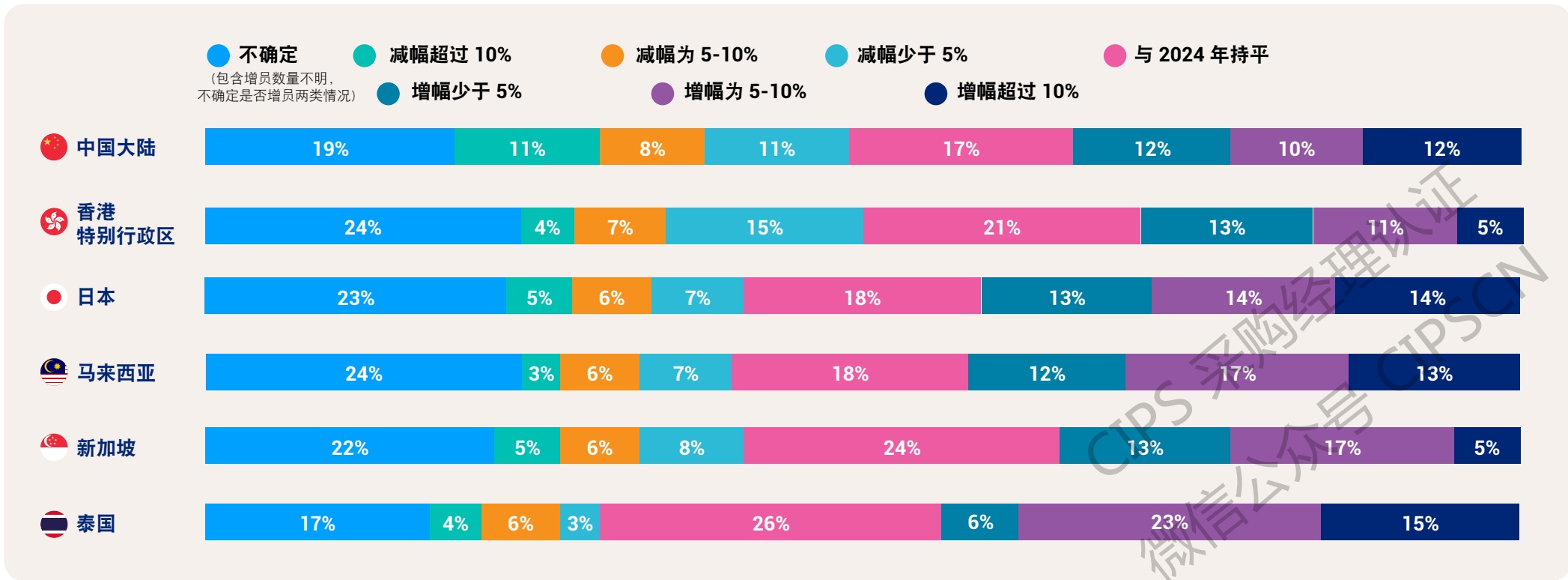
## 员工人数和技能短缺

据预测，2025 年亚洲员工整体数量将略有增长，其中有 46% 的企业计划在 2025 年增加员工人数，而 2024 年这一数字为 44%。

面对经济挑战，企业正加倍努力争取关键人才，以弥补技能缺口，确保其运营的未来发展。



### 2025 年各地区企业员工人数的预计变化：



# 招聘趋势

## 员工人数和技能短缺

以下是亚洲各地雇主对技能需求的优先排布、员工对技能重要性认知的优先排布、以及两者的交叉对比，将为 2025 年的技能格局提供可信说明及参考。

在**中国大陆**和**香港特别行政区**，员工与雇主之间的协同一致尤为重要。在这两个区域，沟通和人际交往技能是职场人认为最重要的技能，这也是国内雇主最看重的特质。在香港，自我学习和提升技能的能力是雇主主要看重的软技能，而职场人士也将此列为第二大重点。

**日本**、**泰国**和**新加坡**也出现了类似的趋势，这些国家的雇主非常看重新员工必须具备的沟通和人际交往技能。然而，在日本，职场人士的看法却不尽相同，他们认为管理能力是他们最需要发展的能力，但这一技能并非雇主最看重的三大技能。在**新加坡**和**泰国**，雇主和雇员的看法比较一致，都认为沟通能力比较重要。

**马来西亚**则截然不同。雇主最看重的是适应变化的能力，这反映了该区域的商业环境瞬息万变且发展迅猛。相比之下，职场人则把学习和提升技能放在首位，这与新加坡劳动者的优先排布更加契合一致，也凸显了亚洲各地对终身学习的日益重视。

总体而言，各地区普遍重视沟通、适应能力和持续学习等技能，这表明亚太范围内对应对当今复杂的工作环境所需技能的看法基本一致。然而，在**马来西亚**和**日本**等地观察到雇主与雇员之间的想法有明显差异，这也让各企业有机会实施有针对性的发展计划，以弥合这些差距。通过对齐雇主与雇员之间对技能发展与需求的颗粒度，企业可以建立一支能够在竞争日益激烈和不确定性的环境中蓬勃发展的员工队伍。

### 2025 年员工最想要增强的软技能：

#### 中国大陸

1. 沟通/人际交往
2. 学习和提升技能的能力
3. 解决问题

VS

1. 沟通/人际交往
2. 适应变化的能力
3. 解决问题

#### 马来西亚

1. 学习和提升技能的能力
2. 沟通/人际交往
3. 人员管理

VS

1. 适应变化的能力
2. 沟通/人际交往
3. 批判性思维

#### 香港特别行政区

1. 沟通/人际交往
2. 学习和提升技能的能力
3. 适应变化的能力

VS

1. 学习和提升技能的能力
2. 沟通/人际交往
3. 适应变化的能力

#### 新加坡

1. 学习和提升技能的能力
2. 沟通/人际交往
3. 判断和决策

VS

1. 沟通/人际交往
2. 适应变化的能力
3. 人员管理

#### 日本

1. 人员管理
2. 学习和提升技能的能力
3. 沟通/人际交往

VS

1. 沟通/人际交往
2. 与他人协作能力
3. 适应变化的能力

#### 泰国

1. 人员管理
2. 沟通/人际交往
3. 批判性思维

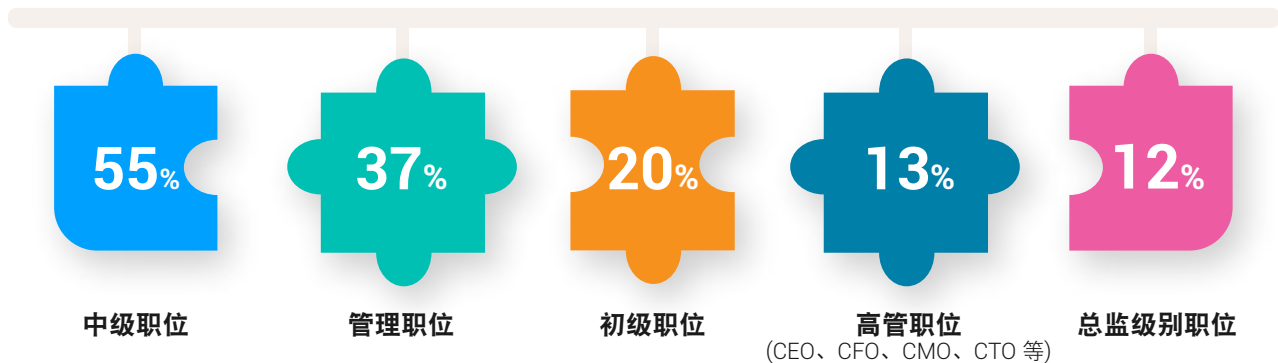
VS

1. 沟通/人际交往
2. 学习和提升技能的能力
3. 适应变化的能力  
适应变化的能力

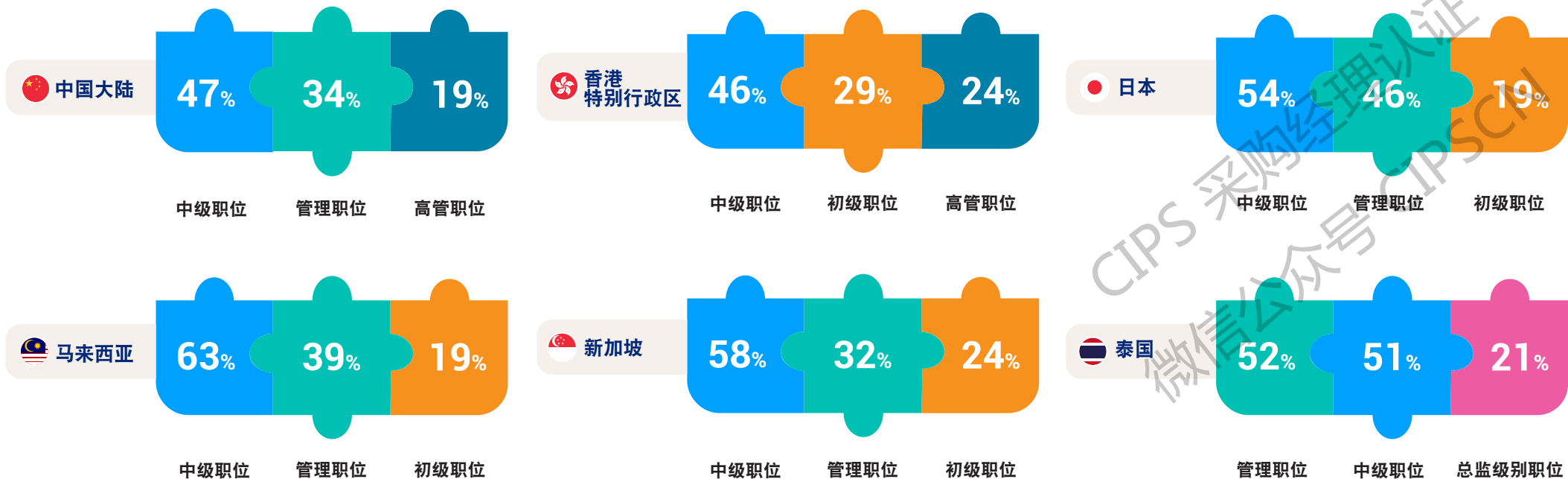
# 招聘趋势

## 员工人数和技能短缺

企业发现以下级别的职位最难招聘/填补：(多选)



最难填补的三个级别（按地域）：(多选)



# 招聘趋势

## 工作流动性洞察

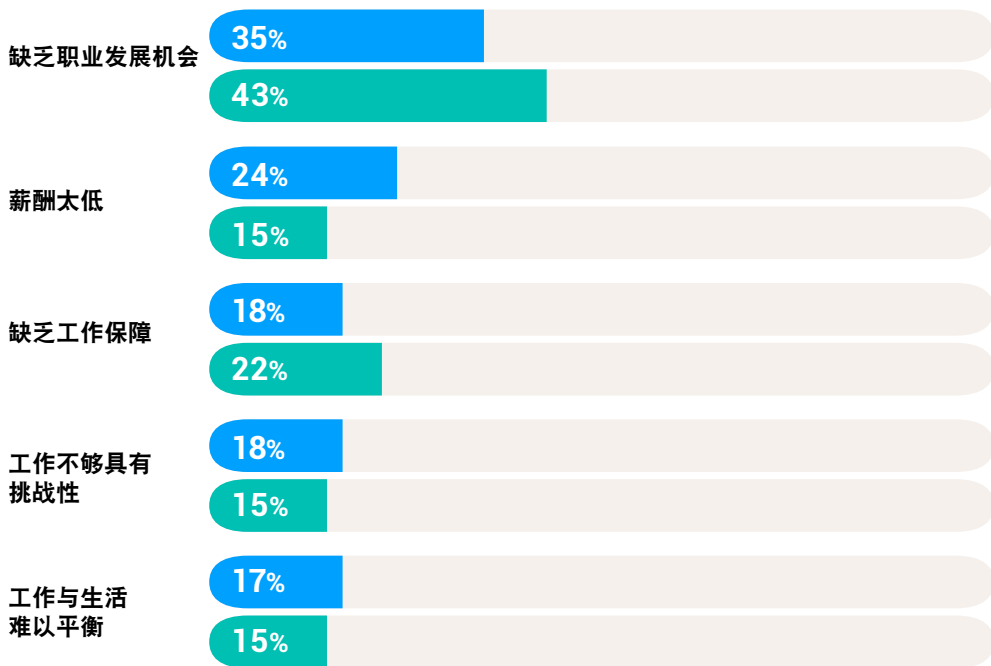
由于目前的辞职率已低于疫情前的水平，员工留在同一家企业的时间更长了。然而，许多人正经历着劳动力市场停滞不前的挑战，并被有限的职业发展机会所困扰。

事实上，55%的员工认为他们目前的职位没有任何职业晋升机会。

为解决技能短缺问题并提高生产力，雇主应优先考虑对员工进行技能提升和技能再培训。投资有针对性的培训计划，建立明确的职业晋升途径，可以提高工作满意度，降低人才流失率，以及解决技能差距问题。

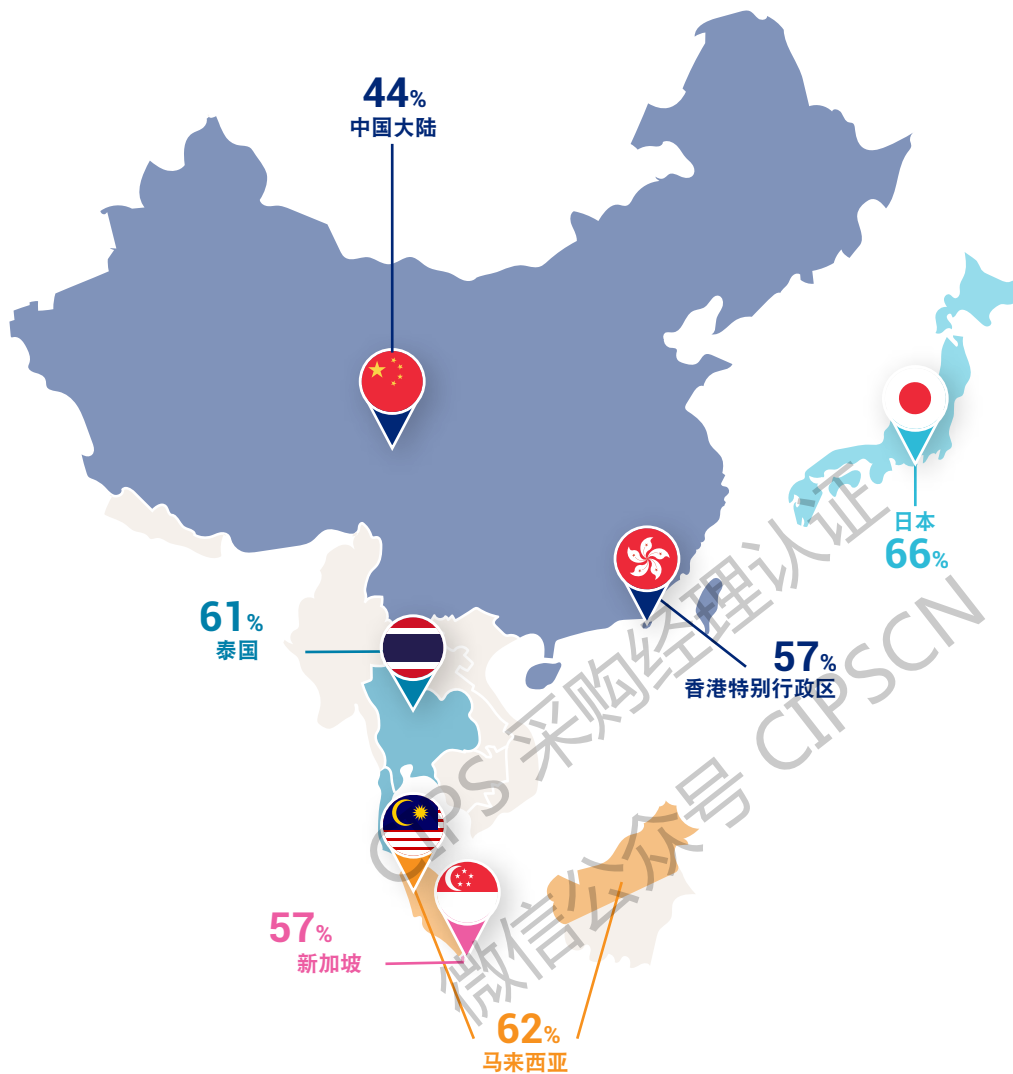
不过，对于预算有限的企业来说，拓展项目、员工指导计划或在线课程和教程等替代方案也很有价值。这一积极主动的战略有助于留住员工，培养一支充满活力且投入度高的员工队伍，并在有限的财务预算下，确保与战略目标保持一致。

● 2024 年员工想要离职的原因      ● 2025 年员工想要离职的原因



\* 多选

2025 年有换工作意向的职场人士百分比：



## 职场趋势 来自职场人士的见解

2025年，要想在吸引和留住顶尖人才方面保持竞争力，就必须了解他们在职场中最看重的部分。薪酬和福利待遇仍然是各区域员工今年打算离职的主要原因，但缺乏职业发展机会和对工作保障的担忧也是选择换工作的重要原因。

为了赢得那些可能在2025年寻找新发展的专业人士的青睐，除了提供有竞争力的薪酬，雇主还必须关注其他重要事项。符合应聘者需求的福利、稳健的职业发展计划以及培养积极协作的组织文化，这些皆能激励应聘者。最具吸引力的雇主价值主张(EVP)是优厚的薪酬、目标明确的领导以及有意义的内部发展机会。

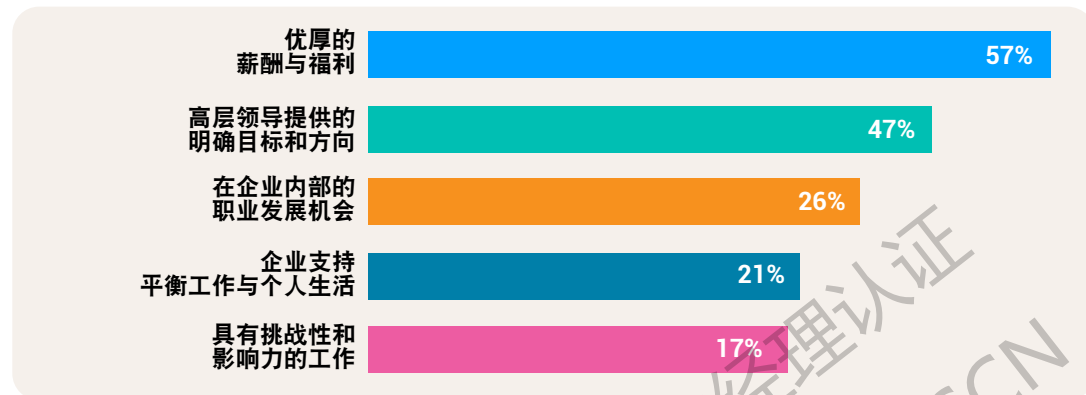
从获得的数据中我们可以看到，企业制定的留任政策不能只停留在表面，而是要创造或改善员工环境，让员工感觉自己受到重视和支持。

职场人士告诉我们，2025年他们打算继续留在目前企业的原因，优先级分别是与其经理建立良好的关系、实现工作与生活的平衡以及提供灵活的办公选择。如果企业能够根据这些优先事项调整其提供的内容，就有更大的机会确保其宝贵的人才在2025年继续留任。

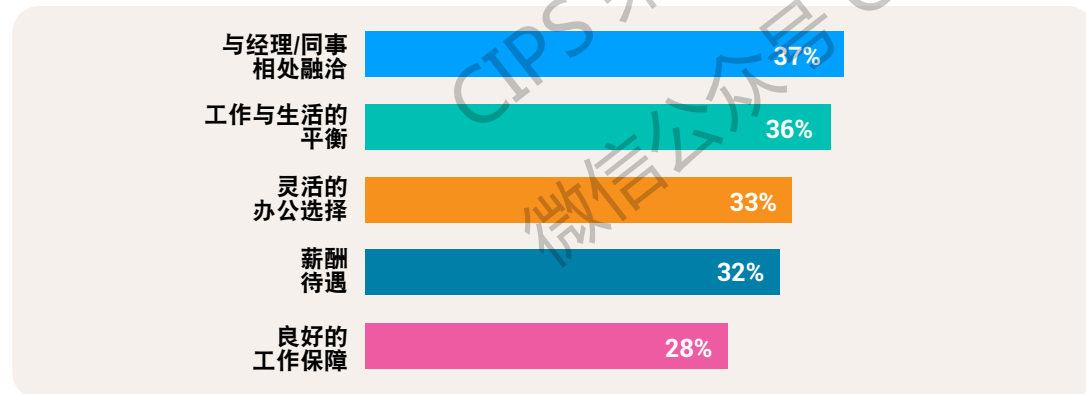
### 职场人最关注的福利：(多选)



### 职场人士最关注的雇主价值主张排序：(多选)

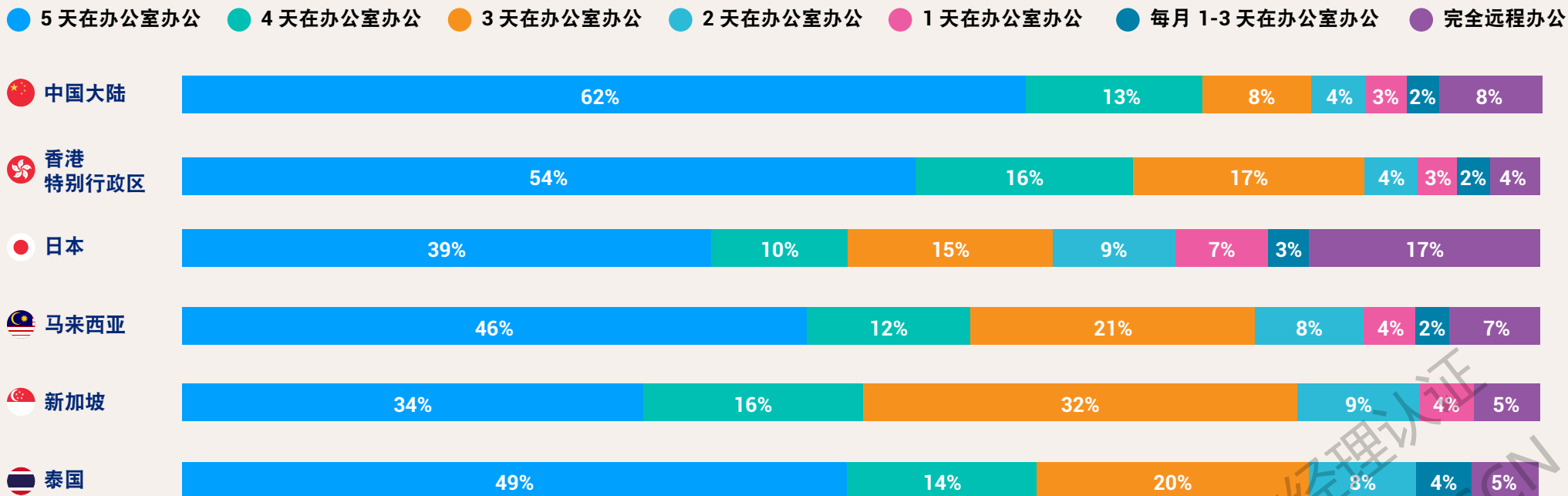


### 在当前企业留任的最主要原因



## 职场趋势 灵活办公

### 2024年职场人士的日常灵活办公安排：



我们的调查显示，在亚洲的灵活工作安排中存在一个有趣的趋势，**中国大陆**地区有 62% 的企业表示，其员工每周在办公室工作五天，为所有亚洲调研区域中最高。**中国香港**紧随其后，比例为 54%，这反映了**大中华区**对办公室出勤的强烈文化重视。

相比之下，**日本**和**新加坡**等国表现出更灵活的办公安排，部分原因是政府政策和指导方针鼓励或要求远程工作。这些措施旨在支持提高生产力和确保工作生活平衡，改变了这些国家在公司办公的传统模式。

纵观所有区域，有一个明确的迹象表明，每周在办公室工作三天是组织和员工的“最佳点”。受访者强调这种平衡是促进合作、保持团队凝聚力以及满足个人对灵活性偏好的最佳点。这一洞察凸显了混合工作模式在适应当今劳动力不断变化的需求中的重要性。

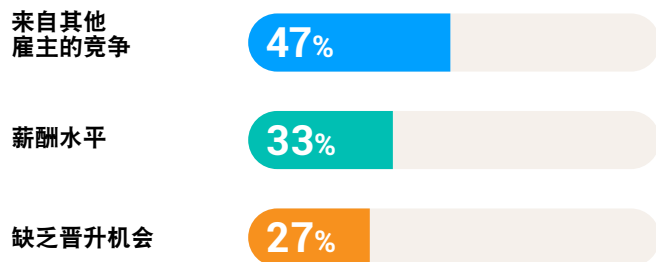
调查结果反映了各区域的文化差异，以及当地政府政策如何重塑工作场所及模式。调研也反映出，随着混合办公作为首选办公模式的持续转变，企业能够在保持竞争力的同时满足员工对灵活性和自主性的期望。

# 招聘趋势

## 招聘和技能短缺

62% 的企业在 2024 年出现“中度”至“重度”技能短缺，而这也成为企业发展的关键障碍。

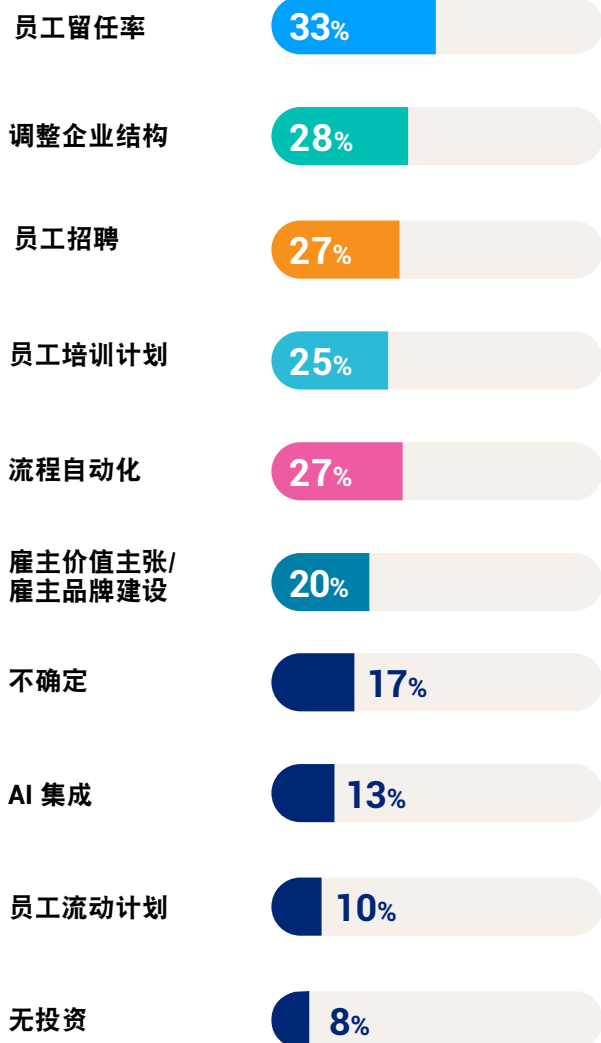
造成企业技能短缺的三个主要原因是：



预算捉襟见肘，技能型专业人士短缺，这些都阻碍了企业实现其战略目标，因此，留住人才成为 HR 在 2025 年的工作重点也就不足为奇了。为应对这些挑战，企业可考虑采取多种策略，包括在可行的情况下，利用临时工或合同工等灵活的劳动力方案。

此外，在提升技能、改善内部调动和创造职业发展途径等方面进行投资，将有助于留住和吸引人才，同时符合控制预算要求。在这些方法之间取得平衡，可让企业保持灵活性，并在不断面临挑战的情况下努力实现其目标。

### 2024 年和 2025 年 HR 部门的投资重点：(多选)



### 2025 年阻碍战略目标实现的因素：

1. 留住现有员工的困难
2. 我们的资金或预算有限
3. 企业成本上涨



# 职场趋势 AI 的影响

市场对人工智能最初的兴奋已逐渐转变为更为审慎成熟的理解，AI 的核心能力仍在持续推动行业转型并重新定义工作方式。

尽管人工智能的新鲜感可能会消退，但其变革潜力依然存在，它将推动创新、提升效率，并在职场中挖掘新的机会。这种演变标志着，公司已经从将人工智能视为一种未来主义概念，转变为认识到它是一种实用的、集成化的工具，既能满足即时需求，又能支持长期战略。

# 75%

的受访企业允许员工使用 AI 工具



由于 AI 的功能多种多样，日益丰富，因此要确定 AI 在企业中的应用范围很具有挑战性。不过，“在工作中使用 AI”可以简化为一个目标：事半功倍。与任何工具一样，AI 可以帮助企业优化其工作流程，而职场人士也可以通过掌握一种工具，使其工作更加轻松。

尚未正式采用 AI 的企业应考虑这些工具可如何帮助他们实现目标。部分员工很可能已经知道自己喜欢用哪些工具，以及这些工具可如何帮助他们取得更好的成果。与这些员工展开对话，有助于识别出潜在的使用案例，让企业看到自身差距，以便企业在更广泛的应用中引入 AI。

一旦确定好这个关键点，就应开始专注于培训方面。雇主如何才能让员工有效地使用这些工具？可以考虑更新现有的技能提升计划，将 AI 工具纳入其中，或从头开始制定新的计划。这可确保员工能够充分利用 AI，以发挥其全部潜力。

## 企业不采纳 AI 的原因：

1. 隐私问题

2. 知识产权问题

3. 安全风险

为了规避这些挑战，建议企业专注于以下方面：

- 投资于符合道德的 AI 实践，并确保 AI 系统运行和决策过程的透明度。
- 构建健全的数据治理框架，使其与隐私法规保持一致，并为 AI 驱动的流程建立明确的责任制。
- 优先考虑 AI 安全措施，包括加密、异常检测和定期审查，以最小化风险。

通过积极主动的策略应对这些问题，企业可以在不损害道德、法律或运营完整性的前提下，克服障碍并充分发挥 AI 的力量。

## 在工作场所使用 AI 的主要好处

# 64%

提高生产力和效率



# 46%

产生创意和想法

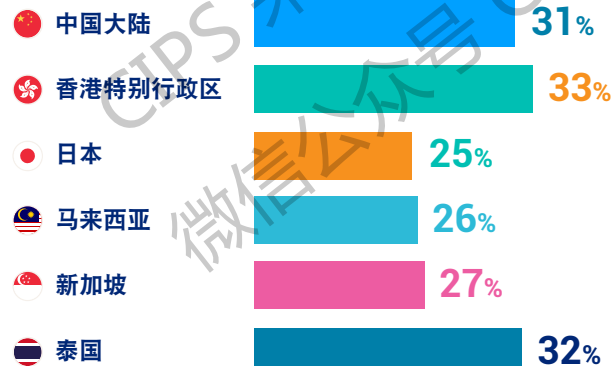


# 36%

提高工作质量



## 提供 AI 工具培训或支持的企业百分比：



## 招聘趋势 灵活用工情况

灵活用工逐渐成为一个越来越有吸引力的职业选择，最近许多职场人士都开始进行这种转变。这一趋势反映了更广泛的职场人择业的优先考虑因素，如对职业发展和财务机会具有更大控制权。对于旨在加强其人才战略的企业而言，从日益丰富的灵活人才库中招揽人才或许可以成为一种优势，特别是随着越来越多的求职者开始探索这一道路。

雇用灵活人才不仅能让企业能在更大的范围内找到主动性更强的人选，还能根据不断变化的业务需求灵活快速地扩展团队规模。

灵活人才通常来自各个行业，拥有各种不同的专业技能，因此能够以全新的视角和创新的方式解决问题。这种用工方式还能帮助企业有效管理成本，因为灵活人才通常是特定项目或时期而聘用，从而可减少长期管理费用。

对于在变幻莫测的市场中摸爬滚打的企业而言，利用灵活人才可以确保灵活性，获得紧缺技能，并且无需承诺长期聘用亦能保持发展势头。

40%

接受我们调查的灵活人才在 2024 年首次尝试灵活用工职位



### \*2024 年成为灵活人才的主要驱动力：（多选）



45% 的人想要获得更好的工作与生活的平衡和灵活性。



39% 的人想要获得更高的收入。



23% 的人会被各种各样的机会所吸引。



21% 的人希望工作更加多元化。

### 灵活人才在考虑新项目时最看重的因素：（多选）



只有 3%

的受访者表示，他们打算在 2025 年从正式员工转为灵活用工



随着工作场所的不断变化，雇主和雇员在 2025 年都面临着独特的机遇和挑战。对于职场专业人士来说，需要积极主动地寻求职业发展，学习并利用当下热门技能，拥抱 AI 等新兴技术，以在快速变化的就业市场中保持竞争力。

与此同时，企业必须调整策略，以应对技能短缺、员工留存等紧迫问题，同时还需要更强有力的雇主价值主张 (EVP) 以符合人才的期待，尤其是在灵活性、职业发展和公平薪酬等方面。



## 针对雇主的重点建议：

### 夯实雇主价值主张 (EVP)

即便企业在人才招聘和留存方面投入巨大，但如果雇主价值主张 (EVP) 不够有吸引力，则会在吸引和留住人才方面错失机会。您可以通过解决员工最看重的因素来提升 EVP：具有竞争力的薪酬、清晰的领导力指引、灵活的工作方式以及提供职业发展机会。将 EVP 与员工的优先需求对齐，不仅有助于留住现有员工，还能使企业在顶尖人才心中更具吸引力。

### 投资职业发展规划以应对技能短缺

62% 的企业面临中重度到重度不等的技能短缺问题，且中层职位很难填补，制定完善的职业发展规划至关重要。建立清晰的职业晋升路径、提供技能提升培训和导师指导机会，既能留住现有员工，又能填补内部技能缺口。另外，建议企业可以着重沟通能力、适应性和学习能力等软技能培养，这些技能的重要性虽然已众所周知，但在培训中常常被忽视。

### 采取更全面的方式进行人才留存和招聘

组织需要在人才招聘与员工留存策略之间取得平衡。需要解决员工离职的主要原因（例如：职业发展受限、薪资较低和工作稳定性问题），努力提供具有一定竞争力的薪资增长、清晰的职业晋升路径以及稳定的工作环境。留住关键人才不仅能帮助企业节省成本，还能减少技能短缺的风险。

### 通过培训和透明化的策略促进 AI 在工作中的使用

仍有 46% 的员工表示不会使用 AI 工具，主要原因在于缺乏理解和相关培训。基于组织内部对隐私问题的考虑，企业更需要制定明确的 AI 策略。为解决这一问题，企业应投资于培训项目，帮助员工提升对 AI 工具及其应用的理解和技能。同时，企业需要在隐私和伦理方面进行综合考虑，确保 AI 工具的使用符合法律法规和道德标准。只要使用得当，AI 不仅可以提高生产力，还能优化流程并为决策制定提供洞见。

### 打造有竞争力的办公文化

除了薪酬之外，员工还看重良好的工作氛围、与同事之间良好关系以及成长机会。企业可以通过促进协作、认可成就、以及支持工作生活平衡来培养积极的办公文化。同时，企业应建立强大且有活力的团队，确保团队目标与组织目标相一致，这将有助于提高人才留存率并提升绩效。

## 针对职场专业人士的重点建议：

### 积极寻找职业发展机会

随着企业认识到职业发展是留住人才的关键方法，员工应主动参与现有项目、获得导师指导以及利用好提升技能的培训资源。员工需规划清晰的职业晋升路径，并优先发展如沟通能力、适应性和快速学习能力等软技能。

### 适应竞争激烈的市场环境

鉴于技能短缺现象的普遍存在，尤其是在中层级别的专业人士应通过展示自身技能、适应性和能够承担更大责任的能力，使自己变得不可或缺。职场人士需通过在企业内外进行社交和合作，保持自身的存在感。

### 利用好职场福利及灵活性

如今的组织越来越注重员工福利、灵活的办公方式和积极的工作环境，以留住人才。专业人士可以充分利用这些福利，选择有助于提高效率的工作方法，同时确保生活平衡。

### 培养自身数字化及 AI 使用能力

随着组织在人工智能 (AI) 的使用和培训方面持续面临挑战，能够主动学习并掌握 AI 工具和技术的专业人士将脱颖而出。可以利用免费或低成本的资源来提升你的知识体系，同时可以积极参与关于如何在工作场所有效整合 AI 的交流。

### 评估自身与雇主的契合度

随着职场人士对雇主价值主张 (EVP) 和办公文化的高度重视，你可以评估一下当前或潜在雇主是否与你个人和职业价值观相符。优先考虑那些你认为有晋升空间、提供具有竞争力的薪酬和积极工作环境的职位，这些因素对于工作满意度和留存率越来越重要。

# 会计与财务

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 会计与财务

## 中国大陆

与商业的紧密融合，比以往任何时候都更加重要。财务部门已从支持部门发展成为战略规划和决策不可或缺的实体。这一转变引发了对财务分析专业人员需求的不断增长，这些专业人员需具备战略性思维、商业敏锐度和强大的协作技能，能够推动业务向前发展。

随着中国的制造业、生命科学和消费行业不断发展，高端财务人才变得特别抢手。拥有国际视野且具有 IPO、并购、成本控制等领域专业知识的从业者炙手可热，尤其是那些精通英语的人才。财务总监 (FD) 和首席财务官 (CFO) 的作用越来越重要，对商业战略的影响也越来越大。学历背景和专业资质也发挥着关键作用，雇主更青睐毕业于知名院校且拥有 CFA 或 CPA 资格的人才。

对善于使用区块链、AI 和大数据分析等数字化工具和平台的财务专业人员的需求不断增长。在中国北上广深各大一线城市，财务职位现在更强调数据分析的能力，要求熟练掌握 Tableau 和 PowerBI 等数据分析工具，并熟悉 SAP 和 Oracle 等 ERP 系统。

此外，出于成本考虑，聘用合同工和临时工的情况也在增加。然而，中国的灵活用工市场仍在不断成熟中，为有效管理成本，初级职位和运营职位外包的情况日益增多。



## 香港特别行政区

回顾 2024 年，由于全球经济挑战和地缘政治紧张局势，会计和财务招聘仍保持谨慎，进而导致薪酬增长幅度不大。企业将日常工作离岸外包到东南亚等成本较低的地区，而将高价值职位保留在香港，因此造成高技能职位的薪酬竞争激烈的情形。

我们预测，香港的会计财务行业将继续数字化和自动化的转型，包括采用 AI 和机器学习进行财务分析和报告。在这一趋势下，对技术型财务专业人员的需求将会增加，从而有可能提高拥有相关技能的人员的薪酬。

对具备财务转型和数字化财务能力的专业人员的需求日益增长，预计 2025 年将延续这一趋势。企业会优先考虑能够推动数字化转型的应聘者，并愿意支付额外费用来吸引和留住这些专业人才。

为应对频繁跳槽和中级专业人员的人才流失问题，公司越来越重视员工留存政策。其中包括提供有竞争力的薪酬、职业发展机会和灵活办公模式，而这些都是当今专业人员高度关注的。未来一年的人才竞争越来越激烈，因此，企业需要审视企业价值主张 (EVP)，以确保它们符合员工的需求。



## 日本

在日本，财务职能已日益成为战略决策中不可或缺的一部分，过去3-4年间，越来越多的首席财务官转型为首席执行官。这种转变提高了对数据驱动型财务战略能力的要求，进而导致高级FP&A及以上级别专业人员的薪酬上涨。

随着 FP&A 职位不断发展演进，企业目前更加专注于战略层面，其中跨国企业 (MNC) 设立了财务 BP 岗位，以专门负责数据分析和可视化的工作。中小型企业正在寻求精通数据分析 (包括 SQL 和 Python)、且能熟练使用 PowerBI、Looker 和 Tableau 等工具创建报表的 FP&A 专业人员。如今，具备这些条件的人才可谓凤毛麟角，而符合需求的应聘者才能在与雇主谈判中处于有利地位，继而获得更好的薪酬和福利。

会计职能同样也非常重视流程数字化。由于劳动力成本高昂，跨国企业已将会计任务外包给亚洲其他地区。日本的会计团队目前正采用业务合伙方式，重点关注内部流程改进，并管理与海外外包部门的关系。因此，招聘经理正在寻找拥有四大咨询公司经验或有较强利益相关者管理技能的应聘者，以满足日本会计行业不断变化的需求。



## 马来西亚

马来西亚的财务服务业正在迅速发展，2025 年将在政策变更、ESG 整合及财务数字化转型的推动下发生重大转变。各机构越来越多地利用先进的分析技术、自动化和 AI，对具有相关经验的人才的需求也在增加。由于要遵守 IFRS 17 和《巴塞尔协议 III》等全球标准，因此就更加需要精通政策报告、风险管理和审计的财务专业人员。如今的财务报告包含 ESG 板块，也为有可持续发展经验的财务人才创造了就业机会。

财务数字化转型，使得数据驱动型财务分析师和会计师等职位变得重要，其能确保公司保持竞争优势。

会计财务行业即将迎来由技术驱动的转型，而拥有 AI、自动化和数据分析相关技能组合的应聘者将能获得更高的薪酬。这同样延伸到福利方面，为吸引和留住技术型人才，越来越多的雇主开始提供远程办公选项。

我们还发现，对财务分析师、法务会计及合规专家的需求也居高不下，这些领域人才相对短缺，薪酬水平也相应上涨。经理级别的会计师和财务经理、税务人员和审计职位的需求也大幅增加，进而可反映出对这些专业技能的需求。预计今年公共会计行业的起薪将上涨约 9%。



## 新加坡

许多企业会通过精简流程及新兴技术进行组织架构变更以提升整体效率，并将重点放在资源规划方面。由于企业希望扩大对企业运营至关重要的中层财务职位，越来越多的交易和运营会计任务被离岸外包或被自动化取代。

项目管理和变革也一直是许多企业关注的焦点，在今年这种情况可能还会继续。市场急需财务和会计专家，这些专家能够通过其系统知识和商业敏锐度为企业创造价值，指导企业应对复杂的财务环境，并确保企业取得可持续的成功。

我们注意到，新加坡增加了管理层级别的财务 BP，来监管东南亚 (SEA) 和亚太 (APAC) 市场。这些岗位通常要么单独运作，要么管理非常精简的团队。随着对财务 BP 的需求不断增长，招聘市场现在会优先考虑具备较强软技能的应聘者，特别是有效沟通和处理大型数据方面的能力，期望这些专业人员能够解读复杂的数据并从中提炼洞见分析，在推动战略性财务决策方面发挥重要价值。



## 泰国

由于持续的数字化转型以及 AI 和自动化的整合，预计泰国的会计财务行业将会发生重大变化。因此，对技术型财务专业人员的需求也会增加，这些人员能够运用数字化工具来提高企业的效率和决策能力。此外，对可持续发展和 ESG（环境、社会和治理）的日益关注也推动了对这些领域专家的需求。

2025 年的招聘趋势将强调混合工作模式和灵活用工，企业会越来越重视工作与生活的平衡，以吸引顶尖人才。这一趋势在财务分析师和咨询师职位上尤为明显。

人才招聘的关键需求领域包括财务规划、风险管理、税务、内部审计和数字化转型方面的高级财务专业人员。不过，技术型会计、数据分析、战略领导力、合规和可持续发展报告等方面仍旧存在技能短缺。为满足不断发展变化的需求，各企业都在努力寻找匹配人才，因此想要转入这些专业领域的人员很可能会享有更好的职业发展前景。

我们发现，财务分析师和合规专员等高需求职位的薪酬在去年都略有增长。由于存在持续需求以及符合条件的应聘者人数有限，这些岗位的薪酬将进一步上涨，因此预计这一趋势会继续保持。



财务总监/首席财务官	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	600 - 1,500	800 - 1,400	16 - 20	300 - 420	144 - 220	1,440 - 2,400
大中型企业	1,200 - 2,500	1,200 - 1,800	18 - 25	360 - 480	180 - 360	1,800 - 3,600
跨国企业	1,200 - 5,000	1,080 - 5,000	30 - 50	500 - 900	240 - 600	3,600-6,000

财务控制官	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	450 - 800	660 - 950	12 - 15	180 - 240	120 - 160	1,500 - 3,000
大中型企业	600 - 1,000	840 - 1,080	15 - 17	240 - 300	144 - 210	1,800 - 3,600
跨国企业	800 - 1,500	840 - 1,350	15 - 20	300 - 420	160 - 260	3,000 - 4.800

(高级) 财务经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	250 - 700	420 - 700	10 - 13	120 - 160	85 - 100	960 - 1,440
大中型企业	300 - 700	540 - 780	12 - 15	135 - 200	96 - 150	1,200 - 2,160
跨国企业	350 - 1,000	600 - 960	15 - 18	155 - 260	102 - 180	1,800 - 2,400

(高级) 管理会计师	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	150 - 250	300 - 420	7 - 10	72 - 108	54 - 84	540 - 960
大中型企业	150 - 280	336 - 504	8 - 10	84 - 120	72 - 96	780 - 1,000
跨国企业	220 - 500	336 - 540	9 - 12	96 - 180	78 - 120	800 - 1,500

(高级) 财务会计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	120 - 200	276 - 420	6 - 8	84 - 120	54 - 84	650 - 960
大中型企业	150 - 220	300 - 540	6 - 10	120 - 156	72 - 96	780 - 1,200
跨国企业	180 - 450	330 - 540	8 - 10	132 - 180	78 - 120	800 - 1,500

财务计划和分析总监	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	600 - 1,000	840 - 1,000	10 - 15	180 - 240	156 - 190	1,500 - 2,500
大中型企业	800 - 1,200	960 - 1,200	12 - 18	216 - 300	170 - 220	1,800 - 3,000
跨国企业	800 - 1,600	1,080 - 1,500	15 - 25	360 - 480	200 - 340	2,500 - 4,000

财务计划和分析经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	300 - 500	480 - 720	9 - 12	120 - 168	75 - 110	960 - 1,500
大中型企业	300 - 600	600 - 840	12 - 15	144 - 198	96 - 150	1,200 - 2,000
跨国企业	350 - 800	600 - 900	13 - 18	174 - 228	110 - 200	1,500 - 2,500

财务分析师	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	150 - 230	336 - 456	6 - 8	80 - 108	60 - 80	750 - 1,200
大中型企业	200 - 300	360 - 540	7 - 10	96 - 144	75 - 95	960 - 1,300
跨国企业	250 - 550	360 - 540	7 - 10	120 - 168	80 - 110	900 - 1,600

财务总监/主管	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	500 - 800	780 - 960	10 - 15	200 - 240	145 - 160	1,500 - 2,000
大中型企业	700 - 1,000	840 - 1,200	12 - 20	240 - 360	170 - 220	2,000 - 3,000
跨国企业	800 - 1,600	1,500 - 2,000	15 - 30	360 - 480	230 - 380	2,160 - 4,000

税务经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	250 - 450	480 - 720	10 - 12	108 - 144	104 - 115	780 - 1,200
大中型企业	300 - 500	620 - 840	10 - 14	144 - 216	110 - 140	1,000 - 1,500
跨国企业	450 - 800	720 - 1,080	12 - 17	150 - 264	125 - 180	1,440 - 2,000

税务会计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	150 - 250	400 - 450	4 - 8	60 - 84	65 - 80	600 - 900
大中型企业	180 - 280	400 - 600	5 - 8	102 - 120	70 - 90	650 - 1,000
跨国企业	200 - 300	450 - 660	7 - 10	120 - 156	70 - 100	800 - 1,400

财政主管/公司财务主管	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	500 - 800	840 - 1,080	不适用	216 - 240	110 - 150	不适用
大中型企业	600 - 800	960 - 1,200	12 - 15	240 - 300	195 - 220	2,000 - 3,000
跨国企业	600 - 1,200	1,200 - 2,000	15 - 18	300 - 600	240 - 340	2,500 - 4,800

高级资金经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	400 - 600	420 - 480	不适用	168 - 192	97 - 120	不适用
大中型企业	400 - 800	480 - 650	10 - 15	168 - 216	104 - 160	1,500 - 2,200
跨国企业	600 - 1,200	600 - 1,000	12 - 18	216 - 300	130 - 180	1,700 - 2,800

资金专员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	150 - 250	240 - 312	不适用	84 - 108	58 - 70	不适用
大中型企业	150 - 300	240 - 366	6 - 9	96 - 108	65 - 85	700 - 1,000
跨国企业	200 - 300	240 - 350	8 - 10	108 - 132	75 - 110	800 - 1,400

资金会计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	100 - 150	180 - 350	不适用	50 - 60	55 - 80	不适用
大中型企业	150 - 200	300 - 420	6 - 8	60 - 84	60 - 90	500 - 800
跨国企业	150 - 200	300 - 480	7 - 9	72 - 120	80 - 110	600 - 1,000

项目控制经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	200 - 400	不适用	6 - 8	不适用	104 - 165	不适用
大中型企业	300 - 500	480 - 660	6 - 9	不适用	110 - 185	1,000 - 2,000
跨国企业	500 - 700	540 - 780	7 - 10	不适用	115 - 200	1,200 - 2,400

## 会计与财务 商业和工业 | 高级财务

项目财务经理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
中小型企业	200 - 400	不适用	7 - 12	120 - 144	90 - 120	不适用
大中型企业	250 - 450	480 - 660	8 - 14	132 - 168	110 - 130	1,200 - 1,800
跨国企业	300 - 600	540 - 780	10 - 16	144 - 180	120 - 140	1,440 - 2,000

共享服务中心	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
分析员	不适用	不适用	不适用	42 - 60	不适用	不适用
高级分析员	不适用	不适用	不适用	66 - 102	不适用	不适用
团队领导	250 - 400	300-520	不适用	102 - 162	60 - 75	800 - 1,000
经理	400 - 600	520 - 660	不适用	162 - 228	91 - 130	1,000 - 1,800
高级经理	600 - 800	660 - 960	不适用	240 - 360	104 - 150	1,500 - 2,400
财务共享中心负责人	600 - 1,500	1,000 - 1,500	不适用	360 - 780	190 - 250	2,000 - 4,000

## 会计与财务 商业和工业 | 会计支持人员

应届生	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
应届生会计	80 - 150	144 - 180	4 - 6	54 - 66	45 - 55	540 - 720
助理会计	100-150	168 - 240	4 - 6	48 - 60	36 - 42	300 - 540

## 会计与财务 贸易与工业 | 会计支持人员

财务支持人员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
簿记员	100 - 150	192 - 300	4 - 6	不适用	30 - 45	400 - 600
应收帐款	150 - 300	192 - 300	4 - 6	42 - 69	48 - 60	500 - 900
应付帐款	150 - 300	192 - 300	4 - 6	42 - 69	48 - 60	500 - 900
信贷控制	250 - 450	240 - 420	4 - 7	40 - 69	48 - 60	500 - 900

## 会计与财务 银行业

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
助理财务经理	300 - 500	360 - 540	7 - 12	66 - 108	90 - 130	960 - 1,440
财务经理	500 - 750	540 - 900	8 - 15	108 - 168	120 - 180	1,440 - 2,160
高级财务经理	600 - 1,000	900 - 1,140	12 - 18	156 - 240	160 - 220	2,160 - 3,000

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
税务会计	250 - 400	400 - 780	6 - 12	60 - 120	90 - 160	660 - 960
财务控制	900 - 1,200	1,140 - 1,400	14 - 25	300 - 420	180 - 300	1,800 - 2,400
财务总监/首席财务官	1500 - 3500	1,400 - 3,500	16 - 40	420+	350 - 500	2,400 - 3,600

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

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
税务经理	500 - 800	650 - 1000	10 - 18	132 - 156	150 - 220	1,200 - 1,440
税务总监/税务负责人	1,200 - 2,000	1,200 - 3,000	15 - 25	216 - 360	250 - 500	1,800 - 3,000
产品总监	650 - 900	500 - 800	10 - 14	84 - 160	90 - 150	不适用
高级产品总监	800 - 1,200	800 - 960	12 - 16	156 - 240	150 - 200	不适用

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
资金会计	150 - 350	480 - 720	7 - 10	72 - 120	80 - 130	780 - 960
资金经理	350 - 650	720 - 960	10 - 15	120 - 216	140 - 180	960 - 1,440
高级资金经理	700 - 1,000	1,000 - 1,400	14 - 18	216 - 350	180 - 300	1,800 - 2160
产品控制部门总监	1,200 - 1,600	960 - 1,400	18 - 20	252 - 360	200 - 250	不适用

金融服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
应收帐款	60 - 120	240 - 360	6 - 9	34 - 72	40 - 65	480 - 840
应付帐款	60 - 120	240 - 360	6 - 9	34 - 72	40 - 65	480 - 840
信贷控制	200 - 500	200 - 320	8 - 15	36 - 72	40 - 65	480 - 840

咨询实践	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
顾问	240 - 300	300 - 420	6 - 8	54 - 78	50 - 60	400 - 650
高级助理/副经理	320 - 560	420 - 600	8 - 11	84 - 108	66 - 72	600 - 900

咨询实践	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
经理	570 - 920	600 - 840	10 - 12	114 - 156	84 - 110	960 - 1,500
高级经理	920 - 1,200	840 - 1,200	12 - 18	162 - 216	100 - 150	1,400 - 2,500
总监/合伙人	1,200+	1,200+	18+	276+	180+	2,500+

税务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
税务顾问	240 - 400	240 - 420	5 - 8	48 - 60	40 - 60	480 - 500
高级税务顾问	320 - 600	420 - 660	7 - 10	60 - 96	60 - 90	780 - 850

税务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
税务经理	570 - 920	660 - 840	10 - 12	108 - 144	120 - 150	900 - 1,400
高级税务经理	920 - 1,200	840 - 1,200	12 - 18	144 - 204	150 - 180	1,200 - 2,000
税务总监	1,200+	1,200+	18+	240+	180+	2,800+

# 审计、风险与合规

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 审计、风险与合规

## 中国大陆

医疗保健行业持续保持对审计和合规人才的需求，以确保各项标准符合严格的国家政策和法规。制造、消费品和专业服务行业也是如此，这些行业对合规和审计专家的需求也保持稳定。

外资企业通常会为确保审计合规的独立性而建立全球汇报线，并且越来越多地使用海外人员来监督中国的运营，以确保其出口符合国际标准。国内企业，特别是那些已上市或准备上市的企业，都在寻找具备这方面专业知识的人才，以满足上市要求，尽管有些企业仍然缺乏独立的汇报线。

如今，同时拥有会计师事务所和甲方内部审计/合规工作经验的专业人员备受雇主青睐。处理复杂项目的能力、业务整合方面的专业知识以及与业务部门的沟通技能，都是雇主选择人才的关键因素。



## 香港特别行政区

香港的审计、风险与合规行业将受到数字化全面转型的深刻影响，包括 AI 和气候变化带来的风险。我们预测，对能够应对复杂性情况的优秀从业者的需求将会增加，包括 AI 和数据分析、风险管理、法规合规、气候科学和网络安全。

预计该行业的薪酬将会小幅增长，企业会努力留住能够应对复杂监管环境的人才。目前招聘需求的主要领域包括内部审计师、风险经理和合规专员，这些领域的人才明显短缺，因此薪酬比较有竞争力。

希望留住现有人才的企业不妨重新评估现有福利政策，以帮助员工实现更好的工作与生活平衡，而这也是员工选择留在现有企业或离职前往其他企业的最主要原因之一。



## 日本

在日本，由于对成熟的从业人员的需求很高，审计、风险和合规职位招聘所提供的薪酬会很有竞争力。2024年，初级合规专业人员的基本工资比过去增长了8-15%。2024年下半年，高级合规职位的招聘需求激增，最高薪资可达到2500万至3000万日元。

随着传统银行和数字银行业务的监管法规持续调整，我们预计，2025年对高级合规专业人员的需求将继续增加，从而导致招聘竞争加剧，整体薪酬水平可能比去年更高。银行部门普遍需要有经验的风险专家来应对法规调整。

在保险行业，要招聘拥有CIA等资质的双语候选人非常困难。因此，许多公司不得不在2024年扩大预算范围，以招聘到合适人选，尤其是资深员工和经理级别从业者。我们预计这一趋势将在2025年继续。

即使候选人英语不流利，他们通常也会被具有健全法规、工作灵活度和跨境项目机会的国际化公司所吸引。因此，招聘经理可以充分利用并强调这些优势，以确保招聘到合适的人才。

该领域的从业者在过去一年已经越来越多地习惯于返回办公室工作。在家工作不再是企业吸引人才的明显优势因素，因此企业需要在所提供的福利方面更加创新。



## 马来西亚

由于监管审查力度加强和全球运营日益复杂，从业人员需具备特定的专业技能，审计、风险和合规领域的薪酬将会上涨。那些希望加强内部安全框架以防范网络攻击威胁的企业尤为重视数据分析和网络安全相关的人才。如今，企业也更愿意提供混合办公模式，以吸引和留住具备必要数字化技能的灵活人才，进而满足不断变化的需求。

在IT审计、风险管理和ESG新规合规，拥有相关专长的从业者较为短缺。因此，虽然去年大多数职位的薪酬上涨了5-10%，但由于关键职位供不应求，我们预计2025年薪酬涨幅或将达到8-12%。



## 新加坡

今年，对审计、风险和合规专业人员的需求依然强劲，另外，由于新加坡初创企业的崛起，合规的招聘需求将尤为突出。新加坡金融管理局 (MAS) 要求由合规人员来负责许可证申请，因此，如果企业想在新加坡设立公司，这类人才非常重要。

传统金融机构和 Web3 金融机构都需要有能力的合规人才，特别是在交易监控方面。由于现有人才供不应求，我们鼓励各企业将考虑范围扩大到具有可转移技能（如监管合规或 KYC）的专业人员。

Web3 公司正在加强其合规网络，以获得主流接受。市场和信用风险职位的需求量仍然很大，但却难以吸引看重薪酬的候选人们。内部审计团队已经开始精简，高级别员工常常需要亲自执行审计。想要留住人才和填补现有空缺的企业愿意提供高薪和福利，以确保业务可以持续经营。



## 泰国

泰国金融服务、保险和银行业的招聘需求不断增加，同样审计公司的招聘需求也十分强劲。预计这一趋势会继续保持，特别是在大型企业集团中，他们面临着日益复杂的监管要求，需要制定健全的风险管理协议。随着泰国企业的不断扩张和多元化，能够实施有效措施以确保合规、加强风险管理和支持可持续发展的技能型专业人员将成为团队不可或缺的成员。具备监管知识和敏锐度、分析思维、注重细节和拥有风险评估技能的审计专业人员，可以在持续拓展泰国业务的知名企业中获得一席之地，同时得到可观报酬。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

银行业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
审计师	250 - 400	350 - 450	6 - 10	40 - 84	50 - 95	700 - 900
高级审计师 (助理副总裁)	400 - 600	450 - 780	9 - 14	84 - 132	84 - 145	900 - 1,200
副经理	不适用	不适用	不适用	60 - 102	不适用	不适用
审计经理 (副总裁)	600 - 800	780 - 1,100	11 - 20	132 - 192	126 - 200	1,100 - 2,000
高级审计经理 (高级副总裁)	800 - 1,200	1,100 - 1,320	15 - 24	240 - 300	180 - 260	2,000 - 4,000
审计主管/审计总监	1,000 - 1,600	1,400 - 2,300	18 - 30	180 - 360	240 - 430	4,000 - 6,000
CIA	不适用	不适用	不适用	240 - 840	400+	不适用

保险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
审计师/高级审计师	200 - 600	360 - 540	6 - 8	70 - 80	50 - 80	500 - 900
助理审计经理	400 - 600	480 - 600	7 - 10	72 - 120	70 - 108	不适用
审计经理	500 - 700	600 - 840	10 - 14	108 - 192	100 - 145	900 - 1,500
高级审计经理	700 - 1000	780 - 1,020	12 - 15	144 - 240	135 - 200	1,000 - 2,000
审计总监	650 - 1,000	1,200 - 1,600	15 - 19	不适用	180 - 250	1,800 - 2,500
审计主管/助理副总裁	650 - 1,000	1,400 - 2,000	16 - 20	240 - 480	240 - 360	2,400 - 5,000
首席审计师	不适用	2,200 - 2,800	17 - 22	300 - 600	360+	不适用

## 审计、风险与合规 审计

贸易与工业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
审计师/高级审计师	200 - 450	300 - 480	5 - 7	40 - 80	55 - 90	400 - 600
助理审计经理	180 - 400	420 - 600	8 - 10	80 - 110	84 - 100	600 - 900
审计经理	300 - 700	600 - 780	10 - 18	120 - 144	100 - 120	900 - 1,600
高级经理	500 - 900	750 - 1,100	15 - 18	144 - 240	120 - 150	1,500 - 2,400
审计主管/审计总监	700 - 1,500	1,200+	18 - 20+	240+	150+	2,400 - 4,000

专业服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
助理/高级助理	240 - 300	300 - 480	5 - 8	48 - 72	35 - 65	420 - 600
副经理	320 - 470	480 - 576	8 - 10	84 - 96	65 - 75	600 - 960
经理	500 - 720	600 - 720	10 - 15	120 - 156	75 - 108	960 - 1,500
高级经理	750 - 1,000	780 - 1,100	15 - 20	160 - 216	100 - 180	1,400 - 2,000
总监/合伙人	1,200+	1,200+	20+	240+	180+	2,800+

## 审计、风险与合规 风险

风险建模/验证（银行）	日本	马来西亚	新加坡	气候风险（银行）	日本	马来西亚	新加坡
高级主管至副经理	8 - 12	60 - 120	60 - 100	高级主管至副经理	8 - 12	84 - 108	60 - 96
经理	12 - 15	120 - 204	96 - 168	经理	12 - 15	96 - 180	96 - 168
高级经理	15 - 20	180 - 264	168 - 200	高级经理	15 - 20	180 - 240	168 - 200
部门主管	20+	240 - 480	200 - 300	部门主管	20+	240 - 420	200 - 250

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

信贷风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
分析师	180 - 240	240 - 480	6 - 8	48 - 72	50 - 66	500 - 720
高级分析师	240 - 360	420 - 720	8 - 11	48 - 72	66 - 84	650 - 1,200
高级主管至副经理	不适用	不适用	不适用	60 - 108	不适用	不适用
经理	不适用	不适用	不适用	108 - 180	不适用	不适用
高级经理	不适用	不适用	不适用	180 - 300	不适用	不适用
助理副总裁	360 - 600	600 - 900	11 - 15	108 - 180	84 - 150	1,100 - 1,800
副总裁	600 - 960	900 - 1,200	13 - 20	180 - 264	130 - 260	1,800 - 2,800
总监	960+	1,200+	20+	264 - 420	250+	2,800 - 4,000
部门主管	不适用	不适用	30+	300 - 420	不适用	不适用

市场风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
分析师	180 - 300	240 - 420	6 - 8	48 - 66	45 - 60	450 - 700
高级分析师	300 - 400	420 - 600	8 - 12	48 - 66	50 - 90	600 - 1,000
高级主管至副经理	不适用	不适用	不适用	60 - 120	不适用	不适用
经理	不适用	不适用	不适用	120 - 180	不适用	不适用
高级经理	不适用	不适用	不适用	180 - 240	不适用	不适用
助理副总裁	400 - 600	480 - 660	10 - 15	108 - 180	84 - 140	1,000 - 1,800
副总裁	600 - 1000	840 - 1000	13 - 20	180 - 264	120 - 200	1,800 - 2,800
总监	800+	1,080+	20+	264 - 420	200+	2,800 - 4,000
部门主管	不适用	不适用	30+	240 - 600	不适用	不适用

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

保险 - 财务风险	马来西亚
高级主管至副经理	60 - 120
经理	120 - 180
高级经理	180 - 240
部门主管	240 - 360

保险 - 气候风险	马来西亚
高级主管至副经理	60 - 80
经理	96 - 180
高级经理	180 - 240
部门主管	240 - 420

运营/企业风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
分析师	150 - 240	260 - 480	6 - 8	48 - 60	50 - 66	400 - 600
高级分析师	200 - 360	480 - 660	8 - 11	48 - 60	66 - 84	600 - 1,000
高级主管至副经理	不适用	不适用	不适用	60 - 108	不适用	不适用
经理	不适用	不适用	不适用	108 - 180	不适用	不适用
高级经理	不适用	不适用	不适用	180 - 240	不适用	不适用
助理副总裁	400 - 600	660 - 1,000	11 - 14	108 - 156	84 - 120	1,000 - 1,800
副总裁	600 - 1,000	1,000 - 1,400	15 - 20	156 - 240	120 - 200	1,800 - 2,800
总监	1000+	1,400 - 2,000	20+	240 - 360	200 - 260	2,800 - 4,000
部门主管	不适用	不适用	20 - 25	216 - 600	260+	不适用

风险（银行）	日本	马来西亚	新加坡
首席风险官	30+	300 - 900	360+

保险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
主管/高级主管	180 - 250	300 - 420	6 - 8	48 - 90	40 - 70	480 - 900
副经理	200 - 400	480 - 600	8 - 10	84 - 120	66 - 95	840 - 1,200
经理	400 - 600	720 - 840	10 - 14	108 - 180	85 - 140	1,000 - 1,800
高级经理	600 - 1,000	840 - 1,020	14 - 18	180 - 216	120 - 200	1,800 - 2,160
总监	1,000+	960 - 1,000+	18+	240+	200 - 360	2,400 - 4,200
首席风险官	不适用	2,200 - 2,800	20+	360 - 900	360+	不适用

保险 - 企业/金融风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
助理风险经理	不适用	480 - 600	8 - 10	96 - 120	66 - 100	不适用
风险经理	不适用	720 - 840	10 - 14	120 - 180	90 - 140	不适用
高级风险经理	不适用	840 - 1,020	14 - 18	168 - 240	130 - 200	不适用
风险总监	不适用	1,200 - 1,600	18+	不适用	不适用	不适用
风险部门主管	不适用	1,400 - 2,000	20+	240 - 384	200+	不适用

保险 - 企业/运营风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
助理风险经理	不适用	480 - 600	8 - 10	60 - 120	66 - 95	不适用
风险经理	不适用	600 - 840	10 - 14	120 - 180	85 - 120	不适用
高级风险经理	不适用	780 - 1,020	14 - 18	180 - 240	120 - 180	不适用
风险总监	不适用	960 - 1,400	18+	不适用	不适用	不适用
风险部门主管	不适用	1,600 - 2,200	20+	240 - 360	180 - 250	不适用

## 审计、风险与合规 风险

贸易与工业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
主管/高级主管	120 - 250	360 - 540	5 - 10	48 - 88	35 - 70	不适用
副经理/经理	250 - 400	540 - 780	7 - 16	88 - 180	70 - 130	不适用
高级经理	300 - 600	600 - 960	12 - 20	168 - 216	130 - 180	不适用
总监	600 - 1,000	960+	15+	240+	180+	不适用

专业服务企业风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
主管/高级主管	120 - 250	240 - 300	5 - 8	48 - 72	45 - 65	不适用
副经理	200 - 400	360 - 540	7 - 12	80 - 110	65 - 75	不适用
经理	400 - 700	540 - 780	9 - 16	110 - 160	75 - 100	不适用
高级经理	700 - 900	780 - 960	10 - 20	160 - 216	100 - 180	不适用
总监/合伙人	900+	1,200+	20+	216+	180+	不适用

## 审计、风险与合规 合规

贸易与工业	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
专员/高级职员	120 - 240	240 - 300	5 - 8	60 - 72	35 - 60	500 - 720
副经理	180 - 500	300 - 450	7 - 12	72 - 120	60 - 80	720 - 1,000
经理	300 - 800	450 - 750	9 - 16	120 - 160	80 - 120	1,000 - 1,500
高级经理	400 - 1,000	600 - 850	10 - 20	160 - 210	120 - 180	1,440 - 1,800
总监	800+	850+	17+	220+	180+	1,800+

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

银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
分析师	180 - 300	216 - 360	6 - 9	48 - 78	48 - 72	500 - 800
高级分析师	300 - 400	336 - 540	9 - 12	48 - 78	66 - 96	800 - 1,400
高级主管至副经理	不适用	不适用	不适用	78 - 120	不适用	不适用
经理	不适用	不适用	不适用	120 - 180	不适用	不适用
高级经理	不适用	不适用	不适用	180 - 300	不适用	不适用
部门主管	不适用	不适用	不适用	300 - 600	不适用	不适用
助理副总裁	400 - 600	544 - 840	9 - 14	132 - 216	90 - 120	1,400 - 2,400
副总裁	800 - 1,200	840 - 1,500	13 - 20	216 - 264	110 - 220	2,000 - 2,700
总监	1,200+	1,500+	20 - 25	264 - 420	200 - 360	2,700 - 4,200
首席合规官	不适用	不适用	25+	384 - 720	320+	不适用

保险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
专员/高级职员	180 - 300	300 - 360	6 - 8	60 - 72	40 - 78	500 - 720
副经理	250 - 400	420 - 540	8 - 10	72 - 108	70 - 110	700 - 1,000
经理	400 - 600	600 - 780	10 - 14	108 - 168	96 - 135	1,000 - 1,700
高级经理	600 - 1,000	780 - 900	12 - 15	180 - 240	144 - 220	1,500 - 2,400
总监	1,000+	980 - 1,600	15 - 18	240 - 540	190 - 260	2,400+
合规主管/合规副总裁	800 - 1,200	1,500 - 2,000	15 - 20	300 - 420	240 - 300	不适用
首席合规官	1,200 - 1,600	2,200 - 2,800	17 - 22	384 - 780	300+	不适用

专业服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
助理/高级助理	120 - 250	168 - 360	5 - 8	60 - 84	35 - 60	360 - 700
副经理	180 - 400	360 - 480	7 - 12	80 - 130	60 - 84	700 - 1,000
经理	300 - 700	480 - 780	9 - 16	130 - 170	84 - 108	1,000 - 1,600
高级经理	600 - 900	720 - 900	10 - 20	168 - 222	108 - 180	1,500 - 2,000
总监/合伙人	800+	900+	17+	222+	180+	2,000+



# 银行业与金融服务

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 银行业与金融服务

## 中国大陆

由于主要经济体之间持续的贸易摩擦和地缘政治紧张局势，全球经济放缓，进而影响了 2024 年的国际贸易和投资。我们注意到，各大外资银行和证券公司正在中国大陆进行重组和裁员，尤其是在企业与机构银行 (CIB) 和投资银行 (IBD) 领域。私募股权 (PE) 和风险投资 (VC) 领域的招聘也有所停滞。

不过，对财富管理和私人银行人才（如客户关系经理、保险专家、投资顾问和业务开发经理）的招聘需求非常强劲。预计今年这一高需求情况仍将保持，尤其是拥有超高净值客户资源和全面的产品知识的高级财富管理和私人银行专业人员，会炙手可热。雇主会倾向于采用提高基本工资、改进薪酬结构以及增加额外福利来吸引顶尖人才。

虽然中国的一些大型银行正停止招聘企业银行业务员工，但一些区域性小型银行却陆续在北京、上海和粤港澳大湾区 (GBA) 开设新的办事处，进而推动了前台、中台和后台各岗位的人才流动。此外，为了控制成本和实现数字化转型，各大银行正在 GBA 布局设立新的全球运营中心，从而增加了对 IT、运营、KYC (客户尽职调查)、客户服务和风险控制岗位的需求。

尽管面临重大挑战，中国政府仍承诺采取实质性措施来提振市场信心，包括降息、发行特别国债、针对房地产行业发布优惠政策以及增加政府财政支出。因此，股市和人民币汇率实现大幅反弹。我们预计今年中国的人才市场仍将保持强劲势头。



## 香港特别行政区

由于担心全球经济衰退和高利率带来的经济不确定性，许多银行开始采取更谨慎的招聘方式。这就导致招聘流程延长，且成本控制成为关注重点。为降低成本，各企业越来越多地以中层水平的应聘者来取代高阶岗位，这反映出企业采取了更广泛的战略，即聘用拥有不同技能组合的个人，而不是专才。

对技术类的能力，特别是 AI 和数据分析方面的技能的需求正在不断上升。金融机构希望更深入地了解客户的行为和偏好，因此纷纷将目光投向于技能型人才，这些人能够深入研究数据，以提供个性化解决方案和有针对性的营销，进而提高客户留存率。

此外，合规和风险管理职位也受到极大重视。监管环境不断发展演进，财务数字化转型日益复杂化，这些都增加了对能够有效应对这些挑战的专业人员的需求，尤其是在反洗钱 (AML) 和风险管理等领域。这一趋势凸显了建立稳健的合规框架以降低风险和确保遵守法规的重要性。

正在寻找更好工作机会的专业人员期望加薪幅度为 5-10%，初级职位的加薪幅度预期 15-25%。这反映出就业市场竞争激烈，而拥有紧缺技能的应聘者可以获得更高的薪酬。企业也越来越多地运用合同工来保持员工队伍的灵活性，使他们能够迅速适应不断变化的业务需求。



## 日本

2025 年，日本本土企业计划实施薪酬改革，以提高竞争力，并提供家庭支持等福利，以吸引更多人才。尽管他们的薪酬仍低于跨国企业的薪酬水平，但他们会以额外福利来弥补差距。

对于运营和客服岗位，拥有 2-5 年工作经验的双语应聘者更具竞争力，他们的薪酬有时能与那些任职时间更长的员工持平，甚至比后者更高。在同一团队中，由于应聘者的招聘方式不同，薪酬也可能不同，通过中介机构招聘的人员通常比内部推荐的人员收入更高。

拥有 20-25 年以上合规经验的资深应聘者仍然十分活跃且非常抢手，即使他们已接近或已过退休年龄。受近期丑闻影响，通晓合规与法规知识的前台岗位人才需求开始变高。

招聘趋势表明，随着企业对日本市场的兴趣日益浓厚，职位开放也有所增加。许多团队正在扩大员工人数，尤其是涉及跨境战略联盟和支持部门的团队。由于自动化技术的应用，客服部门减少了对某些特定人员的招聘，取而代之的是，那些能够运用 Python VAR 等高级系统来简化任务的应聘者，变得更有吸引力。

有招聘需求的主要领域包括并购咨询、私募股权以及资产管理，许多企业都在日本开设了分支机构，需在同一人才池中争夺人才。拥有 2-5 年经验的传统投资银行部 (IBD) 应聘者尤其稀缺，因此对于想要转型到甲方的应聘者来说，现在是个不错的时机。



## 马来西亚

政府预测 2025 年的 GDP 增长率为 4.5%-5.5%，国家银行预测信贷增长率为 6%，因此，我们预计该行业各特定职能部门非常需要银行和金融专业人员。

随着新的投资激励框架的推出和马来西亚中等收入人口的不增长，对具备财富管理、证券和资本市场专业知识的专业人员的需求亦日益增长。该领域的专业人员需要展示强大的财务分析能力、建模、估值、财务尽调、解决问题的能力、批判性思维等技能。

基础设施项目获得重新关注，中小型企业 (SME) 和中小微企业 (Micro-SME) 需要更多财务支持，这些引发了对具有基础设施融资、项目融资、信贷管理和 SME 融资经验的人才的需求。这样一来，就更加需要客户关系经理，尤其是在中小型企业和中小微企业部门。

另外，对审计、风险和合规方面专业人员的需求也在持续增长，尤其是那些具备监管合规、压力测试和企业风险管理技能的专业人员。这些职位对于金融机构加强治理框架起到至关重要的作用。

对能够支持绿色融资战略并承诺转型至低碳经济的专业人员的需求仍然高居不下。然而，具备环境、社会和治理 (ESG)、气候风险和可持续发展专业知识的人才相当短缺。

具备这些紧缺技能的专业人员可以博得高于平均水平的加薪幅度，根据人才本身的质量和和能力，加薪幅度从 30% 到 40% 不等。各企业需要重新审视其人才吸引和保留策略，以确保能够获得所需的人才。



## 新加坡

2024 年上半年，该领域历经各种挑战，直至下半年招聘流动性逐渐改善。随着一些业务不断从中国迁移至越南、印度尼西亚、泰国和马来西亚等邻国，新加坡成为这些新市场的领头者，对高级金融机构 (FI) 专业人员的需求也在增加。这一增长对当地的企业银行业务产生了积极影响。

银行和非银行金融机构 (NBFI) 正大力投资于科技领域，因此非常需要具备金融科技、数据分析和数字银行专业知识的专业人员。尽管环境、社会和治理 (ESG) 因素在 2024 年退居次席，但随着银行寻求人才以将 ESG 纳入其战略，预计这些因素将重新获得重视。

新加坡仍然是高净值 (HNW) 客户的首选之地，在 2024 年最后一个季度，各级财富管理职位的数量大幅增加。尽管在监管合规和服务质量方面存在挑战，但将运营职位（尤其是初级职位）外包给马来西亚和印度这一趋势仍在继续。

全球各银行继续采取重组和成本削减等措施，以精简团队。此举应该能提高效率和生产率，并有可能实现更好的财务绩效。在这种环境下，高绩效员工会期望获得更高的经济回报，而对这些人员的需求也将居高不下。

由于经济不确定性，招聘将继续采取谨慎态度，招聘人数的减少会使得招聘市场愈发紧缩，在本土求职的人员也会面临激烈竞争。因此，该行业正向更具竞争性的人才环境发展，劳动力市场动态和人才招聘策略都将被重新定义。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

企业融资、并购、股权/债务资本市场	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	300 - 400	500 - 1,000	7 - 12	48 - 84	75 - 120
经理	400 - 600	1,000 - 1,800	8 - 18	72 - 128	100 - 150
副总裁	600 - 900	1,500 - 2,000	13 - 30	120 - 368	150 - 250
董事	1,200 - 2,000	2,000 - 3,000	20 - 45	300 - 525	220 - 350
董事总经理	2000+	3,000+	30+	600+	350+

资产管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
初级交易员	400 - 600	540 - 840	6.5 - 11	24 - 78	80 - 100
交易员	500+	850+	12 - 40	60 - 240	100+
销售	400 - 1000	600 - 900	6 - 25	60 - 240	80 - 150
销售主管	1,500+	1,500+	18 - 50+	240 - 480	180+

资产管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
研究分析员	300 - 400	360 - 600	6 - 15	48 - 102	60 - 100
高级研究分析员	400 - 600	600 - 1,400	10 - 22	84 - 300	100 - 150
研究部门主管	1000+	1,400+	13 - 23	300 - 480	150+
基金副经理	800 - 1200	660 - 1,000	8 - 12	100 - 180	150+
基金经理	1000 - 2000	1,000 - 1,400	10 - 23+	72 - 216	150 - 300
高级基金经理	2,000+	2,000 - 3,000	15 - 25	192 - 360	不适用
投资主管/首席投资官	2,000+	3,000+	20 - 35	300 - 720	不适用

私募股权	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	300 - 500	480 - 600	6 - 13	60 - 180	70 - 110
经理	500 - 800	660 - 1,000	8 - 15	108 - 240	110 - 150
副总裁	800 - 1,500	1,200 - 1,400	12 - 25	216 - 480	150 - 180
董事	1,500 - 2,000	1,400 - 1,800	20 - 30	420 - 720	180 - 250
董事总经理	2,000+	1,800+	30+	720+	250+

对冲基金 - 投资	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	420 - 600	500 - 700	6 - 13	60 - 108	80 - 110
经理	600 - 800	700 - 1,000	10 - 16	96 - 200	110 - 140
副总裁	800 - 1,200	1,000 - 1,350	15 - 26	216 - 360	140 - 180
基金副经理	800 - 1,500	1,200 - 1,500	10 - 18	100 - 180	180 - 250
基金经理	1,500+	1,500 - 3,000	20+	120 - 240	250+

对冲基金 - 执行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
风险分析师	300 - 500	400 - 700	9 - 12	40 - 72	80 - 100
风险经理	600 - 800	720+	10 - 18	72 - 114	100 - 150
定量分析师	600+	1,000+	12 - 15	114 - 168	150 - 200
交易员	500 - 800	400 - 800	15 - 25	216 - 288	170 - 250
高级交易员	800 - 1,200	800+	25 - 40+	288+	250+

全球市场	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
初级交易员	400 - 500	420 - 660	6 - 14	48 - 72	84 - 110
交易员	500 - 1200	680 - 1,200	10 - 20	60 - 180	110 - 200
高级交易员	1,000 - 1,500	1,200 - 1,900	20 - 30	180 - 360	200 - 260
交易室主管	1,500+	2,000+	30 - 40+	480+	260+

金融市场销售、机构、企业、研究、对冲基金	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	300 - 500	360 - 800	8 - 14	48 - 84	80 - 130
副总裁	500 - 800	800 - 1,200	12 - 20	84 - 240	120 - 230
董事	800 - 2,000	1,200 - 2,400	22 - 30	240 - 480	220 - 300
董事总经理	2,000+	2,000+	30+	480+	300+

研究/战略 (FICC及股东权益)	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	360 - 500	360 - 600	6 - 10	48 - 90	60 - 100
经理	500 - 800	660 - 840	8 - 14	84 - 192	100 - 140
副总裁	800 - 1,200	960 - 1,500	13 - 22	192 - 360	150 - 200
董事	1,200 - 1,800	1,500 - 2,100	20 - 30	300 - 480	200 - 300
董事总经理	1,800+	2,100+	30+	480+	300+

企业银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 300	300 - 500	不适用	60 - 144	48 - 84
客户经理	360 - 600	400 - 720	不适用	120 - 200	80 - 190
高级客户经理	600 - 1,000	840 - 1,200	不适用	180 - 300	180 - 240
团队主管	800 - 2,000	840 - 1,700	不适用	270 - 360	130 - 320
部门主管	1,800+	1,600+	不适用	370+	130 - 500

商业银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 300	240 - 360	5 - 7	60 - 110	48 - 72
客户经理	300 - 600	360 - 600	8 - 12	120 - 200	60 - 100
高级客户经理	600 - 800	600 - 900	11 - 15	210 - 270	100 - 150
团队主管	750 - 1,200	750 - 1,400	15 - 24	270 - 360	150 - 200
部门主管	1200+	1600+	20+	370+	200+

中小型企业银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	120 - 200	240 - 360	5 - 8	43 - 70	60 - 90
客户经理	200 - 420	300 - 540	7 - 11	60 - 100	48 - 72
高级客户经理	420 - 600	540 - 720	11 - 15	115 - 138	72 - 100
团队主管	600 - 1,000	700 - 1,200	14 - 18	160 - 260	120 - 180
部门主管	1,000+	1,200+	19+	360+	150 - 200

金融同业部	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	180 - 300	230 - 400	6 - 9	60 - 144	60 - 100
客户经理	300 - 600	300 - 600	8 - 12	120 - 200	60 - 90
高级客户经理	600 - 1,000	600 - 900	12 - 18	180 - 300	180 - 240
团队主管	900 - 2,000	900 - 1,260	18 - 22	270 - 360	180 - 250
部门主管	1,800+	1,600+	22+	370+	250+

交易银行部 (现金管理、贸易融资、项目及出口融资)	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	150 - 240	300 - 480	6 - 9	48 - 96	60 - 80
客户经理	250 - 400	480 - 720	8 - 14	84 - 180	80 - 130
高级客户经理	400 - 800	720 - 1,200	10 - 16	156 - 276	130 - 200
团队主管	800 - 1,000	1,200 - 1,700	16 - 22	216 - 384	200 - 250
部门主管	1,000+	1,600+	20+	384+	250+

财务规划与财富管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
财富经理	150 - 240	300 - 480	6 - 11	36 - 60	39-46
高级财富经理	240 - 450	480 - 720	10 - 18+	60 - 144	45 - 52
卓越银行客户业务关系经理	300-500	360-750	8 - 15	54 - 150	50 - 65
私人银行客户服务专员	250 - 500	400 - 700	12 - 20	70 - 90	55 - 80

## 银行业与金融服务 银行/前台

私人银行	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
私人银行客户经理	420 - 600	540 - 1,000	6 - 14	84 - 150	80 - 140
高级私人银行客户经理	600 - 1,000	1,000 - 1,500	12 - 24	190 - 250	140 - 250
团队主管	800 - 1,500	1,500 - 2,500	15 - 26	260 - 300	170 - 275
部门主管	1,500+	2,500+	18+	310+	275+

## 银行业与金融服务 银行/中台

变革管理/项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
业务分析师	200 - 350	250 - 800	8 - 12	96 - 168	60 - 130
项目经理	350 - 700	350 - 1,000	13 - 18	120 - 288	130 - 220
项目主管	700+	1,000+	20+	288+	220+

绩效衡量/投资风险	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理副总裁	300 - 600	不适用	7 - 14	120 - 180	100 - 150
副总裁	500 - 700	不适用	11 - 18	180 - 300	150 - 200
主管	700+	不适用	16 - 24	240+	200 - 250

风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
首席风险官	2,000+	不适用	20 - 45	300 - 900	240 - 420

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

资产管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
产品经理	400 - 500	600 - 780	7 - 11	78 - 156	80 - 120
高级产品经理	450 - 650	780 - 960	10 - 18	144 - 240	135 - 180
客户服务/报告专员	200 - 350	480 - 720	8 - 10	72 - 108	70 - 110
客户服务/报告经理	250 - 500	720 - 960	12 - 15	108 - 216	120 - 160
客户服务/报告主管	500+	960+	12 - 18	216+	180 - 220

交易银行客户服务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	120 - 240	240 - 360	6 - 7.5	48 - 78	50 - 60
经理	240 - 360	360 - 600	8 - 10	60 - 96	60 - 90
助理副总裁	360 - 480	600 - 800	10 - 13	120 - 180	90 - 130
副总裁	480 - 600	800 - 1,000	13 - 18	180 - 240	130 - 180
董事	600+	1,000+	18+	240+	180+

交易银行实施	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	180 - 240	240 - 300	6 - 7.5	48 - 78	50 - 70
经理	240 - 360	300 - 480	8 - 10	60 - 96	80 - 110
助理副总裁	360 - 600	480 - 740	11 - 13	120 - 180	120 - 150
副总裁	600 - 800	740 - 840	14 - 18	180 - 240	160 - 220
董事	800+	800 - 1,050	18+	240+	250+

投资顾问	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	200 - 350	240 - 360	6 - 9	54 - 72	60 - 85
高级分析师	300 - 450	360 - 600	8 - 14	72 - 162	90 - 120
经理	450+	600+	15+	162+	150+

审计（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
审计师	250 - 400	350 - 450	6 - 10	70 - 80	50 - 95
高级审计师（助理副总裁）	400 - 500	450 - 780	9 - 14	84 - 120	95 - 120
副经理	不适用	不适用	10 - 16	72 - 120	不适用
审计经理（副总裁）	500 - 700	780 - 1,100	12 - 20	108 - 192	120 - 200
高级审计经理（高级副总裁）	700 - 1,000	1,100 - 1,320	15 - 22	144 - 240	200 - 250
审计主管/审计总监	1,000 - 1,600	1,400 - 2,300	20+	240 - 480	250 - 300
助理副总裁	不适用	不适用	10 - 16	不适用	不适用
首席内审官	1,600+	不适用	20 - 35	300 - 600	300 - 420

气候风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
高级主管至助理经理	240 - 350	不适用	不适用	84 - 108	60 - 96
经理	350 - 450	不适用	不适用	96 - 180	96 - 168
高级经理	450 - 650	不适用	不适用	180 - 240	168 - 200
部门主管	750+	不适用	不适用	240 - 420	200 - 250

风险建模/验证 (银行)	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
高级主管至助理经理	240 - 360	不适用	15 - 20	60 - 120	60 - 96
经理	360 - 500	不适用	15 - 24	120 - 204	96 - 168
高级经理	500 - 750	不适用	18 - 26	180 - 264	168 - 200
部门主管	750+	不适用	24 - 35	240 - 480	200 - 300

信用风险 (银行)	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	100 - 250	240 - 480	6 - 8	48 - 72	50 - 66
高级分析师	200 - 350	420 - 720	8 - 11	48 - 72	66 - 84
高级主管至助理经理	不适用	不适用	12 - 15	60 - 108	不适用
经理	不适用	不适用	12 - 16	108 - 180	不适用
高级经理	不适用	不适用	14 - 20	180 - 300	不适用
助理副总裁	350 - 600	600 - 900	10 - 14	108 - 180	84 - 120
副总裁	600 - 800	900 - 1,200	13 - 20	180 - 264	120 - 220
总监	800+	1,200+	20+	264 - 420	220+
部门主管	不适用	不适用	20 - 40	300 - 420	不适用

市场风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	150 - 250	240 - 420	6 - 8	48 - 66	50 - 66
高级分析师	200 - 350	420 - 600	8 - 12	48 - 66	66 - 84
高级主管至助理经理	不适用	不适用	8 - 12	60 - 120	不适用
经理	不适用	不适用	11 - 16	120 - 180	不适用
高级经理	不适用	不适用	14 - 20	180 - 240	不适用
助理副总裁	350 - 500	480 - 660	9 - 13	108 - 180	84 - 120
副总裁	500 - 800	840 - 1,000	12 - 20	180 - 264	120 - 200
总监	800+	1,080+	20+	264 - 420	200+
部门主管	不适用	不适用	24 - 40	240 - 600	不适用

运营/企业风险（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	150 - 200	260 - 480	6 - 8	48 - 60	50 - 66
高级分析师	200 - 360	480 - 660	6 - 10	48 - 60	66 - 84
高级主管至助理经理	不适用	不适用	8 - 12	60 - 108	不适用
经理	不适用	不适用	12 - 16	108 - 180	不适用
高级经理	不适用	不适用	14 - 30	180 - 240	不适用
助理副总裁	350 - 600	660 - 1,000	11 - 14	108 - 156	84 - 120
副总裁	600 - 1,000	1,000 - 1,400	13 - 20	156 - 240	120 - 200
总监	1,000+	1,400 - 2,000	20+	240 - 360	200+
部门主管	不适用	不适用	25 - 40	216 - 600	不适用

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

贸易支持	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	120 - 180	240 - 360	6 - 8	不适用	42 - 78
经理	150 - 300	360 - 600	8 - 10.5	不适用	70 - 100
助理副总裁	300 - 500	600 - 800	10 - 14	不适用	90 - 130
副总裁	400 - 800	800 - 1,000	13 - 18	不适用	140 - 180
总监	800+	1,000+	20+	不适用	180+

合规（银行）	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	120 - 250	216 - 360	6 - 9	48 - 78	36 - 60
高级分析师	200 - 350	336 - 540	9 - 12	48 - 78	60 - 78
高级主管至助理经理	不适用	不适用	12 - 16	78 - 120	78 - 90
经理	不适用	不适用	14 - 20	120 - 180	90 - 114
高级经理	不适用	不适用	16 - 24	180 - 300	114 - 138
助理副总裁	350 - 600	544 - 840	9 - 14	300 - 600	72 - 96
副总裁	600 - 1000	840 - 1,500	13 - 18	132 - 216	96 - 204
总监	1,000 - 1,500	1,500+	20+	216 - 264	204+
部门主管	不适用	不适用	20 - 30	264 - 420	180 - 276
首席合规官	1,500+	不适用	22 - 40	384 - 720	300+

银行业与金融服务  
银行/中台

抵押品管理/客户估值	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	150 - 200	150 - 300	6 - 8	42 - 78	42 - 70
经理	200 - 350	300 - 500	8 - 10.5	72 - 108	60 - 90
助理副总裁	300 - 550	500 - 700	10 - 14	108 - 144	90 - 130
副总裁	500 - 800	700 - 900	13 - 18	144 - 240	130 - 200
总监	800+	900+	20+	240+	180+

银行业与金融服务  
银行/后台

证券业务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	150 - 250	160 - 250	5.5 - 8	48 - 72	36 - 65
经理	250 - 350	250 - 350	8 - 10	72 - 96	60 - 85
助理副总裁	350 - 550	350 - 720	10 - 14	96 - 144	85 - 120
副总裁	550 - 800+	720 - 900	13 - 20	144 - 264	120 - 180
总监	800+	900+	15 - 25	264+	160+

文件编制/了解客户/客户引导	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析师	120 - 180	180 - 250	6 - 8	36 - 60	42 - 60
经理	180 - 300	250 - 450	8 - 10	60 - 84	60 - 84
助理副总裁	300 - 500	450 - 600	10 - 15	84 - 144	84 - 120
副总裁	500 - 700	600 - 1,000	13 - 18	144 - 240	120 - 180
总监	700+	1,000	18+	240+	180+

资金运作	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	120 - 200	180 - 300	6 - 7.5	48 - 72	40 - 70
分析师	200 - 350	300 - 450	8 - 10	72 - 96	60 - 100
助理副总裁	350 - 500	450 - 650	10 - 13	96 - 144	80 - 120
副总裁	500 - 800	650 - 850	13 - 17	144 - 240	120 - 180
总监	800+	850+	18+	240+	200+

支付操作	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	100 - 200	180 - 300	5.5 - 8	48 - 60	不适用
分析师	200 - 300	300 - 400	8 - 10	60 - 96	不适用
助理副总裁	300 - 450	400 - 600	10 - 14	96 - 156	不适用
副总裁	450 - 600	600 - 800	13 - 17	156 - 252	不适用
总监	500+	800+	15 - 18	252+	不适用

交易银行运营部	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	150 - 200	180 - 300	6 - 8	不适用	55 - 70
经理	200 - 300	300 - 450	8 - 10	不适用	75 - 100
助理副总裁	300 - 480	450 - 650	10 - 13	不适用	100 - 135
副总裁	480 - 700	650 - 850	13 - 17	不适用	140 - 190
总监	700+	850+	18+	不适用	200+

贷款管理/信贷运营	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
分析员	100 - 150	180 - 300	6 - 7.5	48 - 60	42 - 65
经理	150 - 300	300 - 450	8 - 10	60 - 96	65 - 90
助理副总裁	300 - 450	450 - 650	10 - 13	96 - 156	90 - 120
副总裁	450 - 700	650 - 850	13 - 20	156 - 252	130 - 200
总监	700+	850+	18+	252+	200+

基金/投资运作	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
管理员	200 - 300	250 - 350	6 - 8	48 - 72	42 - 55
高级管理员	300 - 450	380 - 480	8 - 10	72 - 96	55 - 80
经理	450 - 600	480 - 840	11 - 14	96 - 144	80 - 110
副总裁	600 - 1,000	800 - 1,100	10 - 15	144 - 250	110 - 200
总监	1,000+	1,000 - 1,400	15+	250+	200+

## 银行业与金融服务 银行/后台

贸易运营	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	150 - 250	180 - 300	6 - 8.5	48 - 60	42 - 78
分析师	250 - 400	300 - 400	8 - 10.5	60 - 96	70 - 100
助理副总裁	400 - 600	400 - 600	10 - 14	96 - 156	90 - 130
副总裁	600 - 750	600 - 800	13 - 19	156 - 252	140 - 180
总监	750+	800+	20+	252+	200+

## 银行业与金融服务 银行/零售

分行管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
支行行长	500 - 750	600 - 720	不适用	84 - 108	不适用
分行行长	750 - 1,000	720 - 1,020	18 - 30+	120 - 180	50 - 75
地方/区域经理	1,000+	1,000+	14+	180 - 264	80 - 110

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

分行运营人员	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
出纳员	100 - 240	170 - 280	3 - 4	不适用	30 - 40
主管	240 - 360	340 - 420	5 - 8	不适用	40 - 55
运营经理	360 - 500	480+	8 - 10	不适用	55 - 100
客户关系管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
助理客户经理	120 - 180	230 - 320	5 - 7	48 - 72	50 - 75
客户经理	180 - 360	420 - 540	8 - 11	66 - 96	60 - 80
高级客户经理	360 - 600	576 - 1,000	10 - 16	96 - 120	80 - 100
销售经理	420 - 600	600 - 1,100	14 - 22	120+	180+
按揭/抵押	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
专员	180 - 240	250 - 360	4 - 6	48 - 72	60 - 80
高级专员	240 - 400	360 - 500	6 - 8	72 - 96	80 - 100
团队主管	400 - 600	550 - 780	9 - 11	96 - 120	120 - 150
区域主管	600+	1,000 - 1,080	12+	120 - 180	180+

# 建筑

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 建筑

## 中国大陆

去年，大型土木工程相关的工程岗位有明显减少，但装修项目岗位(包括零售门店和办公室)的职位数量却大幅增加。此外，新能源、海洋工程等新项目类型的工程职位招聘需求激增。

随着政府在这些领域内不断激励可持续发展解决方案，预计这一趋势会在今年持续保持。中国的海洋经济也在不断发展，其增长速度已超过全国 GDP 的增速，将海洋技术与可持续能源相结合的方案是目前的大势所趋。预计相关领域对高技能人才的需求将进一步扩大。企业可能会寻求在这些创新领域拥有专业技能的工程师，包括了解海洋系统、流体力学、环保合规和拥有快速适应能力，以满足日益增长的项目需求。



## 香港特别行政区

受大型基础设施项目和城市发展计划推动，香港的建筑和工程市场表现出蓬勃态势。然而，该行业面临着招聘挑战，对项目管理、土木工程和建筑技术等领域的高技能专业人才需求旺盛，尤其是精通建筑信息模型 (BIM) 和可持续建筑实践的人才。目前，具备这些技能的候选人供不应求，需要企业扩大招聘范围以确保找到合适的人才。

今年，数字化和绿色建筑受到越来越多的重视，政府鼓励使用数字化工具和可持续发展方案来提高效率并减少工程建设对环境的影响。

这一趋势的出现，产生了对拥有数字化建筑技术和环境可持续相关经验的人才的需求。

香港的建筑和工程市场有望实现增长，解决人才短缺问题并适应新的技术和环保需求会是保持成功的关键。我们建议企业考虑将招聘范围扩大到粤港澳大湾区，并考虑将具备所需技能的专业人才引进香港。



## 建筑 土木建设

	中国大陆	香港特别行政区
现场工程师	不适用	360 - 400
项目工程师	150 - 250	400 - 480
设计经理	300 - 400	550 - 800
项目经理	350 - 500	720 - 900

	中国大陆	香港特别行政区
规划师	150 - 350	480 - 720
评估员	200 - 400	600 - 960
建筑经理	250 - 400	720 - 960
高级项目经理	400 - 600	900 - 1,100

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

## 建筑 建筑施工

	中国大陆	香港特别行政区
现场工程师	150 - 250	360 - 400
项目工程师	150 - 300	400 - 480
设计经理	350 - 500	550 - 780

	中国大陆	香港特别行政区
规划师	200 - 350	480 - 600
项目经理	300 - 400	720 - 900
建筑经理	300 - 400	720 - 960
评估员	300 - 450	600 - 960
高级项目经理	400 - 600	800 - 1,000

	中国大陆	香港特别行政区
合同主管/质量调研员 - 初级	150 - 250	360 - 400
合同主管/质量调研员 - 高级	300 - 550	700 - 1,000

## 建筑 建筑施工

	中国大陆	香港特别行政区
HVAC 工程师	150 - 350	360 - 550
机电工程师	150 - 350	360 - 600
ELV 工程师	不适用	300 - 480
BMS 工程师	不适用	300 - 420
高级工程师	不适用	480 - 660

## 建筑 建设开发

	中国大陆	香港特别行政区
开发经理	300 - 500	720 - 900
项目经理	300 - 500	720 - 900
业务拓展经理	300 - 600	400 - 600
业务拓展总监	600 - 1,200	800 - 1,500

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 工程制造

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

## 中国大陆

现如今，中国制造业规模惊人，企业数量已发展到 603 万家，并且正在经历两极化。传统行业面临着现有地缘政治和现有生产线产能过剩带来的挑战，进而导致人才的薪酬停滞或下降。

相反，新能源汽车、半导体和锂电池等智能制造领域却在蓬勃发展，而这主要得益于强有力的政府政策和补贴，可推动该领域的创新和发展。鉴于行业需要可持续能源解决方案，以及消费者对高性能电子设备持续保持的高需求，因此全球对先进科技的需求亦在持续增长。这些领域的人才短缺，导致技术相关岗位的薪酬水涨船高，甚至超过市场平均水平。

外资制造企业正在采取谨慎的投资方式，随之而来的项目消减影响到员工的绩效奖金，而绩效奖金是员工薪酬的关键组成部分。相比之下，国内企业正在积极拓展海外运营业务，为人才提供了更多机会，让其能通过派遣海外增加收入。

希望在自己的工作领域保持竞争力和安全感的从业者会在自我发展方面进行投资，尤其是在全球流动性的潜力不断提升的情况下。对于希望探索本地市场以外机会的应聘者来说，语言水平、较强的沟通技能和主动社交建立关系网的意愿至关重要。



## 香港特别行政区

香港的制造和工程行业正在经历重大转型。随着智能制造的深入发展，许多行业正在拥抱数字化和自动化，以提高效率和竞争力。然而，行业内还是有相当一部分尚未完全采用这些技术。制造业工程师的招聘需求依然强劲，重点强调人选的技术能力和管理能力。对于掌握成熟技能的从业者的需求显著，特别是与数字化转型和自动化相关的职位。公司越来越多地寻求在智能制造、机器人技术和人工智能集成方面具有专业知识的人才。

可以说，香港市场目前正面临重大挑战，导致增长放缓。对公共预算赤字的预期，引发了关于推迟非紧急公共项目的讨论，进一步阻碍了市场增长。房地产市场也在下滑，房价跌至八年来最低点，导致住宅建设项目减少。由于成本上升和外部环境疲软，预计2025年和2026年，总建筑工程量将大幅下降，特别是在非住宅项目中。

然而，市场复苏的潜在机会仍然存在。为了振兴经济和投资基础设施建设，政府实施的一系列措施可能会刺激需求。随着市场条件逐步稳定以及投资者信心日渐恢复，公共和私人项目的增加可能会为房地产和建筑行业的回暖铺平道路。

CIP 项目经理认证  
微信公众号 PSCN

## 日本

制造业越来越多地采用数字技术，从而推动了智能工厂的建立，这些工厂能充分利用物联网和 AI 技术。这种转变使行业越来越需要掌握数字化技术的人才，他们适合担任关键职位，确保生产可以高效且有效地持续。

绿色转型也开始蓬勃发展，企业纷纷引入环境可持续的制造工艺，并致力于实现碳中和。这一趋势使得对具有环保经验的专业人士的招聘需求变多，他们能促进可持续资源管理的设计，确保项目符合环保影响评估要求。

由于该国人口严重老龄化和出生率下降，劳动力短缺问题日益严重，并且各企业发现，很难招聘到能够满足其需求的技术工人。虽然自动化已经帮助减轻了基础重复性流程带来的负担，但企业也开始加强技能再培训计划，以确保现有员工能够为实现企业目标做出有益贡献。

随着回流内包日益变多，越来越多的生产基地重返日本，因此企业很快就需要应对这一问题。随着对技能型人才的需求开始上升，领导者需要探索其他人才来源，而不仅限于在不断缩小的国内人才库中寻找人才。



## 马来西亚

制造业面临着一系列挑战与机遇。工厂活动已经连续数月萎缩，反映出更广泛的经济不确定性。然而，外部需求显示出一定的韧性。国内政策措施，如 2025 年预算中的工资上调和以消费者为导向的政策，预计将刺激本地需求并支持该行业。

全球科技升级改造和对 AI 相关产品需求的增长提供了新的机遇，而地缘政治紧张局势则带来了风险。该行业还将受益于区域经济扩张和中国市场的复苏。

由于国家正大力推进可持续发展，能源行业和数据中心的发展正在经历重大转型。提高可再生能源的比例、实现现代化能源网以及减少温室气体排放是主要优先事项。这也与全球对 AI 的广泛采用以及区域对数字化基础设施建设日益增长的需求相契合。

AI、可再生能源、电气和电子、医疗设备、农业科技和建筑等行业，预计在 2025 年将会蓬勃发展。不过，这些行业的快速扩张也带来了劳动力供应方面的挑战。氢能和垃圾发电厂等行业、电气和电子研发部门以及具有端到端自动化经验的专家，都面临着专业人员短缺的问题。同样，数据中心和医疗设备等新兴行业对技术人员的需求也在增加，这就迫使雇主需要从其他行业招聘具有可转移技能的人才。雇主应考虑提供有竞争力的薪酬待遇、稳健的职业发展机会和其他各类福利，以降低优秀的专业人员流失到海外的风险。

这些领域之间的协同效应显而易见。制造业依赖稳定高效的能源供应，同时采用可再生能源解决方案来降低成本以及减少碳足迹。能源行业的科技进步使制造商受益，而这两个领域也为马来西亚的经济增长做出了巨大贡献。

这种相互作用突显了马来西亚致力于打造一个具有韧性和前瞻性的工程市场环境，使其成为全球市场中的关键参与者。



## 泰国

泰国的制造业将在 2025 年实现积极转变，产量和薪酬将适度增长。这一复苏得益于战略投资和对创新的关注，以及企业在面对该地区经济挑战时选择继续前进。我们预计，随着对工业 4.0 的全面推动和对更高效生产流程的需求，对自动化、机器人技术和先进制造技术等领域拥有技术专长的求职者将出现大量需求。

除了这些硬技能，雇主还强调软技能，如解决问题的能力、沟通能力和适应能力，这些技能对于在现代制造环境中工作至关重要。

随着企业采用自动化技术解决劳动力短缺问题，对能够管理和维护这些系统的专家的需求日益增长。然而，目前泰国只有一小部分行业拥有具备必要技能的人才，来采用和执行自动化，这也突出了人才缺口。由于企业需在有限的人才库中争夺技术专家，因此也让薪酬水平不断上涨，造成压力。预计这一趋势将持续下去，因为各企业都想赶在竞争对手之前抢占人才。很多企业已经意识到这一差距，并开始为符合其标准的候选人提供更具吸引力的薪酬方案，包括更高的基本工资、奖金以及额外的福利，例如医疗保险和职业发展机会。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

生产	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	110 - 200	240 - 360	6 - 8	70 - 120	300 - 780
主管	225 - 375	370 - 480	9 - 10	40 - 70	720 - 960
经理	400 - 600	490 - 780	8 - 12	180 - 240	1,440 - 2,400
总监	600 - 1,200	900 - 1,200	14 - 18	300 - 450	2,400 - 5,400
副总裁	1,200 - 2,000	1,200 - 1,680	18 - 22	450 - 700	不适用

工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 250	300 - 420	6 - 8	70 - 120	300 - 780
主管	225 - 355	430 - 540	9 - 10	40 - 70	720 - 960
经理	400 - 600	550 - 780	9 - 12	180 - 240	1,440 - 2,400
总监	600 - 800	790 - 960	14 - 18	300 - 450	2,400 - 4,200
副总裁	不适用	不适用	不适用	450 - 700	不适用

研发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 300	300 - 420	5.5 - 8	70 - 120	300 - 780
主管	300 - 400	430 - 540	7.5 - 9.5	40 - 70	720 - 960
经理	400 - 700	550 - 780	8 - 12	180 - 240	1,200 - 2,400
总监	800 - 1,800	790 - 960	12 - 20	300 - 450	2,400 - 4,200
副总裁	1,500 - 4,000	不适用	不适用	不适用	不适用

品控	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	110 - 200	216 - 400	6.5 - 7.5	70 - 120	300 - 780
主管	225 - 375	360 - 450	7 - 9	40 - 70	720 - 960
经理	400 - 600	480 - 700	8 - 12	180 - 240	1,440 - 2,400
总监	600 - 1,000	720 - 1,000	14 - 18	300 - 360	2,400 - 4,200

销售与市场营销	中国大陆	香港特别行政区	日本
工程师	150 - 300	250 - 300	6 - 9
主管	300 - 450	300 - 400	9 - 12
经理	400 - 800	400 - 650	8 - 15
总监	800 - 1,600	550 - 1,200	10 - 30
副总裁	1,000 - 2,000	不适用	不适用

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

生产	中国大陆	马来西亚
工程师	120 - 180	80 - 110
主管	150 - 300	60 - 96
经理	250 - 600	180 - 300
总监	600 - 1,200	360 - 600

## 工程制造 航空

品控	中国大陆	香港特别行政区	马来西亚
工程师	120 - 250	300 - 480	90 - 120
主管	250 - 350	480 - 660	60 - 90
经理	500 - 700	660 - 800	180 - 240
总监	700 - 1,100	800 - 1,200	不适用

工程	中国大陆	香港特别行政区	马来西亚
工程师	150 - 300	220 - 400	90 - 120
经理	400 - 600	400 - 700	180 - 300
总监	600 - 1,200	700 - 1,000	400 - 600

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

## 工程制造 化学与材料

生产	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	120 - 150	220 - 300	6 - 8	90 - 120	300 - 780
主管	150 - 400	300 - 450	7 - 9	60 - 90	720 - 960
经理	400 - 600	450 - 600	8 - 12	120 - 180	1,560 - 2,640
总监	500 - 1,200	600 - 1,000	12 - 20	240 - 360	3,000 - 4,200

销售与市场营销	中国大陆	香港特别行政区	日本
工程师	150 - 250	300 - 450	6 - 8
主管	250 - 400	450 - 550	7 - 9
经理	400 - 700	550 - 700	8 - 12
总监	600 - 2,000	700 - 1,000	12 - 20

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

工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	120 - 180	不适用	6 - 8	90 - 120	300 - 780
主管	150 - 300	不适用	7 - 9	60 - 90	720 - 960
经理	300 - 500	不适用	8 - 12	120 - 180	1,800 - 3,000
总监	500 - 1,000	不适用	12 - 20	240 - 360	3,000 - 4,200

研发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 250	不适用	不适用	90 - 120	300 - 780
主管	250 - 450	不适用	不适用	60 - 90	720 - 1,000
经理	400 - 800	不适用	不适用	120 - 180	1,440 - 3,000
总监	500 - 1,500	不适用	不适用	240 - 360	3,000 - 5,000

品控	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 200	不适用	6 - 7	90 - 120	300 - 780
主管	200 - 350	不适用	7 - 9	60 - 90	720 - 960
经理	350 - 600	不适用	8 - 12	120 - 180	1,560 - 2,640
总监	600 - 1,300	不适用	12 - 20	240 - 360	3,000 - 4,200

## 工程制造 医疗设备/制药

研发	中国大陆	泰国
工程师	150 - 400	300 - 780
主管	250 - 500	720 - 960
经理	500 - 1,000	1,440 - 2,400
总监	800 - 2,000	2,400 - 5,000
副总裁	1,500 - 3,000	不适用

生产	中国大陆	马来西亚	泰国
工程师	150 - 200	60 - 80	300 - 780
主管	200 - 500	40 - 80	720 - 960
经理	400 - 800	180 - 300	1,440 - 2,400
总监	700 - 1,500	400 - 600	2,400 - 5,000

品控	中国大陆	马来西亚	泰国
工程师	120 - 250	60 - 80	300 - 780
主管	250 - 400	40 - 80	720 - 960
经理	450 - 700	200 - 350	1,440 - 3,000
总监	700 - 1,400	400 - 600	2,400 - 5,000

工程	中国大陆	马来西亚	泰国
工程师	140 - 220	60 - 80	300 - 780
主管	240 - 400	40 - 80	720 - 960
经理	400 - 800	180 - 300	1,440 - 2,400
总监	800 - 1,500	350 - 600	2,400 - 4,200

## 工程制造 快消品

生产	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	120 - 150	240 - 420	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	150 - 250	420 - 500	7 - 8.5	60 - 90	720 - 960
经理	250 - 600	540 - 780	8 - 12	130 - 195	1,200 - 3,000
总监	550 - 1,400	780 - 1,000	12 - 25	300 - 450	2,400 - 4,500

工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	100 - 140	300 - 420	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	130 - 250	430 - 540	7 - 8.5	60 - 90	720 - 960
经理	250 - 600	550 - 780	8 - 12	120 - 180	1,440 - 3,000
总监	550 - 1,200	790 - 960	10 - 15	240 - 400	2,400 - 4,200
副总裁	不适用	1,000 - 1,500	不适用	不适用	不适用

研发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	120 - 150	210 - 340	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	150 - 300	340 - 400	7 - 8.5	60 - 90	720 - 960
经理	300 - 600	400 - 660	8 - 12	120 - 180	1,200 - 3,000
总监	600 - 1,500	660 - 840	10 - 15	180 - 400	2,400 - 4,500

品控	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	120 - 180	200 - 320	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	180 - 300	320 - 400	7 - 8.5	60 - 90	720 - 960
经理	300 - 650	400 - 660	8 - 12	120 - 180	1,440 - 3,000
总监	650 - 1,200	600 - 800	10 - 15	180 - 300	2,400 - 4,200

生产	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	100 - 180	不适用	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	200 - 300	不适用	7 - 9	60 - 90	720 - 960
经理	400 - 600	不适用	8 - 12	120 - 180	1,000 - 2,400
总监	600 - 1,000	不适用	12 - 20	240 - 360	2,400 - 4,200
副总裁	1,000+	不适用	不适用	360 - 500	不适用

工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	100 - 180	不适用	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	200 - 300	不适用	7 - 9	60 - 90	720 - 960
经理	300 - 500	不适用	8 - 12	120 - 180	1,000 - 2,400
总监	500 - 800	不适用	12 - 20	240 - 360	2,400 - 4,200
副总裁	不适用	不适用	不适用	400+	不适用

研发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 250	不适用	4.5 - 6	不适用	300 - 780
主管	250 - 350	不适用	7 - 9	不适用	720 - 960
经理	400 - 600	不适用	8 - 12	不适用	1,000 - 2,400
总监	600 - 1,200	不适用	12 - 15	不适用	2,400 - 4,200
副总裁	1,200 - 2,000	不适用	不适用	不适用	不适用

## 工程制造 重工业

品控	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	100 - 180	不适用	4.5 - 6	90 - 120	300 - 780
主管	200 - 300	不适用	7 - 9	60 - 90	720 - 960
经理	300 - 500	不适用	8 - 12	120 - 180	1,000 - 2,400
总监	500 - 800	不适用	12 - 15	240 - 360	2,400 - 4,200

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

## 工程制造 电子业

生产	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	200 - 400	不适用	4.5 - 6	70 - 120	300 - 780
主管	200 - 500	不适用	6 - 8.5	40 - 70	720 - 960
经理	300 - 500	不适用	9 - 12	180 - 240	1,000 - 2,400
总监	600 - 1,200	不适用	12 - 15	300 - 450	2,400 - 4,200
副总裁	1,000 - 2,500	不适用	不适用	450 - 700	不适用

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

工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	200 - 400	240 - 380	4.5 - 6	70 - 120	300 - 780
主管	200 - 500	380 - 500	6 - 8.5	40 - 70	720 - 960
经理	400 - 800	500 - 800	9 - 12	180 - 240	1,000 - 2,400
总监	700 - 1,500	800 - 1,000	12 - 15	300 - 450	2,400 - 4,200
副总裁	700 - 1,500	1,000 - 1,300	不适用	450 - 700	不适用

研发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	200 - 450	260 - 380	4.5 - 6	70 - 120	300 - 780
主管	250 - 600	380 - 500	6 - 8.5	40 - 70	720 - 960
经理	400 - 800	500 - 800	9 - 12	180 - 240	1,000 - 2,400
总监	700 - 1,500	800 - 1,000	12 - 15	300 - 450	2,400 - 4,200
副总裁	1,500 - 2,500	不适用	不适用	不适用	不适用

品控	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	200 - 300	300 - 480	4.5 - 6	70 - 120	300 - 780
主管	250 - 450	480 - 660	6 - 8.5	40 - 70	720 - 960
经理	250 - 600	660 - 800	9 - 12	180 - 240	1,000 - 2,400
总监	600 - 1,200	800 - 1,200	12 - 15	300 - 360	2,400 - 4,200

项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 200	240 - 420	6 - 8	70 - 100	480 - 960
主管	200 - 350	420 - 540	7 - 9	40 - 70	800 - 1,200
经理	250 - 700	540 - 700	10 - 12	120 - 180	1,200 - 2,400
总监	500 - 1,000	700 - 1,000	12 - 15	300 - 420	2,400 - 5,000

卓越运营	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
精益专员	200 - 300	240 - 420	6 - 8.5	80 - 180	1,000 - 2,400
精益经理	300 - 600	420 - 540	8 - 12	180 - 300	1,200 - 3,000
六西格玛专员	200 - 400	540 - 700	6 - 8.5	180 - 240	1,200 - 2,400
六西格玛专家（黑带）	400 - 1,200	700 - 1,000	10 - 15	300 - 420	2,400 - 5,000

销售与市场营销	中国大陆	香港特别行政区	日本
工程师	150 - 250	300 - 480	4.5 - 6
主管	250 - 400	480 - 660	7 - 9
经理	300 - 700	660 - 800	9 - 12
总监	700 - 1,500	800 - 1,200	12 - 15
副总裁	1,200 - 2,500	不适用	不适用



## 工程制造 设备/机械制造

生产	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 250	不适用	4.5 - 6	84 - 120	300 - 780
主管	200 - 300	不适用	7 - 9	36 - 84	720 - 960
经理	250 - 500	不适用	8 - 12	120 - 220	1,000 - 2,400
总监	500 - 1,200	不适用	12 - 20	220 - 360	2,400 - 4,200

工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	150 - 250	220 - 380	4.5 - 6	84 - 120	300 - 780
主管	200 - 300	380 - 500	7 - 9	36 - 84	720 - 960
经理	300 - 700	500 - 800	8 - 12	120 - 220	1,000 - 2,400
总监	600 - 1,200	800 - 1,000	12 - 20	220 - 360	2,400 - 4,200

研发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	200 - 400	220 - 380	4.5 - 6	84 - 120	300 - 780
主管	250 - 500	380 - 500	7 - 9	36 - 84	720 - 960
经理	300 - 600	500 - 800	8 - 12	120 - 220	1,000 - 2,400
总监	600 - 1,500	800 - 1,000	12 - 20	220 - 360	2,400 - 4,200

工程制造  
设备/机械制造

品控	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	泰国
工程师	200 - 300	220 - 380	4.5 - 6	84 - 120	300 - 780
主管	250 - 350	380 - 480	7 - 9	36 - 84	720 - 960
经理	250 - 550	480 - 700	8 - 12	120 - 220	1,000 - 2,400
总监	550 - 1,200	700 - 900	12 - 20	220 - 360	2,400 - 4,200
副总裁	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用

销售	中国大陆	香港特别行政区	日本
工程师	150 - 250	250 - 300	5 - 9
主管	250 - 400	300 - 400	不适用
经理	300 - 700	400 - 650	8 - 12
总监	500 - 1,500	550 - 1,200	12 - 20
副总裁	1,200 - 2,500	不适用	不适用

市场营销	中国大陆	香港特别行政区	日本
专员	100 - 200	300 - 400	5 - 9
主管	150 - 300	400 - 500	不适用
经理	300 - 700	500 - 800	8 - 12
总监	500 - 1,500	800 - 1,200	10 - 15
副总裁	1,000 - 2,500	不适用	不适用



建筑服务	中国大陆	香港特别行政区
应届设计工程师	70 - 130	264 - 336
CAD设计绘图员	不适用	300 - 360
设计工程师	80 - 150	360 - 432
高级设计工程师	120 - 200	420 - 540
CAD 经理	150 - 250	540 - 660

建筑服务	中国大陆	香港特别行政区
首席设计工程师	100 - 200	600 - 720
驻地工程师	150 - 300	420 - 960
项目经理	250 - 400	600 - 780
助理/高级助理	300 - 500	780 - 960
负责人/总监	600 - 900	900 - 1,440

土木与结构	中国大陆	香港特别行政区
CAD设计绘图员	不适用	300 - 360
应届设计工程师	70 - 130	336 - 420
设计工程师	80 - 150	420 - 480
高级设计工程师	120 - 200	540 - 660
CAD 经理	150 - 250	540 - 660

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

土木与结构	中国大陆	香港特别行政区
首席设计工程师	100 - 200	660 - 840
驻地工程师	250 - 400	540 - 1,200
项目经理	250 - 400	780 - 1,080
助理/高级助理	350 - 500	960 - 1,440
负责人/总监	700 - 900	1,200 - 4,800

能源	香港特别行政区	马来西亚
运维经理	480 - 780	96 - 180
项目经理	540 - 840	96 - 180
HSSE 经理	600 - 780	96 - 180
技术经理	600 - 840	96 - 180
运营 (总经理/总监)	960 - 1,440	600 - 1,200

可再生能源	香港特别行政区	马来西亚
项目经理	660 - 900	96 - 180
技术经理	720 - 960	96 - 180
运营 (总经理/总监)	960 - 1,440	240 - 360

工程服务	香港特别行政区	马来西亚
项目经理	480 - 720	96 - 180
技术经理	540 - 720	96 - 180
运营 (总经理/总监)	960 - 1,440	240 - 360

# 人力资源

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 人力资源

## 中国大陆

AI 人工智能正在持续革新招聘流程，通过各种工具协助人力资源专业人员完成从简历筛选到面试安排等任务，从而显著提高效率和准确性。尽管越来越多的企业转向完全现场办公模式，但远程和混合办公模式对于那些接受这种新工作方式的员工来说，仍然至关重要。企业在制定招聘战略时应考虑这种灵活性。强调员工福利，包括心理健康支持和工作与生活的平衡，依然是吸引和留住人才的关键。

随着中国本土企业在海外业务的拓展运营，对人才跨文化管理技能的需求也在上升。企业需要能够处理各国当地文化差异并确保遵守不同劳动法的人才。这对 HR 部门提出了更高的要求，需要深入了解国际法和合规管理。熟悉这些要求的国际化人才将受到高度重视，并且通常能够获得更高的薪酬。

持续的培训和发展对于企业适应海外市场至关重要。为员工提供提升技能和适应新工作环境的机会是关键。拥有丰富国际工作经验的人才，尤其是在跨国企业工作过的成功人士，可以为企业带来宝贵的指导和实践经验。



## 香港特别行政区

随着数字化转型和自动化解决方案的普及，香港的HR行业正在迅速发展。涉及重复性工作的职位正在减少，且企业转而招聘精通人力资源信息系统 (HRIS) 和学习与发展 (L&D) 的专业人员。拥有此类能力的人才数量有限，市场争夺激烈，预计这类人才可以获得更高的薪酬增幅。

受到地缘政治因素影响，一些企业正将其区域中心迁往中国大陆和其他新兴市场，从而提高了多语种专业人员的价值，尤其是精通普通话的专业人员。HR 中层管理者的薪酬可达到 4-5.5 万元港币左右，如果精通多国语言，那么薪酬可能会更高。

招聘经理尚处于探索 AI 招聘工具的早期阶段，主要用于简历筛选和面试安排。随着 AI 和数据分析工具在香港的日渐普及，对具备这些技能的 HR 专业人员的需求也可能会相应增加。

HR 专业人员仍然希望能够获得雇主提供的良好工作保障和灵活的办公模式。这些福利会极大地影响岗位的招聘谈判，因此企业应考虑在提供薪酬福利的同时提供此类福利，以便在竞争优秀人才中脱颖而出。根据实际技能和业务能力情况，HR 从业人员在换工作时有望获得 5-10% 的加薪。



## 日本

日本对双语 HR 从业者的需求日益增加，其中，外资企业需要应聘者掌握熟练日语，而日本本土企业则寻求会讲日语的外籍人士，以符合公司 DE&I 的举措。初级到中级的双语 HR 人才的薪酬涨幅区间在 100 万至 200 万日元之间，对于预算有限的公司而言，招聘此类人才会面临挑战。

许多企业设立了混合职位，即将 HR 运营、人才招聘、L&D、HR 专职或 HR 业务伙伴的职能相结合，以吸引更多人才。经济不确定性也影响了这一趋势，能让 HR 部门在人员数有限的情况下更加灵活地处理各类情况。混合工作方法也延伸到了办公室，过去完全采用远程办公的企业正在逐渐过度到更平均的工作模式，要求 HR 部门员工能有 1-3 天在办公室办公。

目前主要的招聘需求包括薪酬与福利 (C&B) 和 HR 规划。由于各企业为吸引和留住人才，都在努力提供有竞争力的薪酬待遇，因此薪酬与福利方面的专家变得抢手。但是，这类人才的数量有限。同样，许多企业也在寻求拥有 HR 规划经验的应聘者或从事过 HR 规划工作的 HR 通才。这一领域的人才需求量很大，因此很难找到合适的应聘者，进而导致此类岗位的薪酬水平也随之上涨。



## 马来西亚

因马来西亚最低工资标准上调至 1700 令吉，经济学家预测今年会出现通胀，进而会影响今年的薪酬基准。人力资源部门要考虑如何修订内部薪资结构，以符合市场上不断变化的平均薪资水平，从而留住现有员工。

随着人工智能的日益普及，人力资源技术已成为 2024 年的关注重点，并将在 2025 年继续受到重视。越来越多的企业正将 AI 相关工具运用于 HR 部门的日常工作，以提升工作效率，例如人才招聘、绩效管理、员工参与度及日常运作等。HR 从业者应考虑提升自己的数字化技能，跟上技术应用的步伐，以便快速适应如今的数字化办公需求。

过去五年，市场上对组织发展 (OD) 相关人才的需求量成倍增长。然而，在这方面有直接经验的人才比较稀缺。根据公司的不同需求，很多从业者原本有不同 HR 职能的专业经验或是 HR 通才，最终可能会从事企业文化、能力建模、职业发展规划和人力结构重组等工作。由于企业对 OD 这个职位的工作内容定义不尽相同，在招聘市场上对该职位的薪酬范围差异也会比较大。



## 新加坡

不断上涨的生活成本和通胀压力促使企业不得不不断审视他们的薪酬结构。今年的加薪趋势可能会持续，但由于各企业需要在薪酬和成本控制之间取得平衡，加薪幅度会减少。目前企业给出的福利组合会更偏重于员工身心健康方面的福利、工作与生活平衡等，而不是更高的薪资。

AI 与日常工作的融合将改变职位要求，同时影响薪酬标准，尤其是在技术运用占比较重的企业。远程办公和混合办公模式会持续下去，但企业也在通过薪酬奖励来吸引那些愿意回到办公室正常办公的人选。由于雇主方会在全球范围内争夺合适的远程办公人才，薪酬向全球市场水平看齐的情况也越来越普遍。

目前，雇主会将薪酬水平与人才的特定技能或能力挂钩，而不是只看学历资质。这一趋势是由人才短缺和对人选的适应性需求所推动的，而技能提升和技能重塑的培训计划也影响了薪酬结构。基于人才供需和市场发展情况，某些行业（例如科技和医疗保健行业）的薪酬增长依然强劲，而面临经济压力的行业（例如零售和酒店行业）的薪酬增幅则可能较小。

虽然 HR 领域正逐步增加 AI 运用，但仍处于早期阶段，企业仍注重保持“人际接触”。灵活办公模式、员工福利、DE&I 和零工经济是 HR 市场变化的重要趋势。有较高需求的能力包括 HR 技术运用与分析、DE&I、战略性劳动力管理以及可持续发展和 ESG。



## 泰国

2025 年，AI 技术将被更多运用到 HR 工作流程中，包括预测分析员工流失率和提供个性化员工体验。对熟练掌握 AI 运用的需求增强，相关职位的薪酬也随之上升。HR 招聘会更青睐掌握技术的人才，而不是仅有 HR 专业资质的人选，前者能运用 AI 工具帮助企业优化现有流程。企业会重视员工的技能培训，而拥有紧缺技能的应聘者在谈薪时也能获得更多主动权和加薪幅度。

今年，从业者在身心健康方面的意识增强，希望寻求工作与生活的平衡，这也将成为公司关注的重点。为此，公司将提供个性化的员工健康计划和心理健康福利，以留住关键人才。混合办公和远程办公模式发挥了重要作用，其能兼顾生产效率和员工体验。预计，各企业会根据工作地点和远程办公政策调整薪酬，他们也会平衡薪酬和福利的组合，以吸引潜在人才，这也会导致薪酬水平出现差异。



微信认证  
DSCN

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
区域HR经理/HRBP	600 - 1,500	750 - 1,200	15 - 18	240 - 360	150 - 200	2,000 - 2,750
HR总监/HR负责人	600 - 2,000	1,000 - 1,800	15 - 30	300 - 420	170 - 220	2,500 - 3,600
区域HR总监/HR副总裁	800 - 3,000	1,200 - 1,880	18 - 30	420 - 480	220 - 270	3,600 - 4,800
区域HR总监/HR高级副总裁	1,500 - 4,500	1,500 - 3,500	30 - 40	360 - 540	250 - 400	4,500 - 6,000

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
HR协调员	120 - 210	216 - 300	不适用	不适用	42 - 54	400 - 550
HR专员	150 - 240	192 - 360	5 - 7	42 - 66	50 - 70	400 - 550
高级HR专员	180 - 400	300 - 540	6 - 10	67 - 84	65 - 78	500 - 780
HR副经理	230 - 350	420 - 720	7 - 12	84 - 120	75 - 110	750 - 1,050
HR经理/HRBP (6年以上)	350 - 800	500 - 800	10 - 15	120 - 156	85 - 130	1,000 - 1,650
HR经理/HRBP (10年以上)	500 - 1,200	840 - 1,320	12 - 16	180 - 240	85 - 160	1,500 - 2,000

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
TA/招聘官	130 - 400	360 - 1,200	6 - 10	60 - 108	72 - 120	600 - 1,100
TA/招聘经理	350 - 800	540 - 720	10 - 16	108 - 180	84 - 120	1,000 - 1,400
区域人才招聘经理	500 - 1,000	720 - 840	15 - 20	144 - 216	120 - 200	1,200 - 2,000
区域人才招聘总监	800 - 2,000	840 - 1,400	18 - 25	240 - 360	180 - 250	2,000 - 2,800

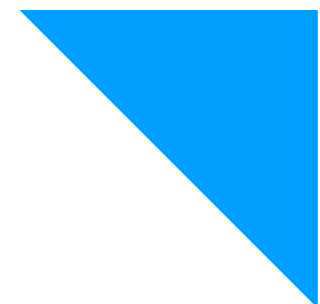
	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
培训与发展专员	130 - 300	216 - 500	7 - 9	60 - 72	66 - 80	400 - 720
HR总监/培训与发展主管	350 - 800	500 - 850	9 - 15	96 - 180	80 - 108	960 - 1,500
区域培训与发展经理	500 - 1,500	850 - 1,300	12 - 18	180 - 264	120 - 156	1,000 - 1,800
区域培训与发展总监	800 - 1,500	1,200 - 1,800	15 - 20	264 - 420	180 - 220	2,000 - 3,000

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
薪酬与福利专员	180 - 300	300 - 480	6 - 10	84 - 168	70 - 120	600 - 1,000
薪酬与福利经理	400 - 700	480 - 720	10 - 16	144 - 180	120 - 150	960 - 1,700
区域薪酬与福利经理	600 - 1,200	720 - 1,300	12 - 18	180 - 300	150 - 200	1,000 - 2,000
区域薪酬与福利总监	800 - 2,000	1,200 - 2,400	15 - 22	300 - 420	180 - 300	2,000 - 3,500

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
HR信息系统管理员	120 - 200	240 - 384	5 - 8	48 - 96	54 - 72	300 - 500
HR信息系统经理	300 - 650	480 - 1,020	10 - 15	180 - 300	80 - 140	650 - 1,000
HR信息系统分析员	120 - 240	380 - 600	不适用	96 - 144	60 - 80	450 - 750

## 人力资源

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
工资专员	120 - 180	216 - 336	5 - 9	54 - 90	48 - 70	360 - 550
工资经理	300 - 600	480 - 900	9 - 14	120 - 180	70 - 120	800 - 1,200
共享服务经理	400 - 1,000	480 - 900	10 - 15	144 - 180	90 - 220	800 - 1,200
组织发展经理	500 - 1,500	600 - 1,500	12 - 18	144 - 360	130 - 250	1,000 - 2,400
变革管理	不适用	不适用	不适用	96 - 300	不适用	不适用



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 保险

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 保險

## 香港特别行政区

香港保险市场的保费收入稳步增长。尽管如此，全球主要保险公司仍采取保守的人员规划策略，倾向于将现有人员重新分配到重点职能，而不是扩大员工队伍。

香港仍是亚洲重要的区域中心，但可能很快就要面临和东南亚国家竞争，那里的运营和转型项目正在日益增多。如今，香港的保险公司正积极寻求风险、合规、法律、精算和网络安全等领域的高技能专业人员。这些职能领域对本地人才的需求高涨，引发了薪资上涨，公司为了留住优质员工，还会愿意提供更多元化的福利待遇。

销售和分销职位仍然活跃，银行保险和本地保险公司都在继续吸引有才能的人才。越来越多的公司开始聘用具有跨境知识和经验的分销、代理和承销外籍人士来香港工作。

该行业今年还在不断调整，以适应多项法规变化，其中包括来自国外的新政策，这些政策要求保险公司加强其第三方风险管理。此外，当地保险机构最近实施了风险为本的资本制度，这也增加了对风险和合规人员的需求，以确保企业政策与这些变化保持一致。



## 日本

非寿险行业遭受到越来越多自然灾害和疫情影响，因此更加需要进行风险评估和管理。气候变化是另一个日益增长的风险因素，需要提高风险评估的准确性，这些趋势引发了对能够应对变化的风险管理专家和销售代表的需求。具备相应技能的人才将能获得更高薪酬。

该行业还有另外一个高需求的技能，即能够在工作中熟练运用数字化和自动化流程的能力，随着数字化工具和平台的广泛采用，对IT专家的需求也在增加。企业保险和网络安全保险方面的专家需求也非常热门。

在寿险行业，从业者需要具备健康管理和预防医学知识。该行业非常重视能够适应法规变化的灵活人员，并且需要具有客户数据保护和隐私管理专业能力的审计师。日本的老龄化社会情况也增加了对养老金和终身寿险的需求。销售代表若具备退休计划和资产管理专业知识，则会非常抢手，有助于热门产品销售。



CIPFA 注册管理认证  
微信公众平台

## 马来西亚

2025 年，由于数字化转型、保费上涨和客户期望的变化，马来西亚的保险业将会有所变化。医疗通货膨胀预计将导致保费（尤其是医药卡产品）上涨 40-70%。这就促使了马来西亚国家银行率先出台新法规，要求保险公司审查其医药重新定价策略，以缓解保费大幅上涨的影响。

为满足数字化转型需求，越来越多的保险公司开始采用在线平台和移动应用程序，以提高用户可访问性和便利性。企业计划利用人工智能和大数据来了解客户行为、预测需求，以及提供个性化产品。这种转变产生了对数据分析技能和医药健康经验的需求，包括承保、索赔、熟悉远程信息处理技术的精算师以及商务拓展人员的需求。

该行业也开始向个性化的保险产品发展，允许客户根据自己的需求修改承保范围。保险公司计划整合健康计划与保单，为参与健康活动的人提供奖励，以满足马来西亚人日益增强的身心健康意识。这一趋势增加了对懂得特定产品开发、灵活定价策略和技术型从业者的需求。

与气候相关的风险越来越大，进而致使保费上涨，并影响了行业的成本结构。地方监管机构正在指导保险公司应对这些风险。此外，所有核心职能都急缺中层技术人员和保险从业者，特别是海外市场仍在继续寻求本地人才，因此进一步推动了薪酬上涨。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

## 保险

客户服务	香港特别行政区	马来西亚
副经理	340 - 480	60 - 84
经理	500 - 620	96 - 120
高级经理	700 - 800	144 - 196
部门负责人	870 - 1,500	216 - 252

渠道	香港特别行政区	日本	马来西亚
销售开发主管	1,200 - 2,000	15 - 25	330 - 396
其他分销主管	1,300 - 2,000	15 - 25	330 - 370
银行保险主管	1,400 - 2,300	15 - 25	290 - 385

代理	香港特别行政区	日本	马来西亚
代理专员	180 - 300	6 - 8	420 - 600
副经理	340 - 480	7 - 10	93 - 114
经理	500 - 720	8 - 12	120 - 144
高级经理	700 - 960	12 - 18	192 - 216
代理总监	1,000 - 1,600	15 - 20	240 - 360

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

CIPS 采购经理认证  
 微信公众号 CIPSCN

## 保险

银行保险	香港特别行政区	日本	马来西亚
银行保险专员	216 - 300	6 - 8	420 - 600
副经理	360 - 480	7 - 10	93 - 114
经理	500 - 800	10 - 12	120 - 144
高级经理	720 - 1,020	12 - 15	216 - 264
部门主管	1,200 - 2,000	15 - 20	360 - 420

替代经销渠道	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	400 - 500	6 - 10	93 - 114
经理	540 - 690	10 - 14	120 - 145
高级经理	750 - 900	12 - 18	172 - 238

人寿保险	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	520 - 570	6 - 8	48 - 84
经理	570 - 820	8 - 12	120 - 156
高级经理	840 - 940	10 - 15	168 - 300
总监	950 - 1,560	15 - 20	300+

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

## 保险

一般保险	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	340 - 490	6 - 8	90 - 132
经理	550 - 670	8 - 12	108 - 156
高级经理	720 - 840	10 - 15	180 - 300
业务线负责人	900 - 1,700	15 - 20	300+

人寿索赔	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	400 - 500	6 - 8	60 - 84
经理	570 - 720	8 - 10	84 - 132
高级经理	800 - 960	10 - 15	132 - 204
索赔负责人	1,000 - 1,400	15 - 20	204 - 420

一般索赔	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	380 - 500	5 - 8	60 - 84
经理	570 - 720	7 - 10	84 - 156
高级经理	720 - 820	10 - 12	144 - 216
业务线主管	800 - 900	15 - 18	216 - 240
索赔负责人 (区域/本地)	900 - 1,400	18 - 25	240 - 420

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

项目与转型	香港特别行政区	日本	马来西亚
业务分析师	200 - 480	5 - 10	56 - 300
副经理	400 - 550	6 - 11	84 - 180
项目经理	660 - 840	8 - 15	156 - 240
高级项目经理	840 - 1,300	14 - 22	240 - 360
转型负责人	1,300 - 2,000	20 - 25	300 - 500

战略	香港特别行政区	日本	马来西亚
分析师	280 - 540	5 - 11	56 - 120
经理	600 - 800	10 - 16	84 - 156
副总监/高级经理	1,100 - 1,700	13 - 19	156 - 300
总监/助理副总裁	1,400 - 2,200	15 - 25	240 - 360

运营	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	420 - 540	6 - 8	60 - 84
经理	540 - 720	8 - 12	84 - 144
高级经理	700 - 950	12 - 18	144 - 300
首席运营官	1,800 - 2,500	15 - 30	360 - 540

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

CIPS 采购经理认证  
 微信公众号 CIPSCN

产品开发	香港特别行政区	日本	马来西亚
副经理	330 - 460	6 - 10	96 - 132
产品经理	600 - 720	8 - 12	144 - 180
高级经理	840 - 1,200	10 - 15	196 - 300
总监/部门负责人	1,200 - 2,200	14 - 20	360 - 600

渠道	香港特别行政区	日本	马来西亚
首席分销官	1,500 - 2,500	15 - 30	不适用
首席代理人	1,300 - 2,000	15 - 30	不适用

审计（保险）	香港特别行政区	日本	马来西亚
审计师/高级审计师	300 - 540	6 - 8	84 - 96
审计副经理	480 - 600	7 - 10	72 - 120
审计经理	600 - 840	10 - 14	108 - 192
高级审计经理	780 - 1,020	12 - 15	144 - 240
审计总监	1,200 - 1,600	15 - 19	不适用
审计主管/助理副总裁	1,400 - 2,000	16 - 20	240 - 480
首席审计师	2,200 - 2,800	17 - 22	300 - 600

CIPS 采购经理认证  
 微信公众号 CIPSCN

投资	香港特别行政区	马来西亚
分析师	480 - 600	48 - 102
高级分析师	600 - 780	78 - 300
基金经理	780 - 960	72 - 192
高级基金经理	960 - 1,200	192 - 360
投资负责人/首席投资官	1,500 - 3,000	300 - 660

精算 - 审计	香港特别行政区	马来西亚
副经理	480 - 540	132 - 180
经理	600 - 780	180 - 240
高级经理	780 - 1,020	288 - 360
副总监	1,080 - 1,500	不适用
总监	1,500 - 2,000	600 - 900

保单行政工作	香港特别行政区	马来西亚
副经理	340 - 450	72 - 108
经理	450 - 660	108 - 168
高级经理	600 - 780	180 - 250
保单行政工作负责人	840 - 1,300	250+

退休基金	香港特别行政区
专员	170 - 300
副经理	380 - 480
经理	480 - 600
高级经理	600 - 800
部门主管	900 - 2,500

EMPLOYEE BENEFITS	香港特别行政区
专员	180 - 300
副经理	360 - 500
经理	500 - 750
高级经理	720 - 1,000
部门负责人	1,200 - 2,000

精算 - 定价	香港特别行政区	马来西亚
副经理	360 - 480	120 - 168
经理	540 - 660	180 - 228
高级经理	720 - 900	228 - 300
副总监	1,000 - 1,300	不适用
总监	1,300 - 1,800	不适用
定价主管	1,700 - 2,200	300 - 540

风险	香港特别行政区	日本	马来西亚
主管/高级主管	300 - 420	6 - 7	48 - 90
副经理	480 - 600	7 - 10	84 - 120
经理	720 - 840	9 - 12	108 - 180
高级经理	840 - 1,080	12 - 17	180 - 216
总监	1,200 - 1,800	18+	240+
首席风险官	2,200 - 3,000	20+	360 - 900

财务风险	香港特别行政区	日本	马来西亚
高级主管- 副经理	420 - 720	不适用	60 - 120
经理	720 - 1,080	不适用	120 - 180
高级经理	1,200 - 1,800	不适用	180 - 240
负责人	1,800 - 2,400	不适用	240 - 360

气候风险	香港特别行政区	日本	马来西亚
高级主管- 副经理	360 - 600	不适用	60 - 80
经理	720 - 900	不适用	96 - 180
高级经理	900 - 1,200	不适用	180 - 240
负责人	1,800 - 2,200	不适用	240 - 420

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



合规	香港特别行政区	日本	马来西亚
专员/高级专员	300 - 420	6 - 8	60 - 72
副经理	420 - 540	6 - 10	72 - 108
经理	600 - 780	8 - 12	108 - 168
高级经理	780 - 1,200	13 - 18	180 - 240
总监	1,200 - 1,800	15 - 18	240 - 540
助理副总裁	1,500 - 2,000	15 - 20	300 - 420
首席合规官	2,200 - 2,800	17 - 22	384 - 780

精算	香港特别行政区	日本	马来西亚
分析师	265 - 336	6 - 10	60 - 84
高级分析师	360 - 480	不适用	78 - 108
副经理	480 - 600	不适用	120 - 168
经理	600 - 900	12 - 18	180 - 228
高级经理	900 - 1,400	14 - 21	216 - 300
部门负责人	1,400 - 1,900	19 - 25	300 - 540
首席精算师	1,500 - 2,800	20 - 35	420 - 900



会计	马来西亚
会计/主管	48 - 72
高级会计师	72 - 120
经理	120 - 240
高级经理	180 - 300
财务控制	300 - 420
首席财务官	420 - 780

经纪人/IFA	香港特别行政区	马来西亚
专员	216 - 300	462 - 528
副经理	360 - 576	120 - 130
经理	480 - 720	132 - 145
高级经理	720 - 960	264 - 303
部门负责人	1,200 - 2,000	330 - 462

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

养老金销售	香港特别行政区
专员	180 - 300
副经理	300 - 480
经理	480 - 720
高级经理	720 - 1,000
部门负责人	1,200 - 2,500

养老金运营	香港特别行政区
专员	180 - 240
副经理	350 - 480
经理	420 - 600
高级经理	620 - 1,000
部门负责人	1,200 - 2,500

养老金项目	香港特别行政区
专员	240 - 420
副经理	540 - 660
经理	720 - 900
高级经理	960 - 1,100
部门负责人	1,200 - 2,500

# 法律

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 法律

## 中国大陆

随着中国不断发展成为全球经济强国，其法律市场也将在 2025 年发生显著变化。回顾 2024 年，法律市场更加注重细分领域专业化。数据隐私合规仍然是一个热门话题，监管审查日益严格，对专业法律知识的需求也在持续增加。

由于国际贸易法规的复杂性，贸易合规也已成为一个关键领域。对商业和监管合规职位的需求已从医药行业扩展到制造和消费在内的其他领域，这些行业在过去一年中保持稳健发展。

由于经济增长放缓，专业人士的预计薪资增长幅度较小。律师事务所候选人通常愿意维持之前的薪酬待遇，甚至接受降低薪酬，以换取过渡到企业内的法务机会。

如今，空缺职位的竞争十分激烈，造成了目前失业人员的议价能力失衡。不过，合规和数据隐私职位的薪酬仍然具有竞争力，进而反映出这些岗位在不断演变的法律格局中的关键重要性。

随着中国企业扩大海外投资，对能够应对跨境交易和监管环境复杂性的国际律师的需求也在日益增长。这些变化有望提高法律程序的效率和公平性，使中国的法律环境日趋完善并与国际接轨。



## 香港特别行政区

2024 年，整体法律市场因交易活动的减少而面临挑战，但这也给一些特定领域创造了机会。知识产权 (IP) 和数据保护重新受到重视，对精通知识产权和隐私法的律师的需求随之增加。此外，对具有较强商业和租赁经验的律师的需求也有所增长。在金融领域，金融监管和金融科技相关的律师备受追捧，这主要源于加密货币的热度回归，以及跨境旅行的恢复对香港零售业产生了积极影响。

私人执业律师领域经历了重大重组，一些律所通过合并以增强服务能力，而另一些则选择退出了中国大陆市场，进而导致律所律师供过于求。这一人才外溢使得甲方团队受益，他们积极出手，招揽能满足公司需求的优秀人才。

由于全球经济的不确定性，2024 年下半年香港企业秘书类专业人员的招聘速度放缓。不过，2025 年该领域的市场前景依然谨慎乐观。预计新的招聘需求将主要为大型蓝筹企业和私营企业的职位替换。尽管存在挑战，但由于企业治理准则、香港上市规则及离岸法规不断变化，企业治理方面的技能型人才需求预计将持续保持强劲。



## 日本

日本的法律招聘市场竞争仍然非常激烈，具有海外国际经验且精通双语的人才炙手可热，尤其是在制药、保险、金融等受到高度监管的行业。企业内部法务职位也在扩张，尤其重视并购、跨境交易和合规等方面。

国际律所和全球化影响进一步加剧了该领域的竞争，拥有高素质能力的人才愈发短缺。除了提供有竞争力的薪酬和混合办公的条件，企业还必须采取更长期的招聘战略，以吸引和留住顶尖人才。

由于激烈的竞争环境，我们还注意到客户扩大了目标候选人的选择范围，从关注硬技能转向更多关注软技能，如领导力、沟通技巧和未来潜力。技术和资质因人而异，因而组织明白需要在招聘中更多地重视人选的意愿而非技能，并愿意通过技能提升计划帮助员工填补缺失的能力。

我们预计，科技和制造业的法律岗位将有较高的招聘需求。尽管去年科技行业相对平缓，但许多科技类企业已经开始寻求帮助，以满足他们 2025 年的招聘需求，以应对不断变化的监管环境，尤其是重新关注知识产权和数据隐私。



## 马来西亚

对具备监管合规专业知识的法律专业人员的需求日益增长，尤其是在资本市场和投资领域。我们预测，法律和合规职位有可能会因此合并。另外，数字银行和金融科技行业有望招聘更多具有企业或国际银行交易经验的人才，因为他们具备可转移的技能能力。

银行业的应聘者越来越重视福利待遇，而居家办公方案也是他们选择雇主时的一个关键决策因素。各企业正在调整其福利以满足灵活性需求，而其中一些金融科技、保险公司和顶级律师事务所会提供其他福利来代替现金。

最近重新修订的《个人数据保护法》(PDPA) 使得对数据保护类人才的需求增加，各组织都积极相应并寻求遵守新规。数据保护和网络安全职责往往交织出现，能够同时承担这两方面工作的候选人需要越来越多地在技术和法律职责之间转换，这引发了关于他们应该向哪个部门汇报的问题。

由于对上市公司业务的接触变多，对持证的公司秘书的需求增强。雇主在搜寻秘书人才时，不仅需要对方技术熟练，还需要具备强大的人际沟通能力、领导力和汇报演讲技巧。随着中国投资的增加，越来越多公司进入马来西亚市场，精通普通话的能力也日渐受到追捧。

我们还发现，越来越多的跨国企业将其法务人员转移到马来西亚，以负责亚太地区的法律与合规事务，最终使共享中心 (SSC) 建立起集中化的法律职能，为全球业务提供支持。由于律所提供的薪酬较高，如果想从顶级律所吸引人才进入企业，雇主方需要提供更具有竞争力的薪酬待遇。



## 新加坡

AI 的运用将持续影响新加坡律师行业转型，让律师有更多时间和精力专注于更高价值的工作。自动化系统将完成日常任务，拥有较强分析和策略能力的律师将获得重用。能从数据中有效提炼价值洞察的中阶专业人士的需求有所增长。

法律团队越来越多地关注能够管理资源，降本提效的专业人士，因而法律运营职位的重要性预计将有所提高。这一职能要求人选拥有规划能力、财务管理、供应商管理等技能，以优化现有流程。这些技能在法律从业者中是很稀缺的。律所和企业法务部也会更加关注网络安全，需要能够就数据保护相关事宜提供专业咨询的人士。

替代性法律服务提供商 (ALSP) 将成为主流，他们可以提供更具性价比的高效解决方案。这一趋势将为法律专业人士创造机会去接触一些非传统意义上的法律工作，例如项目管理和流程改进。

监管合规仍是法律市场的重点，法律团队会着重关注风险管理和缓解策略。合规专家的招聘需求随之上升，他们需要能够应对复杂的监管环境，确保企业遵守新加坡不断变化的各类法规和准则。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

律师事务所	中国大陆 (国际律所)	中国大陆 (本土律所)	香港特别行政区 (国际律所)	香港特别行政区 (纽约/美国律所)	日本	马来西亚	新加坡
法务助理	180 - 360	150 - 250	240 - 840	350 - 980	4 - 13	38 - 60	43 - 66
新执业律师	500 - 1,000	200 - 400	980 - 1,092	2,028+	6 - 15	60 - 72	48 - 72
律师 (1年执业经验)	600 - 1,260	300 - 450	1,050 - 1,190	2,303+	9 - 17	63 - 69	60 - 84
律师 (2年执业经验)	650 - 1,400	300 - 500	1,162 - 1,302	2,385+	10 - 18	63 - 75	70 - 108
律师 (3年执业经验)	750 - 1,540	350 - 600	1,232 - 1,372	2,574+	11 - 19	75 - 82	108 - 130

律师事务所 (续)	中国大陆 (国际律所)	中国大陆 (本土律所)	香港特别行政区 (国际律所)	香港特别行政区 (纽约/美国律所)	日本	马来西亚	新加坡
律师 (4年执业经验)	800 - 1,680	400 - 650	1,260 - 1,540	2,903+	12 - 20	82 - 96	110 - 140
律师 (5年执业经验)	900 - 1,750	500 - 700	1,344 - 1,680	3,138+	13 - 22	75 - 120	130 - 155
律师 (6年执业经验)	1,000 - 1,820	600 - 850	1,512 - 1,820	3,372+	14 - 25	96 - 108	132 - 160
律师 (7年执业经验)	1,100 - 1,900	650 - 1,000	1,610 - 1,890	3,560+	15 - 25	108 - 132	132 - 180
律师 (8年执业经验)	1,200 - 1,950	700 - 1,200	1,750 - 2,170	3,842+	15 - 30	130 - 150	180+

律师事务所 (续)	中国大陆 (国际律所)	中国大陆 (本土律所)	香港特别行政区 (国际律所)	香港特别行政区 (纽约/美国律所)	日本	马来西亚	新加坡
授薪合伙人 (初级)	1,800+	1,200+	2,500+	4,000+	25+	156 - 180	192 - 250
授薪合伙人 (高级)	2,500+	2,000+	3,000+	6,000+	30+	240+	325+
专业支持律师	600 - 1,200	600 - 800	950 - 1,500	950 - 1,500	15+	144 - 180	75 - 96

# 法律

商务公司法务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
法务助理	140 - 250	180 - 840	6 - 12	48 - 60	46 - 65
初级法律顾问 (0-3年执业经验)	200 - 350	500 - 1,120	6 - 12	42 - 60	54 - 84
法律顾问 (4-6年执业经验)	350-600	950 - 1,750	8 - 16	60 - 96	85 - 132
法律顾问 (7-10年执业经验)	600 - 1,200	1,150 - 1,950	10 - 25	108 - 165	144 - 216
高级法律顾问 (10年以上执业经验)	800 - 1,600	1,500 - 2,400	14 - 40	120 - 300	180 - 240
总法律顾问	1,200 - 4,000	1,800 - 4,000	20+	300 - 600	240 - 600
企业秘书助理至高级职员	不适用	228 - 480	不适用	不适用	不适用
副经理至高级经理	不适用	480 - 900	不适用	不适用	不适用
企业助理秘书至副秘书	不适用	840 - 1,200	不适用	不适用	不适用
指定企业秘书	不适用	720 - 1,800	不适用	不适用	不适用

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

## 法律

金融公司法务	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
法务助理	150 - 300	300 - 900	7 - 9	36 - 54	52 - 65
初级法律顾问 (0-3年执业经验)	250 - 500	750 - 1,395	6 - 14	42 - 78	52 - 91
法律顾问 (4-6年执业经验)	500 - 750	1,100 - 1,950	9 - 18	72 - 132	104 - 130
法律顾问 (7-10年执业经验)	650 - 1,300	1,500 - 2,400	15 - 30	120 - 180	150 - 240
高级法律顾问 (10年以上执业经验)	1,000 - 2,000	1,850 - 3,000	15 - 40	180 - 300	300 - 450
总法律顾问	1,500 - 3,500	2,550 - 6,000	22 - 45	480 - 600	500+
企业秘书助理至高级职员	不适用	390 - 520	不适用	不适用	不适用
副经理至高级经理	不适用	520 - 910	不适用	不适用	不适用
企业助理秘书至企业副秘书	不适用	650 - 1,160	不适用	不适用	不适用
指定企业秘书/区域企业秘书	不适用	1,170 - 3,000	不适用	360 - 480	不适用

内部数据隐私	中国大陆	香港特别行政区	日本
助理隐私顾问	350 - 450	750 - 1,000	5 - 8
数据隐私顾问 (4-6年执业经验)	400 - 1,000	1,100 - 1,400	8 - 12
高级数据隐私顾问 (7-10年执业经验)	800 - 1,500	1,400 - 1,800	12 - 16
数据隐私顾问 (10年以上执业经验)	1,000 - 2,000	1,800+	16+
亚太区数据隐私官 (10年以上执业经验)	1,800+	2,500+	20+

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

## 法律

企业秘书 (C&I)	马来西亚	新加坡
初级	30 - 48	36 - 48
初级行政人员 (0-3年执业经验)	36 - 60	36 - 48
高级主管 (4-8年执业经验)	60 - 108	48 - 72
经理 (8-15年以上执业经验)	102 - 180	72 - 156
企业秘书	240 - 360	110 - 180

合规	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚
合规专员 (0-3年)	250 - 400	240 - 300	5.5 - 7.5	30 - 60
合规经理 (4-7年)	300 - 700	360 - 600	6.5 - 9.0	60 - 108
高级合规经理 (7-14年)	600 - 1,200	660 - 1,080	8.0 - 14.5	120 - 216
合规总监 (14-20年)	1,200 - 2,500	1,080 - 1,800	10 - 16	240 - 420
首席合规官 (20年以上)	2,000+	1,800+	14 - 25	420 - 600
调查顾问 (5-8年)	300 - 800	不适用	6.5 - 8.5	不适用
高级调查顾问 (8-15年)	700 - 1,500	不适用	7.5 - 11.0	不适用
调查总监 (15年以上)	1,500+	不适用	8 - 15	不适用

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

# 生命科学

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 生命科学

## 中国大陆

受到带量采购政策影响，生命科学行业正在从高速增长转向高质量增长，且如今对人才的需求更加注重质量和专业技能。企业正在寻找能够推动创新和提高效率的人才。由于经济的不确定性，如今的从业者对企业稳定性的要求高于文化契合度，他们在考虑职业发展时也更谨慎。这种心态也反应在对薪酬的预期上，没有太高的涨薪预期。未来的应聘者会更倾向于选择具有可持续发展性的平台，这类平台需要有良好的产品组合，稳定的组织架构，和健康的运营体系。

在技术高速发展的时代，工作方式也在发生变化，数字化和人工智能为有技术运用能力的公司提供了显著优势。许多公司开始青睐更年轻、更有活力的人才，他们成长于互联网时代，将成为竞争激烈的市场环境下，推动企业增长和创新的关键力量。但是，随着人才的年轻化，他们对混合办公的需求也越来越高，国内的办公环境也在随之慢慢调整。随着生命科学的生态不断发展并与国际接轨，企业需要保持国际视野，并提供一定的灵活性，从而留住关键人才。同时，企业也需要适当采用混合办公的方式，以确保能和海外优秀人才保持互通。



## 香港特别行政区

香港政府通过创新及科技基金等举措，增加了对生物技术和制药领域研发的资金投入。这一致力于发展当地生态系统的承诺已经取得成果，而阿斯利康研发中心的建立有望推动该区域的细胞和基因治疗研究。生物科技初创企业的崛起引人注目，许多企业利用当地的研究机构和大学来开发创新解决方案，因为在政府的支持下，可以更轻松地获取专业知识。

随着生命科学企业希望增强实时数据收集、患者参与度以及药物研发等方面，数字化工具的重要性愈发突出。

AI 正在成为一股颠覆性力量，制药公司预计监管范式将发生重大变化。在诊断领域，现场快速诊断 (POCT) 变得越来越多，各企业正在探索利用人工智能来实现拉曼光谱等新技术用于商业诊断产品。由于对新技能组合的需求开始增加，生命科学专业人员需要熟悉这些新的办公方式。

根据《2022 年化妆品监管现代化法案》，化妆品制造商还面临着越来越多的 FDA 监管要求，而 FDA 正致力于扩大临床试验的多元化。法规专家需要随时了解这些变化，确保其工作流程和法规要求保持一致。



## 日本

提前退休减缓了医药行业的招聘速度，但医疗、诊断设备和生命科学行业依然十分活跃。随着人工智能、机器学习和物联网创新越来越多地被融合进来，以用于改善患者护理、简化运营流程和提高诊断准确性，对能够在医药健康领域运用数字化技术的人才的需求不断增加。

我们还发现，销售和市场职位的招聘活动有所增加，尤其是专注于数字健康解决方案的岗位。其中包括具备以下能力的专业人员：开发和推广创新医疗保健技术、建立战略联盟以扩大市场覆盖率、推动商务拓展以抓住新机，以及实施全渠道战略以提高客户在各个平台的参与度。

在生物科技和专业领域，尤其是对具有罕见病和癌症治疗专业知识的医疗和研发人才，招聘需求量依然居高不下。与往年一样，市场仍然需要精通英语的人才，尤其是在管理岗位上，需要人选能进行国内与国外的无障碍交流。

法规事务和质量控制领域的招聘需求也很积极，以为新产品上市做好准备。展望未来，利用人工智能和机器人技术开发下一代医疗设备的技术预计将取得进展，这将增加对掌握机械工程和 Analysis 能力的人才的需求。



## 马来西亚

传统上以商业职位为主的生命科学领域竞争日趋激烈，促使企业需要寻找新的方法来吸引顶尖人才。公司想节省时间，又想获得人才，开始倾向于和专业猎头公司而非传统招人机构合作，后者需要花费大量人力时间来筛选简历。虽然专业猎头公司的收费更贵，但雇主依然愿意增加预算，以确保有效率地招聘到合适人选。

如今，我们发现，初级职位存在大量空缺，但管理和高级职位的空缺却越来越少。这就导致有才能的应聘者缺乏职业晋升机会，职业发展停滞不前，因此越来越多的专业人员开始寻求横向调动。

与此同时，我们发现，由于数字化转型和技术类技能对于那些追求前沿运营模式的企业来说变得至关重要，越来越多来自其他行业的专业人员加入了生命科学行业。

今年，我们预测竞争的加剧会对该领域专业人员的整体薪酬产生影响。即便如此，虽然薪酬仍然是影响应聘者选择公司的一个重要因素，但现在也有许多应聘者更加重视工作与生活的平衡、福利、公平的文化、职业发展和公司的领导能力。人才招聘团队需要了解如何以最佳方式向潜在人才展示他们的员工价值主张，以最大限度地吸引人才。



## 新加坡

2024 年，值得关注的领域包括大型制药企业并购活动和研发投资的增加，尤其是在新加坡。美国大选的最终结果有望创造地缘政治的稳定。可持续发展实践对于企业获得竞争优势至关重要，在遵守当地法规的同时，能吸引到在投资决策中越发重视 ESG 因素的投资者。

如今，大多数企业都把重点放在填补以前的空缺岗位上，这表明他们对增加员工招聘量采取谨慎态度。这一趋势在新加坡尤为明显，新加坡仍然是区域中心，但由于该地区招聘成本较高，一些关键高层职位可能会被撤走。对于想要填补这些空缺的企业而言，继任计划就变得更加重要，要求领导者能够准确识别出有能力担任更高级别职位的高潜力员工。

即便如此，我们看到来自中国的潜在投资正在增加，这将帮助新加坡稳固其在生命科学领域的领导地位。拥有战略销售背景的人才仍将抢手，尤其是那些兼具生命科学专业知识和商务经验的人才。此类人才在新加坡十分稀缺，符合职位要求的从业者能在谈薪时要求更高的涨幅。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
HEOR/市场准入人员	300 - 550	440 - 600	7 - 10	72 - 96	130 - 230
HEOR/市场准入经理	550 - 750	620 - 836	10 - 15	160 - 240	230 - 300
HEOR/市场准入总监	850 - 1,500	910 - 1,300	14 - 22	240 - 500	250+

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
SFE专员	200 - 250	299 - 550	4 - 8	50 - 80	70 - 100
SFE经理	350 - 550	680 - 760	8 - 10	120 - 180	120 - 180
SFE总监	600 - 1,100	不适用	10 - 14	不适用	180 - 240

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
医药代表	150 - 300	433 - 620	6 - 14	40 - 78	49 - 78
客户经理	300 - 500	600 - 750	6 - 10	80 - 120	80 - 100
地区销售经理	350 - 600	850 - 1,000	10 - 13	90 - 160	95 - 150
销售总监	1,400 - 1,800	1,100 - 1,300	12 - 18	250 - 350	180 - 250
总经理	2,000 - 4,000	1,800 - 3,000	18 - 30	300 - 600	250 - 350

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
区域销售经理	500 - 800	950 - 1,100	12 - 18	150 - 180	150 - 182
市场专员	200 - 300	260 - 400	5 - 8	45 - 84	45 - 72
产品经理	350 - 550	600 - 800	6 - 12	108 - 144	85 - 130
市场经理	700 - 950	850 - 1,100	12 - 15	150 - 240	135 - 192
市场总监	1,000 - 1,800	1,100 - 1,300	14 - 20	250 - 400	190 - 240

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
商务拓展经理	550 - 650	520 - 850	9 - 13	120 - 192	90 - 140
商务拓展总监	1,200 - 1,500	900 - 1,300	12 - 15	240 - 324	160 - 240
公关/企业传播	450 - 700	377 - 650	8 - 12	100 - 200	70 - 150
战略经理	600 - 800	不适用	8 - 12	不适用	100 - 230
战略总监	1,500 - 2,000	不适用	12 - 15	不适用	250 - 350

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
药品安全专员	220 - 300	300 - 450	6 - 9	60 - 72	70 - 100
药品安全经理	450 - 700	510 - 715	10 - 15	108 - 150	120 - 150

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
质量经理 (GCP)	450 - 650	455 - 650	10 - 14	108 - 144	125 - 160
质量经理 (GMP)	350 - 550	480 - 730	10 - 14	120 - 144	96 - 120
质量经理 (GLP)	300 - 400	455 - 650	10 - 12	108 - 144	70 - 95
质控经理	250 - 500	494 - 728	10 - 12	96 - 200	96 - 120
质量总监	1,000 - 1,500	850 - 1,200	不适用	不适用	200 - 230

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
研究员	300 - 450	600 - 1,300	12 - 17	不适用	90 - 120
高级研究员	450 - 700	不适用	不适用	不适用	不适用
资深研究员	700 - 1,000	600 - 1,300	12 - 17	不适用	90 - 120
首席科学官	1,500 - 3,000	850 - 3,000	18 - 30	198+	150 - 180

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
法规事务专员	150 - 280	260 - 468	6 - 9	60 - 100	55 - 80
法规事务经理	350 - 700	560 - 786	10 - 14	100 - 240	85 - 140
法规事务总监	900 - 1,800	880 - 1,200	15 - 20	220 - 400	150 - 240
科学事务经理	不适用	600 - 880	10 - 14	144 - 216	85 - 130

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
医学撰写	300 - 700	300 - 750	6 - 12	48 - 96	70 - 90
临床研究医师	400 - 750	500 - 800	13 - 30	不适用	150 - 250

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
医学联络官	300 - 450	380 - 610	7 - 15	60 - 80	80 - 130
医学信息经理	350 - 600	455 - 750	5 - 12	96 - 144	90 - 200
医学顾问	400 - 600	455 - 800	8 - 15	120 - 156	132 - 156
医学事务经理	500 - 750	650 - 900	12 - 25	144 - 180	140 - 180
医学事务总监	1,000 - 1,800	910 - 1,500	15 - 35	240 - 360	250 - 300

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据管理专员	120 - 250	300 - 500	6 - 10	96 - 120	60 - 70
数据经理	240 - 500	550 - 800	10 - 12	不适用	70 - 90
SAS程序员	300 - 500	不适用	6 - 10	不适用	60 - 90
产品线组合经理	600 - 800	585 - 900	12 - 20	120 - 220	90 - 160

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
临床监查员	130 - 250	325 - 494	4 - 8	42 - 100	50 - 70
高级临床监查员	220 - 400	494 - 676	6 - 10	100 - 180	70 - 110
临床研究/项目经理	450 - 700	700 - 950	12 - 16	120 - 220	90 - 160
临床运营经理	450 - 700	700 - 950	6 - 10	180 - 264	50 - 70
临床运营总监	900 - 1,800	910 - 1,300	14 - 25	350 - 500	150 - 200

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
生物统计经理	500 - 800	700 - 900	9 - 12	180 - 240	120 - 150
生物统计总监	800 - 1,500	1,000 - 1,500	14 - 18	不适用	不适用
科学家	400 - 700	400 - 715	6 - 8	48 - 84	65 - 90
高级科学家	450 - 750	550 - 850	8 - 12	80 - 100	90 - 160
RWE 经理	300 - 500	不适用	10 - 16	不适用	不适用
RWE 总监	900 - 1,200	不适用	18 - 30	不适用	不适用

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 市场营销与数字化

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 市场营销与数字化

## 中国大陆

过去，市场营销的求职者在换工作时对薪酬涨幅的预期基本在 5-15%。然而，由于目前市场上的供需关系改变，求职者在跳槽时接受降薪或维持原薪的情况已司空见惯。年薪增幅一般取决于企业政策和通胀情况，通常在 5% 左右。

市场经理的奖金一般略低于销售经理。市场经理的奖金通常与企业绩效挂钩，平均约为 10%，其中高绩效企业的奖金最高可达 20%。相比之下，销售专业人员可以获得高达 50% 的浮动奖金，其中薪酬会与个人和企业绩效挂钩。

尽管经济进入放缓周期，影响了大多数行业的奖金，但大健康领域的情况要好于预期。与过去两年相比，裁员的现象也有所减少。为抓住 2025 年的发展机遇，一些企业仍保持招聘。预计，2025 年各企业会将重点放在如何吸引人才方面，包括中层和初级岗位，都会更加积极地接触应聘者。



## 香港特别行政区

今年，香港地区的市场营销将有进一步发展。越来越多的企业投资于数字化转型，推动了数字营销、数据分析、电商等职位的需求。如今的营销策略会融入 AI 和数字化工具的运用，对精通此类技术的专业人士也会有较高需求。此外，内容和社交媒体营销的重要性日渐提升，带动了对创意型人才的需求，他们能帮助公司有效吸引受众。预计这些趋势将会为拥有这些技能的专业人士带来薪酬上涨。

招聘策略也在发生变化，包括采用混合办公模式，提供技能提升和技能重塑培训（尤其是在数字化和科技相关职位），以弥合技能缺口。对人才的主要需求包括数据分析、电商专家和 CRM 经理。能够分析和利用数据进行战略决策的人才非常稀缺，也带动了这一职能的薪酬上涨。

线上购物的持续发力也增加了企业对电商人才的需求，企业愿意用高薪吸引那些懂得如何优化线上销售链路的专业人才。此外，企业也非常需要拥有丰富经验的数字营销经理，帮助他们策划主导整合数字营销活动，为这类人才提供的薪酬待遇也会比较有竞争力。

不过，许多甲方企业正在消减乙方广告营销机构的预算，这导致了后者裁撤中高层人员数量。传统营销职能（如文案和传统公关）已经越来越容易被生成式 AI 取代，但 CRM 和线上营销职能的人才需求在上涨。这种转变表明，营销人员亟需进行技能升级培训，以适应不断变化的市场环境。那些能够运用新兴技术和数字工具的职场人将变得炙手可热，薪酬潜力也会相应提高。



## 日本

人工智能 (AI) 和定制服务的兴起将对日本的营销格局产生重大影响。人工智能驱动的营销解决方案将更加普及，各品牌能给消费者提供更加个性化的服务体验。在这种趋势下，各企业势必会竞相争夺精通人工智能和数据分析的专业人才，从而推动薪资上涨。

今年招聘的一个主要趋势是吸引被动型人才。企业将加大对雇主品牌建设的投入，积极主动地吸引和招揽那些未积极寻找新工作的优秀人才。这也要求雇主方在人才招聘中采取更策略性和创造性的方法。

对具备数字营销、人工智能和数据分析专业知识的营销专业人才的需求日益增长。由于此类人才短缺，企业为了在有限的人才库中吸引到优秀人选，可能会提高薪资水平。此外，创意内容、SEO 和社交媒体管理的职位需求预计也会有所增加。

预计日本市场的营销专业人才的薪资涨幅约为 11%，略高于亚洲平均增长水平 (10%)，这也反映出对专业技能的需求在增长。此外，预计企业还会为员工提供有竞争力的福利待遇，以吸引和留住优秀人才。



## 马来西亚

在马来西亚，95% 以上的人在使用移动设备，社交媒体和 APP 营销活动在各行各业都很普遍。APP 下载和使用的营销活动对面向消费者的企业来说至关重要，营销人员需要始终保持与时俱进的思维和能力，才能与其他那些运用数据洞察来优化活动的同行竞争。全渠道整合营销是市场部的必备技能，尤其是高级营销岗位，要求从业者既有创意，又熟悉数字、分析和 AI 运用。这一级别的专业人员，如果能掌握多项技能，则会变得非常枪手，且能从雇主那里获得更高薪酬。

海外资本的涌入及公司向马来西亚的扩张，大大增加了本地工作机会。对拥有结果导向的营销、品牌推广、销售线索开发经验的初、中级别的人才，招聘需求较大。AI 和数据分析能力将继续是营销岗中的热门技能，其运用从内容创作扩展到数据分析、活动管理及品牌与消费者的直接互动营销中。能够胜任这些职位的市场营销人员的薪酬预计将高于平均水平。这也反映出马来西亚在东南亚日益强劲的经济地位。



## 新加坡

2024 年，在市场营销和数字化领域，以消费者为中心的营销策略和数据分析变得更加重要。今年，随着技术进步及消费者行为的改变，这些都将进一步影响行业变革。

AI 和机器学习将通过实现大规模的超个性化数据分析，让品牌能够提供量身定制的体验并提高用户参与度，从而继续引领市场营销变革。消费者将愈发青睐体现可持续发展和社会责任的品牌，这也促使市场营销人员将这些方面纳入营销活动，以建立客户忠诚度。

今年，各企业将需要应对竞争需求与人才短缺之间的冲突，后者需要具备过硬技能，以快速适应不断变化的技术发展和业务需求。高需求领域包括 AI 与数据驱动的营销、营销自动化、客户生命周期管理和忠诚度营销。高需求技能包括：技术专才、大数据整合、AI 技术运用。随着企业不断整合融入新的智能化工作方式，一些技能短缺情况会随之产生，尤其是在不太注重技术的团队中。为解决这一问题，建议企业可以通过培训计划或跨职能工作轮岗，来帮助员工提升能力。随着数字化和智能化发展加速，企业如想通过外部招聘来填补技能短缺，则需要提供更有竞争力的薪酬，尤其是在数字营销和分析等岗位。



## 泰国

社交化电商的发展突飞猛进，Facebook, Instagram 和 Tik Tok 等平台已成为购物中心，消费者可以从 APP 中一站式发现、搜索和购买产品。社交化电商和购物导向的内容的兴起，对就业市场产生了重大影响。市场对于精通社交媒体管理、内容创作、数字营销和数据分析的专业人员的需求持续增长。

超个性化是消费者体验的下一个发展阶段，可通过先进技术提供高度个性化的互动。企业力求满足消费者对定制内容和体验日益增长的期望，这一趋势也在推动市场技术营销 (MarTech) 的变革。对精通 MarTech，消费者数据分析和消费者体验的人才的需求也在不断提升。

招聘趋势显示，受大型科技公司和快消品行业裁员以及初创企业发展低迷的影响，对工作保障的需求有所增加。应聘者会优先考虑在财务状况稳健且发展轨迹清晰的企业中就业，以确保工作稳定。此外，虽然远程办公仍然受到欢迎，但其重要性已下滑。各企业正在调整居家办公安排，以实现业务需求与员工偏好之间的平衡。

需求的关键领域包括社交化电商、创意、数字营销、KOL 营销、营销技术、客户数据分析和客户体验。这些领域的需求较高，导致技能型专业人员短缺，因此企业为吸引和留住人才而提供高薪，进而推高了薪酬水平。



市场	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
市场主管	100 - 200	190 - 300	4 - 8	48 - 62	36 - 48	325 - 520
高级市场主管	200 - 300	320 - 380	6 - 10	66 - 96	48 - 60	520 - 780
助理市场经理	300 - 420	360 - 540	7 - 12	70 - 120	60 - 90	780 - 1,560
市场经理	500 - 800	540 - 930	8 - 15	96 - 180	90 - 150	1,040 - 1,950
市场总监	900 - 2,000	840 - 1,680	12 - 25	300 - 540	180 - 300	1,950 - 3,900

品牌	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
渠道推广经理	400 - 600	560 - 750	8 - 12	120 - 160	80 - 120	910 - 1,820
市场经理	450 - 700	500 - 790	8 - 15	105 - 180	80 - 120	910 - 1,820
产品/品牌经理	350 - 500	520 - 890	6 - 12	100 - 150	60 - 96	910 - 1,950
全球品牌经理	700 - 1,000	720 - 1,020	10 - 16	300 - 420	100 - 150	1,950 - 3,250
品牌总监	800 - 1,600	1,080 - 1,800	12 - 15	不适用	不适用	2,600 - 4,550

广告	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
媒体策划	250 - 400	250 - 400	5 - 10	42 - 72	60 - 90	910 - 2,340
客户主管	130 - 250	200 - 330	4.5 - 8	36 - 72	40 - 60	390 - 650
客户经理	280 - 500	330 - 600	8 - 11	72 - 120	60 - 100	650 - 1,040
客户总监	350 - 500	600 - 780	10 - 15	120 - 190	120 - 160	1,040 - 1,820
客户群总监	500 - 800	750 - 1,000	12 - 18	190 - 300	140 - 220	1,950 - 2,600

创意	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
文案	150 - 350	240 - 480	5 - 8	48 - 72	40 - 60	390 - 650
设计总监	400 - 800	480 - 650	5 - 12	170 - 230	40 - 60	390 - 650
创意总监	600 - 800	600 - 850	7 - 12	170 - 230	140 - 250	1,040 - 1,950
创意执行总监	1,000 - 1,500	1,000 - 1,550	10 - 20	230 - 300	250 - 350	1,950 - 4,550

公关	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
市场传播经理	300 - 600	480 - 660	9 - 15	96 - 150	80 - 140	650 - 1,560
公关/市场传播经理	300 - 800	480 - 720	8 - 15	96 - 150	80 - 140	650 - 1,300
内部传播经理	300 - 500	480 - 600	6 - 12	86 - 140	80 - 140	520 - 1,040
企业传播经理	400 - 800	600 - 840	7 - 15	120 - 180	80 - 140	650 - 1,300

市场调研	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
市场调研/消费者分析师	150 - 250	360 - 456	4 - 8	82 - 140	60 - 90	650 - 1,040
市场调研/消费者分析经理	300 - 700	480 - 800	6 - 12	96 - 160	100 - 140	1,040 - 2,340
市场调研/消费者分析总监	700 - 1,200	720 - 1,200	8 - 15	240 - 360	140 - 200	2,340 - 3,640

客户体验	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
客户关系管理经理	400 - 700	480 - 780	7 - 12	70 - 140	80 - 120	910 - 1,560
经理	400 - 700	600 - 780	7 - 15	96 - 120	80 - 120	910 - 1,560
高级经理	500 - 800	780 - 960	10 - 18	120 - 216	120 - 150	1,300 - 2,340
总监	900 - 1,600	960 - 1,200	12 - 20	216 - 480	150 - 200	2,340 - 3,250
部门总监	900 - 2,000	1,000 - 1,800	15 - 25	216 - 480	200 - 250	2,860 - 4,550

数字化	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
网页分析经理	450 - 750	540 - 800	6 - 15	48 - 96	80 - 130	650 - 1,560
数字化转型主管	1,000 - 2,500	1,200 - 1,600	12 - 20	216 - 480	200 - 300	3,250 - 4,550

社交媒体	中国大陆
社交媒体专员	200 - 300
社交媒体经理	300 - 600

电商	中国大陆
电商市场经理	400 - 600
电商市场总监	600 - 1,000
电商运营经理	400 - 500
电商运营总监	500 - 1,000
电商业务总裁	1,000 - 2,000
直播经理	500 - 800
直播总监	800 - 1,200
跨境电商运营经理	400 - 700
跨境电商运营总监	800 - 1,000

# 办公与行政

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 办公与行政

## 香港特别行政区

今年，对办公室专业支持人员的需求将有所增加，这反映出企业对组织效率和战略管理的日益重视。各企业逐渐认识到专业的办公室支持人员的价值，他们能够管理琐碎复杂的日程安排、应付日常沟通以及为决策流程提供支持。对该领域的优质人才，薪酬将有望上涨约 5-7%。

关键的技能需求包括对先进技术的熟练度、项目管理能力、以及对混合办公模式的适应能力。拥有这些能力的人才比较短缺，从而会使得薪酬待遇提高。此外，企业将在职业发展和灵活办公方面投入更多，以吸引和保留住技能型高管助理，这些职位不仅非常重要，而且可以为企业带来利益。



## 日本

在日本，办公室行政岗一直是一个受欢迎的职业选择，因此有稳定的候选人供应。许多从业者会经常换工作，优先考虑工作稳定性、福利和工作生活平衡，而不是薪资。

然而，对于有双语需求的办公行政人才市场来说，情况则完全不同。公司仍需付出努力，以招聘到双语行政助理和办公室经理。提供更高的薪资、更优的工作时间或稳定性可能还不够，因为在这个领域，有多年经验的双语候选人通常拥有多个选择。许多候选人在找机会时比较被动，因此他们对下一份工作的要求可能更严格。

办公室专业人员的招聘速度通常很快。在1-2轮面试后，最终人选就会被定下来。因此，希望在2025年换工作的候选人需要跟上这一速度，以获得最好的结果。有招聘需求的公司也需要意识到，他们当下看中的候选人，如不先下手给offer，可能下周就花落他家了。

在客户服务和呼叫中心领域，对双语员工和代理商的需求仍然很高。2025年，招聘经理需要提供更创新的策略和方法，以确保获得合适人才。



## 新加坡

受到 2023 年银行和金融业的衰退影响，导致招聘冻结和需求减少，其中，行政从业者（尤其是办公室经理和高管助理）是受冲击最大的群体之一。2024 年，行业逐步复苏稳定，我们预计这一积极趋势将在 2025 年持续，对行政从业者的需求将恢复到 2023 年之前的水平。

预计薪酬会保持稳定，其中金融机构行政专业人员的月薪在 7,500 新元至 9,000 新元之间，而在私募股权和对冲基金行业工作的行政人员的月薪将超过 10,000 新元。随着该行业的发展，我们预测，市场上将为优质的办公室经理和高管助理提供更多具有吸引力的工作机会，这也说明了他们在该行业的价值。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

## 办公室专业人士

客户服务/呼叫中心	香港特别行政区	日本
接线员（视经验而定）	192 - 300	3.8 - 5.0
呼叫中心经理（视经验而定）	324 - 580	7 - 10
呼叫中心总监	720 - 840	10 - 15
客户服务专员	192 - 252	4.5 - 6.0
客户服务经理	420 - 580	7 - 12

行政管理	香港特别行政区	日本	新加坡
行政助理（视经验而定）	156 - 300	5 - 7	45 - 66
办公室经理	360 - 720	7 - 12	66 - 120
项目协调员	200 - 300	5.5 - 8.0	不适用
行政主管	600 - 1,200	10 - 16	不适用
数据输入员	144 - 168	4 - 6	30 - 42
销售协调员	216 - 360	5 - 7	不适用

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

## 办公室专业人士

法务支持	香港特别行政区	日本	新加坡
法务秘书	190 - 480	5 - 7	48 - 78
法务个人助理	400 - 720	不适用	不适用

银行与金融支持	香港特别行政区	日本	新加坡
秘书	192 - 400	4.0 - 6.5	48 - 66
高级秘书	360 - 480	7 - 11	66 - 84
个人助理	360 - 850	6 - 10	54 - 81
高管助理	360 - 1,000	6 - 10	60 - 120

前台/秘书	香港特别行政区	日本	新加坡
前台专员	156 - 330	4 - 6	36 - 50
秘书	192 - 600	4 - 7	60 - 102
个人助理/团队助理	360 - 750	5 - 8	60 - 102
高管特助 (1人)	400 - 1,000	5 - 10	60 - 102

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

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 采购与供应链

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 采购与供应链

## 中国大陆

2024 年，全球供应链管理 (SCM) 因地缘政治因素而面临重大挑战，包括关税增加、进出口限制以及制造工厂向东南亚国家转移。在此期间，许多企业都进行了重组，高级岗位受到很大影响，而初级和中级职位的加薪幅度很小，甚至可能出现降薪。工作保障和工作与生活的平衡是 SCM 从业者最关注的问题。

展望未来，我们认为，随着越来越多的年轻人更加关注养生，户外用品和体育运动类相关行业将会不断发展壮大。食品行业的情况则更为复杂，餐饮业仍在不断努力奋斗，咖啡连锁企业和茶饮企业以及上游材料和配料供应链依然旺盛。

奢侈品行业的招聘也在减少，许多企业已冻结招聘或开始缩减员工人数。国际化妆品品牌和高价化妆品品牌也出现了同样的衰退，国内平价品牌成为当今消费降级的消费者的选择。化工、设备、机械和石油天然气等传统行业保持稳定。

由于企业越来越需要具有较强沟通技能、熟悉数字化工具和具有变革思维的 SCM 人才，这些人才将能获得更多的发展机会。同时拥有跨国企业 (MNC) 和成功的国内企业工作经验的应聘者非常抢手，尤其是在考虑布局出海的企业中。那些拥有多元化背景的应聘者，例如同时具备 SCM 运营经验与数字化技能、业务分析、项目经验或贸易合规的人员，在未来的就业市场上将拥有更强的议价能力。



## 香港特别行政区

香港的供应链和采购是该区域经济的重要组成部分，对其 GDP 贡献巨大。在数字化和可持续发展计划的推动下，该行业目前正在历经转型。由于企业努力实现现代化运营，能够运用数字化工具、具备可持续实践经验的专业人员日益抢手。

招聘趋势表明，对商品管理（尤其是采购电气元件）和项目管理（尤其是持证人员，例如 PMP 项目管理认证或六西格玛认证）方面的职位需求很大。然而，这些领域的技能型专业人员明显短缺，进而导致招聘竞争激烈，且薪酬期望较高。拥有 SAP 和 Oracle 等软件技能以及数字化转型项目经验的应聘者尤其受到雇主方追捧。

由于地缘政治紧张局势和全球对某些商品需求的下降，该行业也面临着一些挑战，进而影响了特定领域市场的招聘。尽管存在这些挑战，但医疗产品和服务采购等行业有望实现可持续增长。

总体而言，香港的供应链和采购行业正蓄势待发，但企业必须应对人才短缺和不断变化的需求，才能保持竞争力。雇主越来越需要能够适应动态环境并推动战略举措以提高运营效率的应聘者。



## 日本

企业正在扩大和优化其供应链，以更好地应对地缘政治风险和自然灾害。这就涉及到供应商的多元化、增加缓冲库存以及提高供应链的可视性，以确保发生干扰时的连续性和复原力。

随着 AI 和机器人应用的日益广泛，极大地提高了物流效率和自动化程度。这些技术可简化操作，减少错误以及提高各种任务的速度和准确性，包括分拣、包装和运输。因此，现在越来越需要能够开发、实行和维护这些高级系统的技能型专业人员。

由于出生率下降和人口老龄化，劳动力短缺问题日益加剧，尤其是会影响到卡车司机和仓库工人等岗位。

为解决这一问题，各企业正在扩大招聘范围，即将年轻工人和外籍劳工纳入其中，以填补空缺。此外，他们还投资了培训和发展计划，以提高现有员工的技能。

可持续发展也是一大重点，且环保型物流解决方案越来越受到重视。这种转变催生了对具有环境专业知识的人员的需求，可帮助企业设计和管理可持续供应链体系。

由于工作场所的改革，灵活办公和远程办公已日益普遍。这一趋势正在重塑物流行业，增加运营灵活性，并使企业能够通过提供更容易快速适应的工作环境来吸引和留住人才。



## 马来西亚

目前，供应链和采购领域的主要需求为自动化、数字化、区块链数据分析和运营绩效。然而，对于提供有竞争力的薪资，存在不同的看法。

在供应链数据分析领域，企业寻求的领导者需要能推动管理变革，这方面的人才储备稀缺，尤其是那些有咨询经验的人才更是寥寥无几，因此，企业也意识到要适当去看一些有转型经验的人才。这也意味着，那些只有运营经验和技术的求职者，以及那些没有提升人才保留策略的企业，会发现自己在市场竞争中处于不利地位。

我们还注意到，销售团队和客服/订单管理团队有拆分的趋势，这样销售团队就能专注于提升利润和获客，而后端运营则专注于提升效率。虽然这些领域目标借助专家经验来提高生产力，但传统招聘经理在与具备策略技能但工作年限较少的候选人合作方面仍存在明显的偏见，并以文化契合度、反馈接受度或额外工作量为由。

这种情况会让企业付出代价，尤其是在对高端人才需求如此高的情况下，如果公司不愿意培养年轻人才，重要职位可能会空缺。建立一个积极良好的学习环境对培养新员工至关重要，尤其是像仓库和物流这样实操性强的岗位。在培训和导师计划上进行投入，有助于培养新员工的必要技能和适应能力，从而提高运营效率和生产力。



## 新加坡

新加坡正在应对影响全球供应链格局的变化形式。虽然一些公司正在将工厂迁移到成本较低的东南亚国家，如越南、印尼和泰国，但新加坡由于其战略位置、世界一流的基础设施和技术成熟的劳动力，仍然是全球贸易网络中的关键参与者。这个城市型国家正力求夯实其地位，具体举措包括扩展空海连接、投资自动化和机器人技术以提高生产力，以及采用 AI 和机器学习进行预测性维护和优化供应链运营。

企业若想保持竞争力，则须迅速进行数字化转型，实施端到端可视化平台，以跟踪货物及预测干扰。为此，非常需要能够利用数据分析为供应链决策提供参考依据的专业人员，但此类人才却供不应求。如今，许多企业都在积极主动地提升员工使用此类工具的技能，让他们能够在地缘政治不确定的情况下灵活地做出关键决策。专业人员掌握这些高要求的技能组合后将受益匪浅，并且在与心仪的雇主就职位进行谈判时，也能获得更高的薪酬。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
采购员	120 - 300	300 - 420	5 - 9	60 - 96	39 - 65
高级采购员/区域专员	300 - 400	420 - 660	7 - 9	100 - 200	70 - 85
品类经理	300 - 600	660 - 900	8 - 15	120 - 324	70 - 120
采购寻源/资源经理	不适用	不适用	不适用	130 - 300	80 - 120
采购经理	300 - 600	660 - 900	8 - 15	130 - 300	80 - 120
首席采购官/采购主管	800 - 2,500	1,080 - 2,000	20 - 35	300 - 700	180 - 300
采购经理	300 - 600	660 - 900	8 - 12	130 - 300	60 - 90
采购总监	700 - 2,000	900 - 1,200	14 - 18	300 - 700	200 - 250

仓储/配送	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
仓储主管	150 - 300	360 - 480	4.5 - 5.5	55 - 96	52 - 60
配送中心/配送经理	350 - 600	540 - 720	7 - 10	144 - 300	75 - 115
运营经理	300 - 600	540 - 720	8 - 10	120 - 300	80 - 144
库存管理员	150 - 250	240 - 340	6 - 9	70 - 96	24 - 43
仓储经理	200 - 400	540 - 720	8 - 10	102 - 210	70 - 85

第三方物流	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
运营执行	80 - 200	240 - 420	3.5 - 5	36 - 84	33 - 55
运营经理	200 - 400	560 - 700	6.5 - 8	84 - 240	65 - 80
海运/船运经理	250 - 400	560 - 700	7 - 10	104 - 210	70 - 100
空运经理	250 - 400	560 - 700	7 - 10	104 - 210	70 - 100
大客户经理	250 - 500	360 - 480	7 - 10	130 - 180	65 - 130

物流	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
运输协调员	150 - 230	280 - 390	4.5 - 6	30 - 58	40 - 55
运输经理	350 - 600	540 - 720	7 - 10	96 - 200	80 - 120
运营经理	250 - 400	540 - 720	8 - 10	108 - 240	65 - 90
车队协调员	144 - 300	420 - 540	4.5 - 6	26 - 52	52 - 65
进出口专员	150 - 300	240 - 340	3.5 - 6.5	26 - 52	33 - 48
车队经理	200 - 350	360 - 480	5 - 7.5	96 - 200	52 - 65
贸易合规经理	420 - 700	480 - 720	9 - 13	108 - 300	78 - 169
物流经理	400 - 700	540 - 720	9 - 12	108 - 360	90 - 144

供应链	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
订单交付	150 - 350	300 - 420	5.5 - 7	42 - 120	36 - 60
供应链分析师	200 - 400	350 - 480	7 - 9	42 - 180	40 - 90
供应链规划师	200 - 450	480 - 560	7 - 9	42 - 120	40 - 84
供应链经理	300 - 650	630 - 840	8 - 13	108 - 360	100 - 150
需求规划师	150 - 350	480 - 560	7.5 - 9.5	60 - 144	48 - 96
物料经理	250 - 600	630 - 840	7 - 12	120 - 300	72 - 110
供应链总监	800 - 2,500	840 - 1,600	14 - 25	240 - 840	150 - 320
采购规划经理	400 - 700	不适用	10 - 12	96 - 216	96 - 126

CIPS 采购经理认证  
 微信公众号 CIPSCN

# 房地产

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 房地产

## 中国大陆

去年，中国房地产市场的招聘力度有所减弱，尤其是投资类的房地产行业，几乎停滞不前。为满足流动性需求、降低风险及各类优先级调整，物流地产行业的项目被出售，进而出现了裁员现象。资产管理和租赁职位的情况较好，因为各企业都在寻找具有非标准商业租赁经验的应聘者，以适应商业地产的新经营模式。

展望未来，很难断言房地产价格是否会趋于稳定。为提振市场，政府推出了一系列强有力的政策，包括降低现有抵押贷款的借贷成本、放宽大城市的购房限制以及削减购买房屋的相关税费。虽然大城市肯定会从这些激励措施中获得提振和回暖，但尚不清楚小城市的房地产是否会受益。可以肯定的是，雇主需要对当前市场有敏锐理解力、精通项目管理和掌握有效谈判技能的人才来把握投资机会。



## 日本

许多企业都采用了办公室/家庭混合模式，这种模式在疫情期间必不可少，员工已习以为常，于是便沿用至今。这推动了对以设计为核心的项目管理 (PM) 职位的需求，以改善办公空间来迎合这种新常态，进而导致外包给房地产和 PM 公司以设计为核心的 PM 职位增加。

设施管理 (FM) 和企业房地产 (Corp RE) 职位保持稳定，并且大多数初级和中级职位目前都已外包。高级职位的工作内容将更加注重工作场所的服务本身，以提高办公舒适度，而由于各企业纷纷重新评估其物业需求，办公室搬迁和改建已然司空见惯。

随着越来越多的公司进入市场，日本的数据中心行业也开始不断发展壮大。设施管理和建筑 PM 方面的职位，尤其是需要电气和机械工程技能的职位，非常抢手。

ESG 以及可持续发展领域的职位逐渐增多，尤其是在国内企业和咨询领域。这一细分领域的大多数职位仍然是初级职位，但随着该领域在日本的不断发展，更多的中高级职位开始涌现。



	中国大陆
经理	300 - 400
高级经理	400 - 600
物业高级经理	600 - 800
物业总经理	800+

	中国大陆	日本
设施助理/经理 (2-5年)	120 - 200	4.5 - 7
设施经理 (5-10年)	250 - 350	8 - 12
设施经理 (10年以上)	350 - 500	12 - 15
设施总监	800+	15 - 20

	中国大陆	日本
租赁专员/助理	150 - 260	5 - 8
租赁经理	300 - 450	9 - 14
高级租赁经理	450 - 700	9 - 15
租赁总监	800+	18+

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

CIPS 采购经理认证  
 微信公众号 CIPSCN

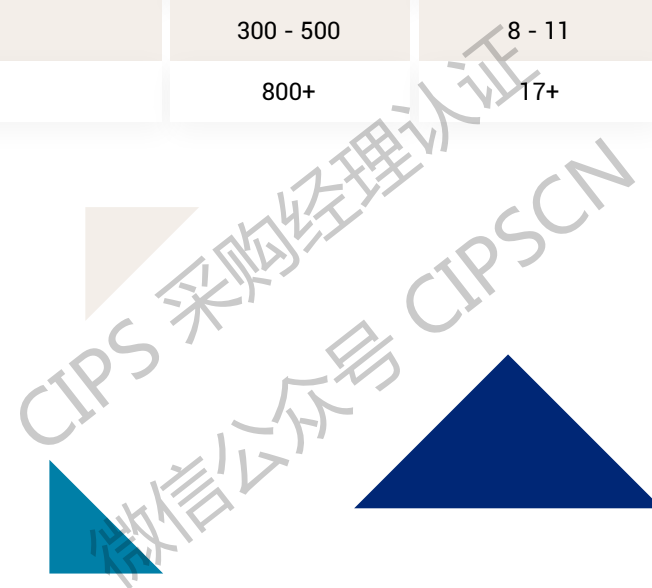
	中国大陆	日本
资产专员	150 - 250	6 - 8
资产经理	250 - 500	8 - 11
高级资产经理	400 - 800	11 - 14
资产总监	800+	15+

	中国大陆	日本
房地产投资分析员	150 - 300	6 - 9
房地产投资经理	300 - 500	9 - 12
房地产投资高级经理	400 - 600	12 - 14
房地产投资总监	800+	18+

	中国大陆	日本
项目协调员	180 - 240	4.5 - 5.5
项目副经理	180 - 400	5.5 - 6.5
项目经理	325 - 550	6 - 9
高级项目经理	600 - 800	8 - 11
项目总监	800+	15+

	中国大陆	日本
并购分析师/经理 (2-5年)	150 - 250	6 - 9
并购分析师/经理 (5-10年)	250 - 500	9 - 12
高级并购分析师/经理	500 - 800	13 - 15
并购总监	900+	18+

	中国大陆	日本
工料测量师 (2-5年)	120 - 200	5 - 7
工料测量师 (5-10年)	150 - 350	5 - 8
高级工料测量师	300 - 500	8 - 11
工料测量总监	800+	17+



# 销售

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 销售

## 中国大陆

预计今年零售运营和销售关键职位的薪酬将保持稳定。预计大多数职位的加薪幅度在 10-15% 之间，具体取决于经验、资历级别和技能能力。

虽然薪酬保持稳定一致，但市场情绪却不那么确定。各企业都在为应对未来更艰难的时期做好准备，并希望招聘到能够灵活应对不确定性挑战的人才。企业会优先考虑那些能承受压力并很好适应文化的身兼数职者。语言能力也变得越来越重要，尤其是在跨国企业中，总经理和首席执行官级别的国际任命日益增多。我们预计，面试周期会变长，因为招聘经理会仔细审查他们的选择，以选出最适合的人员。

从好的方面看，能够满足这些高要求的应聘者，或能通过谈判获得比市场平均水平高得多的薪酬，而企业也愿意为合适的应聘者提供高达 20% 的加薪。此外，企业还会提供各种绩效奖金，以激励有能力为其品牌保持竞争优势的应聘者。

在工业领域，今年的销售依然有很大的招聘需求。随着重点行业的变化，新能源汽车，半导体，新材料等行业目前拥有比较大的投资热度和业务增长空间。传统工业公司的现有客户业务增长有限，甚至出现很大的下滑。不管是业务增长还是需要挽救业绩，就需要开拓新客户。所以新的招聘需求主要集中在拥有强大新业务开发能力和现有客户资源的候选人。这些候选人依然能够在换工作的过程中得到超过 15% 的薪资增长，也会在现有公司得到超过 5% 的调薪。

另外一个热点，我们发现，目前很多国内公司也在开拓海外市场，所有拥有海外业务扩张经验的候选人也是非常受欢迎的。相比较国内机会，他们能够拿到更有竞争力的薪资。



## 香港特别行政区

消费行业销售从业人员的招聘情况将发生变化。持续的数字化转型，使得企业对具有数字营销、电商战略和数据分析经验和能力的人选的需求增高。各企业也在寻求能利用技术手段提高消费者参与度并拉动销售增长的人才。

奢侈品零售业正面临着经济不确定性带来的各种挑战，而快消品 (FMCG) 仍保持韧性，对业务熟练的专业人士的需求仍然平稳。香港政府对旅游业的投资预计将为相关行业创造更多工作机会，包括在线旅游，酒店集团以及活动相关组织机构。另外，由于政府和私人方面的资金减少，2025年还将有更多IT/金融科技行业的销售从业者寻找新机会。

在工业领域，受到数字技术的进步和对定制化解决方案需求增加的推动，预计2025年市场将保持稳定。房地产和建筑行业正越来越多地关注房地产科技 (PropTech) 和智能建筑，这推动了对具备技术和科技知识的销售专业人员的需求。房地产市场的波动可能会影响招聘趋势，增加对能够适应市场变化的专业人员的需求。此外，新型建筑技术和方法 (如4S和模块化集成建筑，即MiC) 的采用，使得对了解这些创新的销售人员的需求增加。即将启动的基础设施项目可能会在未来几年创造更多的销售职位机会。



## 日本

和美国及欧洲市场相比，日本的就业市场持续保持稳定。销售职位不太出现裁员或组织调整，而且从 2024 年初开始便略有增长，预计今年还将继续增长。企业很可能会加大招聘，尤其是在夏季之前。

不过，由于汇率的影响，外资企业在日本招聘销售职位的情况不太乐观。过去两年日元贬值导致日本的销售目标有所提高，进而增加了高于正常增长率的压力。高增长市场，尤其是 IT 行业，受到的关注日益增多。

服务业、酒店业和快消品行业正面临严重的劳动力短缺问题。面向游客的行业正在迅速扩张，进而推动了招聘需求的激增。这也导致能够接待国际游客的双语人员的薪酬明显上涨。



## 马来西亚

销售领域的一个主要趋势是对特定行业的销售人员的需求不断增长，尤其是在科技、医疗保健和 SaaS 领域。这些领域的销售专业人员，特别是那些专业的顾问式销售，因其以客户为中心的销售方法、发掘交叉销售机会的能力以及对企业的战略价值而获得更高的薪酬。今年，我们预测各企业将优先聘用能够在复杂市场中带来利润的人才，因为在充满挑战的经济形势下，这些人才对业务增长至关重要。

远程办公、混合办公模式也改变了人才市场情况。销售职位越来越灵活，因此企业可以根据工作地点调整薪酬。这种灵活性与如今许多从业者追求工作与生活平衡的需求是相辅相成的。为适应这一需求，各企业已开始调整薪酬策略，以确保能在寻找合适人选的过程中保持竞争力。能够适应这个不断变化的市场并取得切实业绩的应聘者将获得更高的报酬，特别是与 KPI 挂钩的奖金。



微信认证  
猎头经理认证  
JDSCN

## 新加坡

技术进步和不断变化的消费者期望将继续影响今年的销售市场。随着AI和自动化在潜在客户发掘、销售宣传和客户行为预测分析上的发力，预计数字化销售也将有所上升。通过数据和行为分析实现的超个性化分析仍将是定制化客户互动营销的关键。社交媒体将成为一个重要的获客渠道，企业应在销售赋能方面进行投资，注重培训、工具使用和资源，为销售团队提供相关工具，进而跟上市场变化。

买家希望获得丝滑的用户体验，从而促进了自主服务工具的发展。销售人员应采用顾问式方法，以更好地了解客户需求、建立信任并提供必要的专业知识，解决他们的问题。这种方法在科技领域尤其适用，因为科技领域正在经历快速增长，有望吸引更多买家。客户主管、解决方案顾问和企业销售经理等职位的需求日渐提高。金融科技的兴起也将增加该领域对销售顾问和客户成功顾问的需求。所需的技能包括数字销售、复杂解决方案销售以及多语种和跨文化销售方面的能力。



## 泰国

化工、石化、包装、制造和 SaaS 等行业对技术销售职位的需求量很大。能胜任这些职位的专业人才不仅需要具备工程知识，也需要销售技能，他们能就复杂的产品提供咨询、定制解决方案并整合技术和商业资源。拥有工业产品、自动化或可持续技术方面专业能力的应聘者尤其受欢迎。

泰国在东盟地区具有重要的战略意义，因此能够管理跨境销售业务的区域销售经理的价值也随之提高。这些职位需要很强的谈判技巧、文化适应能力以及熟练掌握泰语和英语。在消费、零售和奢侈品领域，零售商将客户体验放在首位，寻求能提供卓越服务和个性化购物体验的员工。各公司还需要有效管理和整合多代际团队。

随着环保意识的不断增强，具有可持续发展相关销售经验的人选成为优先考虑的对象。善于营销环保型工业产品并遵守 ESG 原则的专业人才具有竞争优势。由于人才竞争激烈，各公司在招聘过程中会宣传其企业文化和价值观，提升公平性、多元化和包容性，并展现其对社会和环境的承诺，以此吸引和留住一流人才。



CIPS 认证  
微信公众号

# 销售

零售	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
陈列经理	350 - 700	480 - 750	6 - 15	84 - 150	80 - 100	720 - 1,800
视觉陈列经理	300 - 550	450 - 720	6 - 10	60 - 84	72 - 96	720 - 1,500
服务交付经理	不适用	380 - 540	6 - 12	110 - 140	不适用	不适用
品类经理	500 - 800	450 - 600	8 - 15	110 - 150	90 - 130	800 - 1,800
零售运营经理	250 - 500	720 - 840	6 - 15	96 - 144	70 - 120	960 - 1,600
零售总监	1,000 - 2,000	1,000 - 1,200	12 - 25	240 - 360	140 - 200	2,400 - 6,000
区域经理	350 - 500	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
零售运营总监	800 - 1,000	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
门店拓展经理	500 - 700	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
培训经理	300 - 500	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
培训总监	700 - 1,000	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用

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

# 销售

零售	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
大客户经理	200 - 500	不适用	不适用	不适用	84 - 120	不适用
客户经理	200 - 500	不适用	不适用	不适用	84 - 120	不适用
电商销售经理	300 - 500	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
销售培训经理	300 - 600	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
业务开发经理	300 - 600	600 - 850	9 - 20	96 - 186	100 - 140	960 - 3,000
销售运营经理	400 - 600	550 - 800	9 - 20	96 - 144	80 - 120	800 - 2,400
高级业务开发经理	500 - 800	600 - 1,000	15 - 25	144 - 252	140 - 180	2,400 - 4,200
区域销售总监	600 - 1,000	1,000 - 1,800	15 - 30	360 - 600	180 - 240	2,400 - 4,500
销售总监	800 - 1,500	840 - 1,200	15 - 30	250 - 480	160 - 200	2,400 - 3,600
总经理	1,500 - 2,500	1,050 - 2,000	20 - 50	360 - 650	240 - 300	3,300 - 8,400

# 科技

## 概述

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 科技

## 中国大陆

科技行业将维持其重新平衡发展的业务趋势。裁员情况仍在进行中，但与 2023 年相比有所放缓。另一方面，约有 30% 的公司表示他们在 2024 年增加了员工人数。由于市场人才供过于求，竞争激烈，求职者在与雇主谈薪时可能会发现难度增加。我们预计 2025 年供需状况不会发生逆转。求职者在薪资、工作地点和职级等方面的要求会更加灵活放宽。

AIGC 相关职位仍然是市场上最热门的职位。除了常规的软件开发和算法岗位，大型互联网企业甚至还会在核心岗位上加大投入，以使其 AI 应用脱颖而出。这也说明，在 AI 发展中，硬件优化变得越来越重要。

随着越来越多的科技公司开始关注海外市场扩张，数据和产品相关职位仍将保持较高需求度。

随着云计算市场的稳定增长，精通云架构和网络安全的专业人士将会备受追捧。随着越来越多的企业将数据系统迁移到云平台，对信息安全的保障和云基础设施高效性的需求变得至关重要。具有云经验的专业人士在 2025 年可能会发现大量机会。



## 香港特别行政区

由于经济的不确定性，许多跨国企业在 2024 年纷纷撤离香港，将其 IT 中心转移到新加坡或完全退出亚洲市场。中国大陆企业已介入填补这一空白，而政府通过各类补贴和资金支持举措，扶持本地企业和初创企业，也帮助提升了香港的科技水平，进而为本地创造了令人振奋的新职位。

展望未来，对科技项目的关注将促进对研发科技人才的需求。政府对智慧城市发展、AI 和机器学习的支持，意味着这些领域的专业人员能够要求具有吸引力的薪酬待遇。由于本地人才短缺，各企业都在设法吸引具有所需专业技能的外籍人员加入其团队。

网络安全在金融和商业领域仍然受到相当重要的关注。网络攻击行为会继续对运营构成重大风险，这些攻击将会阻碍业务运营，并辜负来之不易的消费者信任，因此需要能够应对层出不穷的新攻击的专家。意识到这些风险的企业正在投资招聘网络安全专家，他们能更新和维护网络安全架构，建立威胁检测和响应程序，并确保符合合规要求。



## 日本

随着日本人口老龄化的加剧，技能短缺问题将持续影响日本的科技行业。目前，对IT专业人士的需求激增，尤其是对上游PM/PMO/IT顾问、软件开发（包括DevOps、AI和物联网专家），以及网络安全专家等职位。

由于招聘技能熟练的IT专业人员的竞争激烈，导致薪酬待遇不断上涨，特别是在IT咨询行业、系统集成商和IT部门。这一趋势也导致系统集成商和金融机构子公司IT部门之间的竞争加剧，而高科技行业则紧随其后，这些竞争团体都想抢先吸引顶尖IT人才。

另一方面，今年的灵活用工市场表现稳定，且与前一年相比，招聘需求逐步增加。然而，由于越来越多的企业要求员工返回办公室或采用混合办公模式，市场的灵活性有所降低。这种转变减少了各行各业的远程工作岗位数量。

各企业会在成本方面继续保持谨慎，并强调每位灵活用工人员为企业带来的价值必须清晰可见。灵活用工人员和招聘经理必须恪尽职守，明确展示他们的贡献，以确保他们的努力得到认可。

由于企业努力适应市场变化和数字化趋势，项目和变革管理职位也面临着巨大的需求。在当今快速变化发展的市场中，这一职位对于那些寻求转型及希望保持竞争力的公司来说至关重要。传统职位（如IT服务台和服务器相关职位）的需求变化不大。随着政府政策执行和监管力度的加大（包括网络安全），风险和安全岗位也受到更多关注。因此，我们看到这些领域的薪酬水平也在不断提高。



## 马来西亚

由于马来西亚开始采用AI、云计算和网络安全措施，该国的科技市场今年有望实现强劲增长。在云工程、数据科学与分析、企业应用和网络安全等高需求领域，预计其薪酬将增长15-25%。由于各企业竞相在东盟地区招揽重要人才，我们预测，公司的福利待遇将有所优化改善，包括提供混合办公模式以及留任奖金等福利。

由于企业需要保持敏捷性并投入DevSecOps实践，因此会优先考虑招聘专注于自动化、软件工程和DevOps的职位。提升技能的举措至关重要，并且许多企业也将大力投资内部人才培养，以弥补技能差距。雇主品牌是能否招揽到人才的关键差异化因素，因为应聘者关注的不仅仅是薪酬，还有职业发展和企业文化。

市场同样非常需要网络安全专业人员、ERP顾问、云端架构师和数据分析师/科学家，但这些职位仍然供不应求。此外，全栈开发人员和机器学习专家也非常重要，但却十分稀缺，而这也推动了薪酬的上涨。一些企业不吝提升薪酬，给与关键职位的薪酬水平甚至比市场价高出30%。人才流失进一步加剧了人才缺口，因为顶级专业人员往往会去新加坡等核心地区，这就使得当地雇主更难找到替代人才。

即便如此，仍有一些尚未开发的人才资源有待雇主们去发掘。外派员工是一个现成的技能补足来源，他们愿意在马来西亚从事技术工作，同时允许年轻的专业人士通过知识传递获得真知灼见。人才招聘团队需要扩大他们的覆盖范围，以便从这些人才库中寻找人才，并建立渠道，以确保本地专业人员能够长期从中受益。



## 新加坡

预计今年科技人才将供不应求，这会导致拥有专业技能的专业人员在就业市场上会具有极大的竞争优势。虽然顶尖科技人才的薪酬持续上涨，但初级岗位的加薪幅度仍然不大，而公司正在利用这一点，雇用经验较少的应聘者，并在培养他们上进行投资，以降低成本。由于企业希望提高效率并加强对现有基础设施架构的保护，预计 AI 开发、数据科学和网络安全等领域将出现大幅需求增长。

许多行业正在经历数字化转型，因此需要更多的科技专业人员来支持这些变革。企业越来越依赖数据来做出明智的决策，因此对数据分析师和科学家的需求日益加大。为满足这一需求，AI 和机器学习领域的岗位薪酬也随之水涨船高，能够开发和实施 AI 解决方案的工程师目前炙手可热。

随着 AI 科技的广泛应用，正式员工已不足以满足对技能型科技人才的巨大需求。因此，灵活用工岗位越来越受欢迎，而各企业都需要灵活用工人员来支持 AI 相关项目。随着越来越多的专业人员寻求职业发展的其他途径，并希望在他们参与的项目中有更大的发言权，灵活用工成为了一种可行的选择，既能增加个人收入，又能增强个人经验履历。这也让专业人士在工作安排上拥有了更多灵活选择；对于希望在不断变化的职场中平衡工作与生活的专业人才来说，这是一项非常好的福利。



CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

开发/设计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
全栈开发人员	400 - 700	420 - 840	8 - 14	84 - 240	80 - 150
移动端开发人员	350 - 650	350 - 840	6 - 12	84 - 220	80 - 150
服务端开发人员	300 - 600	350 - 700	6 - 10	72 - 240	80 - 150
前端开发人员	300 - 600	350 - 600	6 - 12	84 - 180	80 - 150
嵌入式开发人员	350 - 700	不适用	6 - 10	74 - 220	80 - 150
后端开发人员	350 - 700	350 - 800	8 - 14	72 - 240	80 - 180

开发/设计	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
网页设计工程师	250 - 450	240 - 500	4 - 8	62 - 140	60 - 100
用户体验/界面设计师	250 - 600	500 - 900	5 - 12	84 - 240	80 - 120
Java开发人员	400 - 700	450 - 840	6.5 - 12	84 - 240	80 - 150

软件测试	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
测试分析师	250 - 350	420 - 800	6 - 8	80 - 120	60 - 90
高级测试分析师	300 - 500	600 - 1,000	8 - 10	84 - 140	80 - 140
品控经理	420 - 630	600 - 880	8 - 14	156 - 240	100 - 180
品控总监	600 - 1000	700 - 1,100	10 - 16	264 - 330	160 - 240

## 科技 软件开发

物联网	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
物联网工程师	400 - 700	550 - 720	7 - 11	168 - 264	90 - 180
工程师-物联网创新	400 - 700	550 - 720	7 - 11	180 - 360	90 - 180
解决方案架构师-物联网	650 - 1,100	720 - 1,080	8 - 14	240 - 384	120 - 300

## 科技 软件开发|金融服务 (JAVA/C++/C#)

现金 (所有资产类别)	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	200 - 350	420 - 650	6 - 10	70 - 120	60 - 80
副总裁 (高级经理)	350 - 700	700 - 1,000	13 - 20	90 - 160	90 - 140
副总裁	500 - 1,200	900 - 1,500	13 - 20	160 - 220	175 - 250
执行总监	1,200 - 1,500	1,500 - 2,000	20 - 35	220 - 350	250 - 350
董事总经理	1,500 - 1,800	2,000+	40+	300+	350+

衍生品 (所有资产类别)	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	150 - 250	480 - 700	6 - 10	80 - 100	70 - 90
副总裁 (高级经理)	350 - 700	700 - 1,000	8 - 12	90 - 160	90 - 140
副总裁	500 - 1,200	920 - 1,500	13 - 20	160 - 220	175 - 250
执行总监	1,000 - 1,800	1,500 - 2,000	20 - 35	220 - 330	250 - 350
董事总经理	2,000+	2,000+	40+	320+	400+

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

科技  
软件开发|金融服务 (JAVA/C++/C#)

电子交易	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
经理	150 - 250	480 - 700	6 - 10	80 - 100	80 - 100
副总裁 (高级经理)	350 - 700	700 - 1,000	8 - 12	110 - 150	100 - 140
副总裁	500 - 1,200	950 - 1,500	13 - 20	160 - 240	175 - 250
执行总监	1,000 - 1,800	1,500 - 2,000	20 - 35	240 - 320	250 - 350
董事总经理	2,000+	2,000+	40+	320+	350+

科技  
软件开发|金融服务

应用开发	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据开发人员	300 - 450	360 - 540	7 - 12	80 - 150	70 - 120
软件架构师/首席开发人员	500 - 1,200	900 - 1,300	10 - 16	150 - 260	120 - 220
开发经理	500 - 1,200	720 - 1,200	10 - 18	144 - 300	140 - 240

应用支持	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
应用支持	650 - 900	6 - 12	60 - 140	70 - 120
应用支持经理	780 - 1,200	10 - 18	132 - 192	100 - 180

项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
测试分析师	不适用	400 - 500	6 - 10	108 - 156	70 - 120
测试经理	300 - 450	650 - 750	10 - 14	156 - 240	140 - 200

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

## 科技 软件开发|金融服务

项目管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
业务分析师	200 - 350	400 - 600	8 - 15	96 - 156	不适用
项目经理	300 - 550	600 - 750	10 - 18	120 - 300	不适用
程序经理	350 - 650	720 - 840	14 - 18	300 - 720	不适用
项目协调员/项目管理办公室	500 - 800	600 - 780	6 - 12	120 - 360	不适用
服务交付经理	500 - 800	600 - 750	10 - 14	144 - 300	不适用

管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
基础设施经理	300 - 750	720 - 850	10 - 18	150 - 300	96 - 180
开发经理 - 前端	300 - 750	720 - 960	14 - 20	120 - 240	160 - 260
开发经理 - 中/后端	350 - 1,000	840 - 1,080	12 - 18	120 - 240	140 - 240
IT总监	750 - 1,500	900 - 1,300	20 - 30	300 - 540	144 - 240

## 科技 数据和高级分析

数据工程	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据工程师	300 - 550	500 - 700	8 - 12	120 - 240	90 - 120
高级/首席数据工程师	450 - 1,200	600 - 900	9 - 16	144 - 264	100 - 180
数据工程主管	1,200 - 1,800	960 - 1,400	14 - 22	240 - 360	180 - 300

数据科学	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据科学家	500 - 1,200	500 - 1,200	8 - 14	120 - 300	90 - 150
高级/首席数据科学家	750 - 1,500	750 - 1,500	14 - 18	144 - 300	120 - 180
数据科学主管	1,200 - 2,500	1,200 - 2,500	16 - 24	240 - 360	180 - 300
AI	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
AI开发人员	450 - 1,000	420 - 960	7 - 20	96 - 240	100 - 200
AI全球解决方案架构师	800 - 1,500	840 - 1,200	10 - 22	180 - 360	150 - 200
深度学习项目经理	400 - 1,500	900 - 1,320	8 - 18	180 - 360	100 - 200
机器学习工程师	450 - 1,000	780 - 1,080	7 - 18	96 - 240	100 - 200
数据专家	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据架构师	500 - 1,200	600 - 1,200	10 - 18	144 - 300	144 - 180
DBA	300 - 500	420 - 660	8 - 12	96 - 300	72 - 120
数据建模师	300 - 600	420 - 700	10 - 14	144 - 240	72 - 120
数据仓库顾问	300 - 550	420 - 840	10 - 18	120 - 240	72 - 120
商业智能	300 - 550	420 - 780	10 - 15	120 - 240	80 - 150
数据分析	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据分析师	350 - 600	384 - 660	6 - 12	96 - 180	60 - 120
高级/首席数据分析师	500 - 800	600 - 960	9 - 16	120 - 216	72 - 160
分析主管	800 - 1,800	1,200 - 2,400	14 - 22	240 - 540	180 - 300

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

网络安全	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数字取证	400 - 550	400 - 900	8 - 16	180 - 360	100 - 216
事故响应专员	400 - 750	600 - 1,200	8 - 17	120 - 300	80 - 180
网络安全顾问	550 - 800	360 - 1,200	8 - 18	180 - 400	80 - 180
恶意软件逆向工程师	300 - 650	360 - 750	不适用	240 - 360	100 - 216

网络安全	中国大陆	日本	马来西亚	新加坡
安全运营中心分析师	250 - 400	8 - 14	84 - 240	70 - 160
破解测试员	400 - 600	8 - 15	144 - 240	100 - 200
威胁情报分析师	300 - 500	8 - 14	180 - 360	100 - 200
CISO	1,000 - 1,800	15 - 25	360 - 720	200 - 500
网络安全架构师	750 - 1,200	9 - 16	240 - 420	150 - 300

网络安全	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
安全工程师	400 - 650	650 - 800	8 - 16	100 - 300	70 - 160
安全顾问	400 - 800	1,000 - 1,200	8 - 18	120 - 260	80 - 180
信息技术审计	400 - 800	600 - 1,000	8 - 16	96 - 180	90 - 175

## 科技 网络安全

其他	日本	马来西亚	新加坡
信息技术安全/信息技术风险	10 - 18	180 - 480	100 - 300
信息技术审计	10 - 18	180 - 420	90 - 175
BCP 经理	10 - 18	180 - 300	100 - 300

## 科技 项目和变革

管理职能	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
客户关系经理	400 - 800	700 - 900	10 - 16	160 - 260	160 - 250
专业服务经理	600 - 1,200	1,000 - 1,800	12 - 16	180 - 300	160 - 250
网络运营总监	600 - 1,000	800 - 1,000	12 - 20	240 - 420	180 - 250
IT总监	800 - 1,800	1,000 - 2,000	15 - 25	300 - 720	200 - 350

分析与项目	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
技术商务行政	250 - 380	500 - 800	8 - 12	120 - 180	78 - 120
商务/流程分析师	300 - 550	500 - 800	8 - 12	96 - 180	70 - 144
系统分析师	350 - 600	360 - 660	8 - 12	90 - 144	78 - 120

分析与项目	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
项目经理	320 - 600	580 - 950	8 - 18	120 - 300	84 - 180
项目/计划总监	550 - 1,200	850 - 1,300	12 - 20	300 - 720	150 - 250
产品经理	600 - 1,500	500 - 700	8 - 15	84 - 300	80 - 180

ERP/CRM	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
基础管理	150 - 200	500 - 700	不适用	120 - 200	90 - 150
PeopleSoft技术	250 - 420	550 - 900	12 - 16	90 - 150	80 - 130
PeopleSoft功能	250 - 450	670 - 900	10 - 18	100 - 180	90 - 170

ERP/CRM	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
SAP分析师	220 - 450	500 - 800	10 - 14	96 - 144	90 - 130
Oracle/SAP开发人员	220 - 550	700 - 1,000	10 - 12	120 - 360	90 - 160
SAP功能顾问	300 - 600	520 - 900	10 - 18	144 - 300	95 - 160
ERP项目经理	600 - 1,000	800 - 1,200	8 - 14	144 - 300	108 - 168

## 科技 项目和变革 | 商业技术

商务拓展	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
售前顾问	300 - 600	550 - 900	10 - 14	100 - 200	130 - 215
售前经理	600 - 1,000	700 - 900	14 - 22	144 - 300	170 - 300
技术销售经理	600 - 1,000	1,400 - 1,800	14 - 22	216 - 350	170 - 300
行业顾问	300 - 600	不适用	不适用	300 - 480	320 - 550

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

## 科技 领导力 - 主管 | 技术业务

管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
首席信息官	1,500 - 3,000	1,800 - 3,500	20 - 40	300 - 720	300 - 525
首席技术官	2,000 - 3,500	1,700 - 3,000	12 - 26	300 - 720	250 - 500
首席产品官	不适用	不适用	不适用	480 - 720	250 - 420

## 科技 领导力 - 主管 | 技术业务

管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数字化转型主管	800 - 1,500	1,500 - 1,800	14 - 20	300 - 600	250 - 420
首席数据官	1,500 - 2,200	2,000 - 2,500	16 - 22	300 - 550	250 - 420
产品负责人	1,500 - 2,500	1,300 - 1,800	15 - 25	300 - 550	150 - 300

## 科技 基础设施与云端

云端	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
云端工程师	400 - 550	360 - 800	7 - 12	120 - 240	60 - 144
云端架构师	500 - 850	740 - 1,080	8 - 15	180 - 300	120 - 200
云端顾问	380 - 650	700 - 1,100	8 - 12	180 - 300	90 - 165

开发运维	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
开发运维工程师	350 - 550	540 - 960	6 - 12	96 - 240	72 - 140
开发运维架构师	500 - 800	840 - 1,320	8 - 15	200 - 300	100 - 150
网站可靠性工程师	350 - 700	600 - 960	8 - 12	96 - 240	84 - 180

管理职位	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
数据中心经理	500 - 1,100	650 - 1,100	8 - 14	144 - 240	85 - 144
服务交付经理	600 - 1,000	700 - 1,100	10 - 15	120 - 300	100 - 155
咨询台经理	280 - 600	480 - 1,000	8 - 12	96 - 216	85 - 140
网络经理	300 - 600	750 - 1,000	10 - 14	120 - 360	100 - 180
IT经理	400 - 850	750 - 1,200	11 - 16	120 - 300	115 - 200

系统管理	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
Unix管理员	280 - 450	500 - 900	8 - 12	不适用	70 - 120
数据库管理员	350 - 580	550 - 800	8 - 12	96 - 240	100 - 150
库存工程师	350 - 450	460 - 860	8 - 12	120 - 240	90 - 135
语音工程师	300 - 400	660 - 950	8 - 12	96 - 216	不适用
网络工程师	300 - 500	550 - 750	8 - 12	96 - 300	70 - 130
Windows (Wintel) 管理员	300 - 450	420 - 800	8 - 12	60 - 200	60 - 120
Linux 工程师	不适用	420 - 540	不适用	84 - 220	70 - 120

技术专家	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
消息收发专员	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
Unix顾问	不适用	500 - 900	8 - 12	120 - 216	100 - 160
售前工程师	250 - 500	500 - 920	10 - 18	120 - 300	120 - 190
IT技术支持/咨询台	150 - 300	300 - 480	不适用	不适用	48 - 90

WAN	中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡
NOC工程师	150 - 220	460 - 760	6 - 8	84 - 200	54 - 80
Cisco工程师	180 - 300	500 - 800	8 - 14	84 - 240	55 - 100
语音/通讯工程师	220 - 350	560 - 1,000	8 - 10	96 - 240	65 - 100
网络设计师	300 - 450	550 - 1,000	10 - 14	120 - 300	90 - 150
技术架构师	350 - 500	760 - 1,400	12 - 16	140 - 300	120 - 180
解决方案及企业架构师	400 - 550	760 - 1,400	12 - 16	180 - 420	140 - 220

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 瀚纳仕亚洲企业解决方案 助力实现 您的战略抱负

瀚纳仕亚洲企业解决方案负责人

**Lenneke Dijkhuis** 详细说明了我們如何与您合作，并分享了有关影响 2025 年企业劳动力战略的关键趋势和机遇的见解。



您是否制定了相关战略，来吸引关键人才并确保他们有留下来的理由？

在瀚纳仕，我们致力于建立终身合作伙伴关系，让员工和企业都能蓬勃发展。为了满足当今劳动力市场不断变化的需求，我们的企业解决方案部门整合了我们在长期员工招聘、外包解决方案、定制咨询服务和市场洞察方面的专业知识，以提供适合现代职场复杂性的全面人才战略。

我们的方法融合了创新、深厚的行业知识，并致力于了解每个客户的特定挑战和抱负。鉴于此，我们努力提供各种解决方案，帮助企业在瞬息万变的市场中保持领先地位。

**瀚纳仕企业解决方案在帮助企业应对其劳动力挑战方面有何独特之处？**

企业解决方案部门的成立是为了帮助企业应对当前及未来可能面临的复杂劳动力挑战。

作为瀚纳仕“一站式解决方案”的一部分，我们提供全面的服务范围，包含长期招聘、临时性劳动力解决方案、定制化咨询服务以及市场洞察。我们将为客户定制全方面的人才战略，以应对日益复杂的职场环境。

我们的方法之所以与众不同，是因为我们结合了建设性的创新、广泛的专业知识和对不断变化的职场的深刻理解。我们花费大量时间来了解您的特定情况和愿望，提供符合您未来愿景的个性化建议和解决方案。

通过不断学习和保持领先趋势，我们将始终为您提供支持，助力您现在和未来的成功。

**当今影响亚洲企业的关键劳动力发展趋势是什么？它们会如何影响劳动力战略？**

我们注意到影响劳动力格局的几个重要趋势。社会变革（包括流动性、社会价值和 ESG）正不断改变市场期望。职场人士会优先考虑灵活性、幸福感和归属感，尤其是在后疫情时代。薪酬上涨、生活成本压力和员工任期缩短等挑战都在影响员工的留任。

此外，DE&I 计划、员工流失率和应聘者信心差距也增加了人才招聘的复杂性。企业人才及文化团队疲于平衡多个项目，而人才供应不足和细分市场加竞争加剧也加大了招聘方面的挑战。

最后，科技转型（包括 AI 和机器学习）将重新定义完成工作的方式，同时也会带来员工职能分类的变化及税收风险。

这些趋势突出表明企业非常需要适应性、具有前瞻性的劳动力战略。

CIPS 采购经理认证  
微信公众号 CIPSCN

# 瀚纳仕亚洲企业解决方案 助力实现 您的战略抱负

客户面临的最常见挑战是什么？这些挑战会如何影响他们的劳动力需求？

客户面临着各种劳动力挑战，其共同需求包括改善人才吸引和招聘、提升雇主品牌建设和 EVP，以及深入了解薪酬和整体薪酬回报。许多企业都在寻求有关采用全面人才理念的建议，以优化预算和战略，同时亦寻求市场洞察来解决当前的劳动力问题。

主要优先事项还包括 DE&I 支持、提高留存率，以及优化人才评估和发展流程，重点关注包容性和应聘者体验。此外，企业也试图制定具有前瞻性的战略，增强招聘体验，管理风险，降低成本，优化人员招聘流程及其相关技术，以保持竞争力。

请与我们分享一下瀚纳仕亚洲企业解决方案会为客户提供哪些核心服务？

我们提供一套全面的劳动力解决方案，旨在满足企业客户的独特需求。

例如：

**招聘流程外包服务 (RPO)：**包括对招聘流程（从人才搜寻、筛选到入职）进行端到端管理，以确保高效而有效地聘用到合适的人才。

**托管服务方案 (MSP)：**简化对灵活劳动力的管理，包括供应商关系、合规和成本优化。

**服务采购/工作说明书 (SoW)：**为管理基于项目的工作提供量身定制的解决方案，确保满足交付成果、预算和时间表。

**直接招聘渠道：**根据您的雇主品牌，建立并联动相关人才库进行招聘，进而提高招聘流程的速度和质量。

这些服务及其他服务旨在提供灵活、可扩展的创新解决方案，以满足快速发展的商业环境对劳动力的需求。

客户如何确定何时是与瀚纳仕亚洲企业解决方案合作以获得劳动力解决方案支持的最佳时机？

与我们合作的最佳时机往往与您企业发展的关键时刻相吻合，此时劳动力挑战变得更加复杂或需要进行战略转变。

例如，您可能

- 在竞争激烈的市场中难以吸引和留住顶尖人才。
- 管理日益壮大的灵活用工队伍，并需要通过MSP解决方案实现更好的监督、合规或成本控制。
- 希望简化或优化招聘流程，从 RPO 服务中收益，提升灵活性和效率性。
- 需要结构化服务采购或工作说明 (SoW) 管理以实现关键交付成果的大型项目。
- 面对季节性或突然激增的招聘需求，直接招聘渠道可以帮助您快速有效地建立和吸引人才库。

如果您的企业正处于管理人才、控制成本或提高效率的重要关键阶段，或者您的企业正准备进行重大发展或转型，那么与我们合作可以为您提供所需的专业知识和解决方案，让您能满怀信心地奋勇向前。

若您想了解瀚纳仕企业解决方案如何支持您的招聘需求并帮助您的企业应对不断变化的工作环境，请随时联系 **Lenneke Dijkhuis**，我们将充分了解您的目标与挑战，并为此提供相应定制化服务。



CIPS 采证  
微信采证

# 关于我们

Hays瀚纳仕是全球领先的专业招聘公司, 专注于招聘高质量、高技能的专业人才。我们致力于发展终身合作伙伴关系, 赋能个人和企业取得成功。瀚纳仕拥有超过50年的成功经验, 业务遍及33个国家, 拥有超过13,000名员工。我们持续进步, 始终将客户放在我们一切工作的核心。

作为专业招聘公司, 让我们脱颖而出的能力在于我们的规模优势、深刻洞察以及为客户提供创新思路和服务的能力。

无论您是在寻找职业发展的下一步, 还是寻求人才解决方案, 如长期职位招聘、灵活用工服务、招聘流程外包服务(RPO)或托管服务方案(MSP), 您都可以与我们合作, 共塑您的未来。

40,000

合作客户

249

家办事处  
遍布全球

33

个国家和  
地区

21

个擅长行业

57

年专业经验

## 与离你最近的瀚纳仕顾问联系:

### 中国大陆

北京

☎ +86 10 8648 7900  
✉ beijing@hays.cn

上海

☎ +86 21 2322 9600  
✉ shanghai@hays.cn

苏州

☎ +86 512 8780 7725  
✉ suzhou@hays.cn

广州

☎ +86 20 3811 0333  
✉ guangzhou@hays.cn

### 香港特别行政区

香港特别行政区

☎ +852 2521 8884  
✉ hongkong@hays.com.hk

### 日本

东京

☎ +81 3 3560 1188  
✉ info@hays.co.jp

大阪

☎ +81 6 6457 7272  
✉ osaka@hays.co.jp

横滨

☎ +81 45 326 3130  
✉ yokohama@hays.co.jp

### 马来西亚

吉隆坡

☎ +60 3 7890 6152  
✉ kuala Lumpur@hays.com.my

双威

☎ +60 3 7890 6200  
✉ sunway@hays.com.my

### 新加坡

新加坡

☎ +65 6223 4535  
✉ singapore@hays.com.sg

### 泰国

曼谷

☎ 66 02 460 6194  
✉ thailand@hays.co.th

[hays-china.cn](http://hays-china.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)

[hays.co.th](http://hays.co.th)

## 瀚纳仕亚洲管理团队



**MARC BURRAGE**

执行总监  
亚洲

✉ marc.burrage@hays.com.sg



**LENNEKE DIJKHUIS**

企业解决方案负责人,  
亚洲

✉ Lenneke.dijkhuis@hays.com.sg



**SUE WEI**

执行总监  
大中华区

✉ sue.wei@hays.com.hk



**GRANT TORRENS**

执行总监  
日本

✉ grant.torrens@hays.co.jp



**TOM OSBORNE**

执行总监  
东南亚

✉ tom.osborne@hays.com.my



**NATASHA ISHAK**

区域总监  
马来西亚

✉ natasha.ishak@hays.com.my



**JOHN BORNEMAN**

区域总监  
新加坡

✉ john.borneman@hays.com.sg



**YOKE PEI ONG**

国家总监  
泰国

✉ yokepei.ong@hays.co.th