

**HAYS** 瀚纳仕  
全球招聘专家

# 技能提升： 在可持续发展之路 上不断前进

2022瀚纳仕亚洲地区薪酬指南



ACCOUNTANCY & TAX/CONSTRUCTION/CONTACT CENTRAL/EDUCATION/ENGINEERING/LEGAL/PHARMACEUTICALS/SALES & MARKETING/TECHNOLOGY/HEALTH & SAFETY/POLICY & COMPLIANCE/RESOURCES/LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANAGEMENT/HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESSMENT & DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTANCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEMENT/INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/BANKING/ENERGY/ENGINEERING/HUMAN RESOURCES/PHARMACEUTICALS/HEALTHCARE/AIR PROCUREMENT/EDUCATION/PHARMACEUTICALS/CONTACT CENTRAL/TECHNOLOGY/HEALTH & SAFETY/POLICY & COMPLIANCE/RESOURCES/LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANAGEMENT/HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESSMENT & DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTANCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEMENT/INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/BANKING/ENERGY/ENGINEERING/HUMAN RESOURCES/PHARMACEUTICALS/HEALTHCARE/AIR PROCUREMENT/PHARMACEUTICALS/CONTACT CENTRAL/TECHNOLOGY/HEALTH & SAFETY/POLICY & COMPLIANCE/RESOURCES/LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANAGEMENT/HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESSMENT & DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTANCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEMENT/INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/BANKING/ENERGY/ENGINEERING/HUMAN RESOURCES/PHARMACEUTICALS/HEALTHCARE/AIR PROCUREMENT/LEGAL/OIL & GAS

# 欢迎阅读

## 2022亚洲地区薪酬指南

### 经济快速恢复，拉大了技能鸿沟

尽管受持续疫情影响，企业和个人的适应速度要高于预期，全球和亚洲经济在2021年都出现了意想不到的强劲反弹。经济持续繁荣，就业市场活力重现，随着对工作弹性和员工福利的重视，人们信心倍增，重新衡量工作和个人生活之间的平衡。然而，这种经济快速恢复增长的趋势可能会受到技术人才短缺的影响，这种影响在某些行业已初现端倪。

2022年，雇主们信心倍增、积极乐观，将在增加劳动力方面加大投资力度。通过调研发现，一半以上的雇主计划在今年增加固定员工人数，以应对商业活动水平的增长。这不仅受到侥幸未受疫情冲击的科技和生命科学等高增长行业的驱动，另外，随着经济“回归常态”，包括制造业和服务业在内的受到重创的行业也在复苏。

尽管如此，40%的企业仍然对其雇佣到所需技能型人才的能力缺乏信心。在过去两年中，人才短缺已成为企业面临的最大挑战之一，并将在后续的几个月里继续考验企业，究其原因是在自动化和数字化的加速转型、人才流动性降低，以及越来越多的专业人士选择搁置职业生涯。但令人振奋的是，有证据表明，雇主正在审核薪酬问题，以提高员工吸引力和留用率，80%的雇主预计在未来12个月内将提高员工薪资。

即便如此，员工的回应显示，期望薪酬与雇主计划薪酬的差距正在加大。这可能是本年度调研中发现的工作满意度显著下降的潜在因素之一。鉴于81%的员工正在积极寻求或表示愿意接受新的工作机会，因此，缩小薪酬预期差距对企业成功招聘以及企业的持续发展至关重要。

尽管有很多方法可以弥合这一差距，我们建议雇主还需从员工处找到答案。调研中，员工一致认为，除薪资待遇以外，医疗保险、工作与生活的平衡、职业发展和弹性工作时间选择等福利也是留任当前工作岗位的最大原因。根据这些优先考虑事项调整招聘战略，并打造出健康的劳动力队伍，对于希望在竞争激烈的招聘市场中脱颖而出并应对未来挑战的雇主来说至关重要。

对于员工来说，在未来几年里，提高技能将变得更加必不可少的。我们已经看到越来越多的专业人士积极培养自身技能，为职业发展或转行到完全不同的另一个领域做准备。随着雇主招聘时越来越多地考虑应聘者的技能，而非资格或职位，对求职者来说，加强技能培养具有举足轻重的作用。

下文，我们将分享我们的调研结果，以及在中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡的15个行业的市场洞见和薪酬趋势。我希望这份报告的洞见，能够有助于您在未来的商业规划或职业生涯中做出决定。



**Richard Eardley**  
亚洲区执行总监

# 目录

## 调研方法

我们的调研于2021年10月至11月进行，代表性样本n=9,598。调查用英文、中文和日文在线进行。

## 鸣谢

我们在此向所有为制定本年度指南而参与数据收集工作的机构表示感谢。您的贡献确保我们能够制定出一份有助于您做出商业决策的全面的薪酬指南。

## 关于本调研

4

## 主要发现与趋势

6 工作满意度和招聘趋势  
12 薪酬和福利  
15 技能与培养  
20 新职场世界

## 行业概述与薪酬

25 会计与财务  
42 银行业与金融服务  
60 建筑工程  
63 教育  
65 研发与工程制造  
81 人力资源  
88 保险  
99 法律  
107 生命科学  
118 市场营销与数字化  
126 办公室专员  
132 房地产  
136 销售  
141 供应链与采购  
149 科技

## 关于本调研

在《2022年亚洲薪酬指南》中，我们对中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡的9,598名专业人士进行了调研，以期了解其薪酬期望和职业规划。三分之一的受访者在调研中以招聘经理的身份代表了各自企业。我们向其了解了企业对薪酬政策、招聘趋势的看法，以及其在新职场世界中优先考虑的事项。



参与本调研的受访者总人数以及前五大行业分别为

**中国大陆** ————— • **3,329**

- 制造业
- 零售/消费品行业
- 制药/生命科学行业
- 医疗设备行业
- 互联网行业

**香港特别行政区** ————— • **1,120**

- 银行业
- 金融服务/保险业
- IT/电信业
- 零售/消费品行业
- 建筑/工程行业

**日本** ————— • **1,388**

- 制造业
- IT/电信业
- 金融服务/保险业
- 制药/生命科学行业
- 零售/消费品行业

**马来西亚** ————— • **2,385**

- 金融服务/保险业
- 制造业
- IT/电信业
- 银行业
- 矿业/资源/石油与天然气行业

**新加坡** ————— • **1,376**

- 金融服务/保险业
- 银行业
- IT/电信业
- 制造业
- 制药/生命科学行业

# 主要发现与趋势

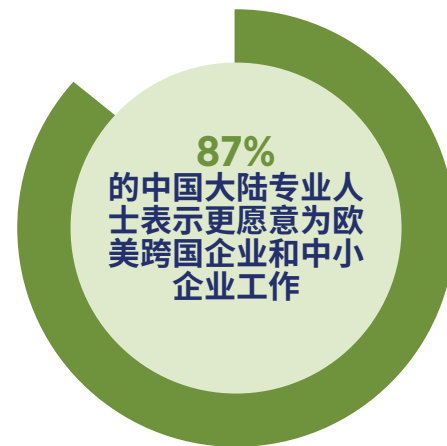
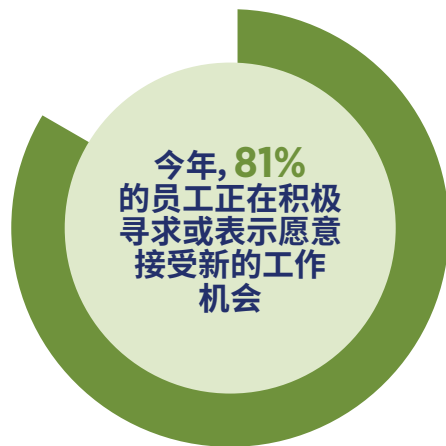
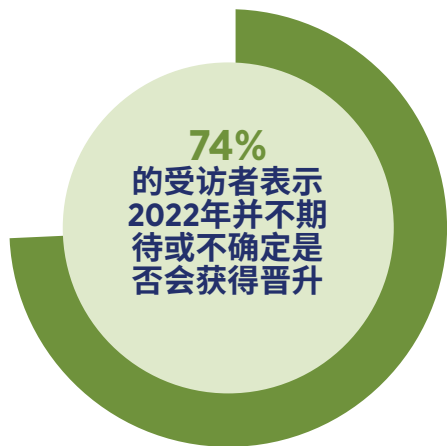
# 工作满意度与招聘趋势

## 员工人数在工作满意度下降的情况下出现反弹

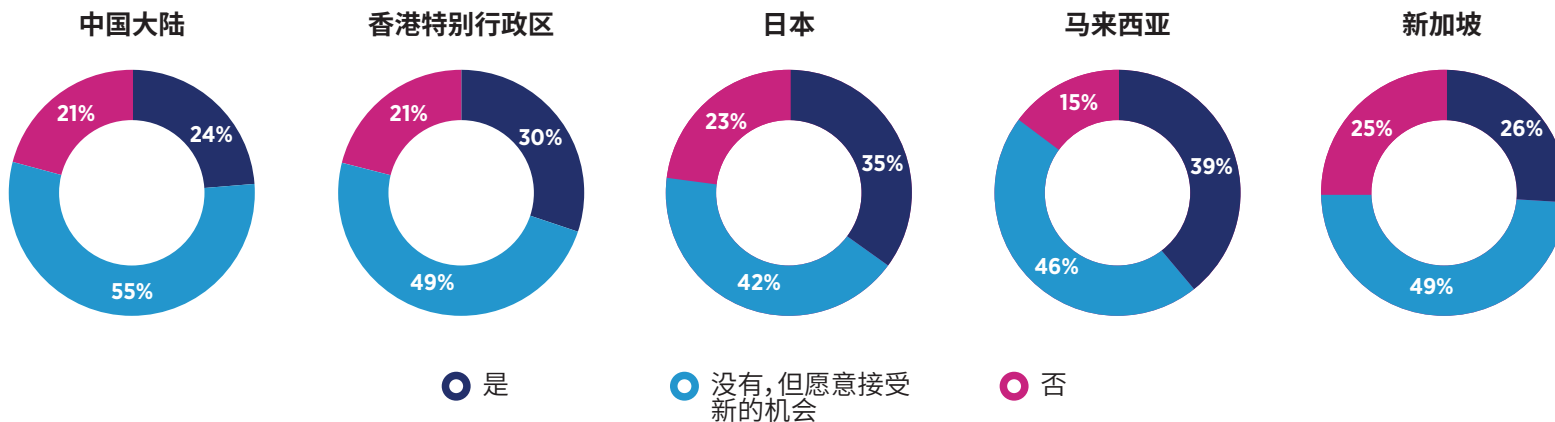
今年,员工对工作的满意度比往年低。81%的员工正在积极寻求或表示愿意接受新的工作机会。归根结底,员工考虑离职的最大原因可归结为二点——薪酬和职业发展。

这两点也是不打算离开目前工作岗位的人员陈述的主要原因。其他与留任意愿高度相关的因素包括对工作与生活的平衡的满意度、弹性工作时间选择的机会,以及公司和个人价值观的一致性。

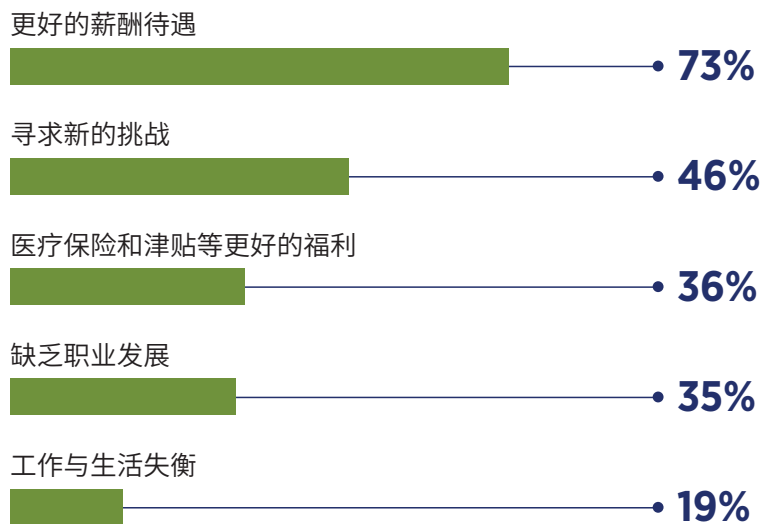
与此同时,各企业正计划扩大招聘。69%的受访者预测2022年商业活动水平将上升,超过一半的受访者预计未来12个月员工人数将增加。这与报道的招聘冻结减少的情况相符,尤其是在香港特别行政区、马来西亚和新加坡。



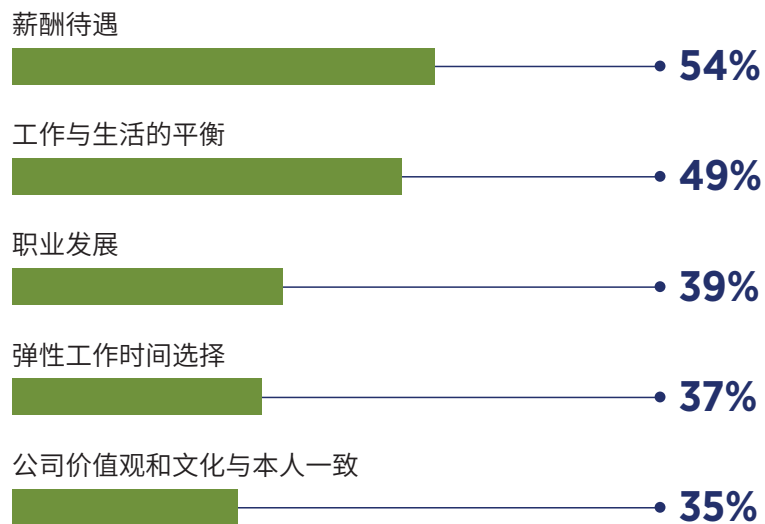
您目前是否在积极寻找新工作?



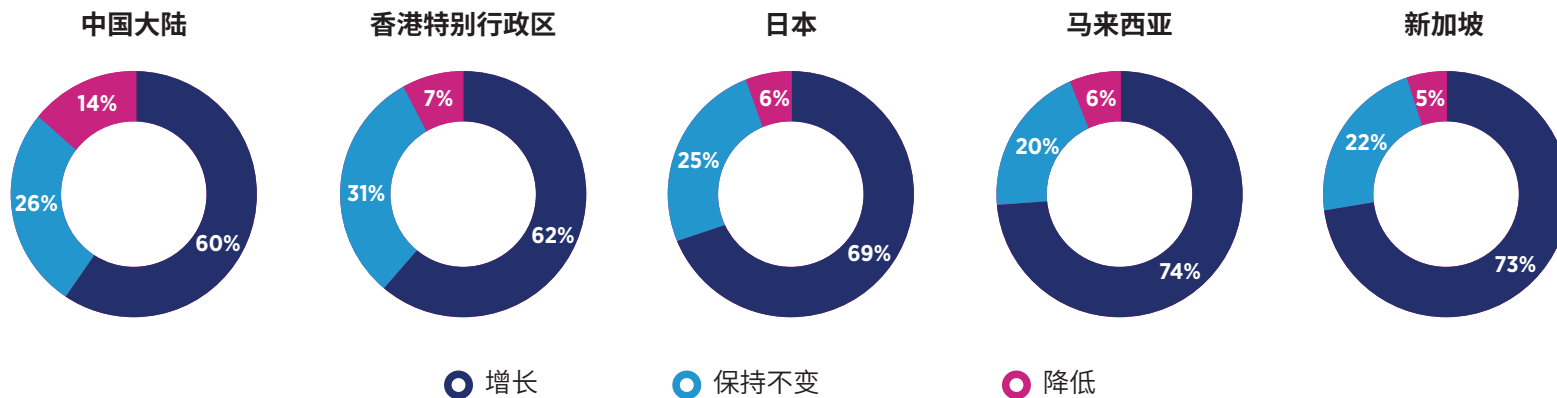
离职的主要原因



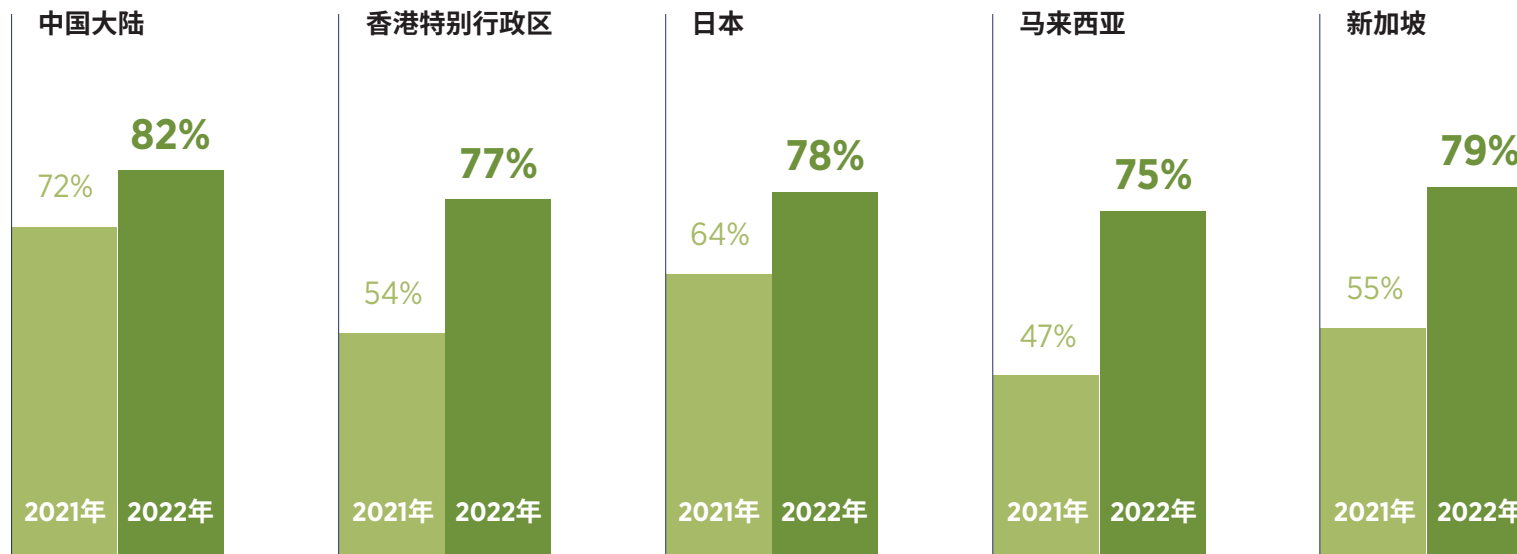
留任的主要原因



大多数受访者预计所在企业将在未来12个月内增加商务活动数量。

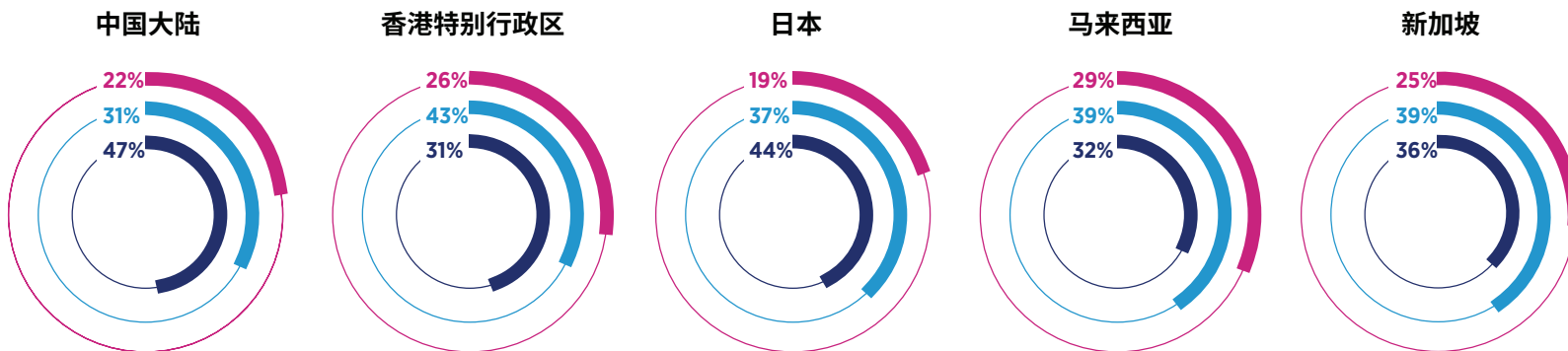


更多的受访者表示2022年的招聘冻结不会超过2021年。

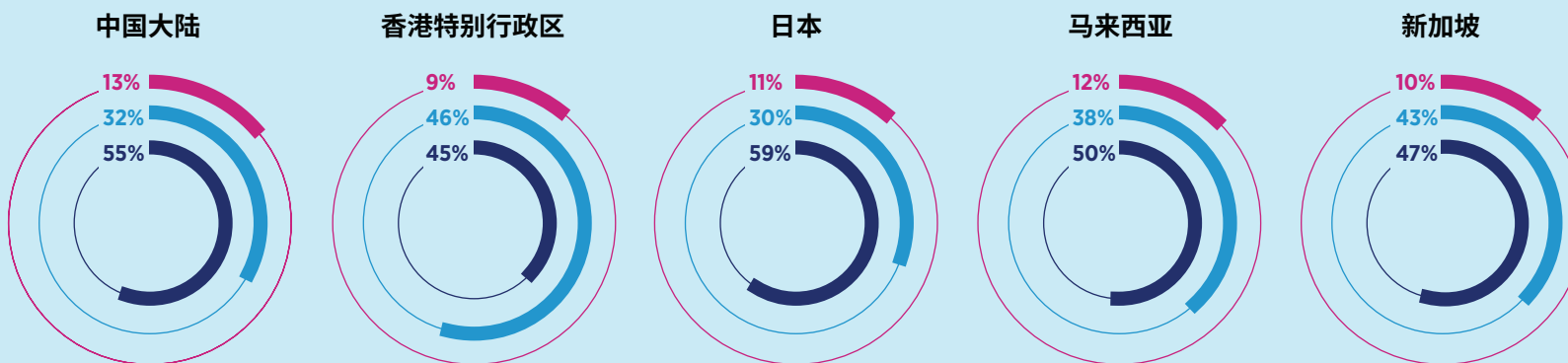




在过去12个月里，您部门的员工数量发生了怎样的变化？



预计未来12个月员工数量会发生怎样的变化？

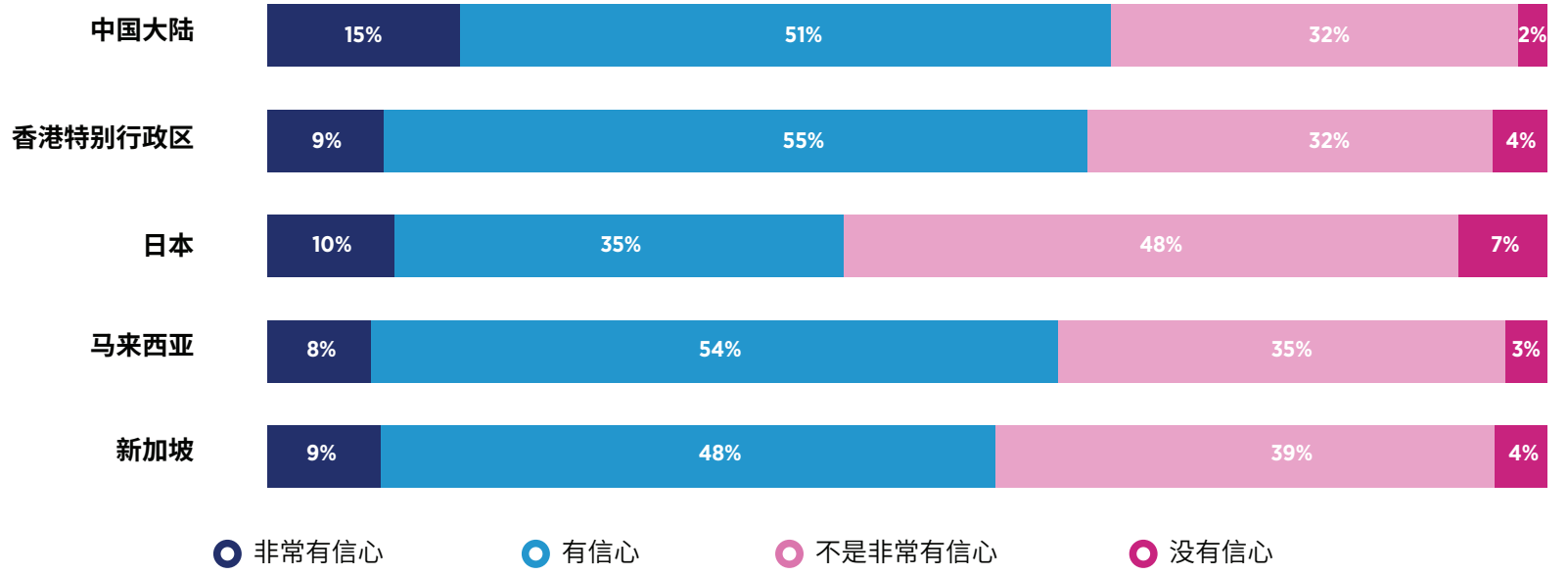


● 增长

● 不变

● 降低

雇主对找到所需技能型人才的信心水平



## 对雇主的建议

### 调整人才战略, 克服技术人才短缺

大多数企业预测, 招聘需求将激增, 这表明未来一年人才市场竞争激烈。因此, 对于雇主来说, 明智的做法是对当前人才战略进行评估, 大力投资招聘市场, 尤其需要建立强大的雇主品牌, 以吸引所需高素质人才。同时, 还要注意人才保留战略, 尤其是根据我们的数据, 寻求新机会的员工数量与雇主保留员工的信心水平之间存在差异。鉴于预期商业活动和主动或被动寻找新工作的人员的数量的增加, 对雇主而言, 留住员工至关重要。

此外, 随着技术人员短缺的数量增加, 雇主可以聘用合同工补充劳动力。这不仅可以节省一部分劳动力成本, 还可以使企业在人才供给线规划方面拥有更高的灵活性, 因为合同工招聘过程通常更短。此外, 雇主将能够聘用到推动企业向前发展所需的高度专业化技能组合人才。

## 对员工的建议

### 找到合适的突破口, 然后开始行动。

随着数字化、专业化程度的提高, 以及可持续性发展等优先业务考量, 对技能型人才的需求空前高涨。对于那些积极寻求新机会的专业人士来说, 这是个利好消息。

至于那些对新工作机会持开放态度但没有强烈换工作需求的专业人士来说, 未来几个月可能是重新平衡工作稳定性、工作保障与职业发展前景之间优先级的一个好时机。

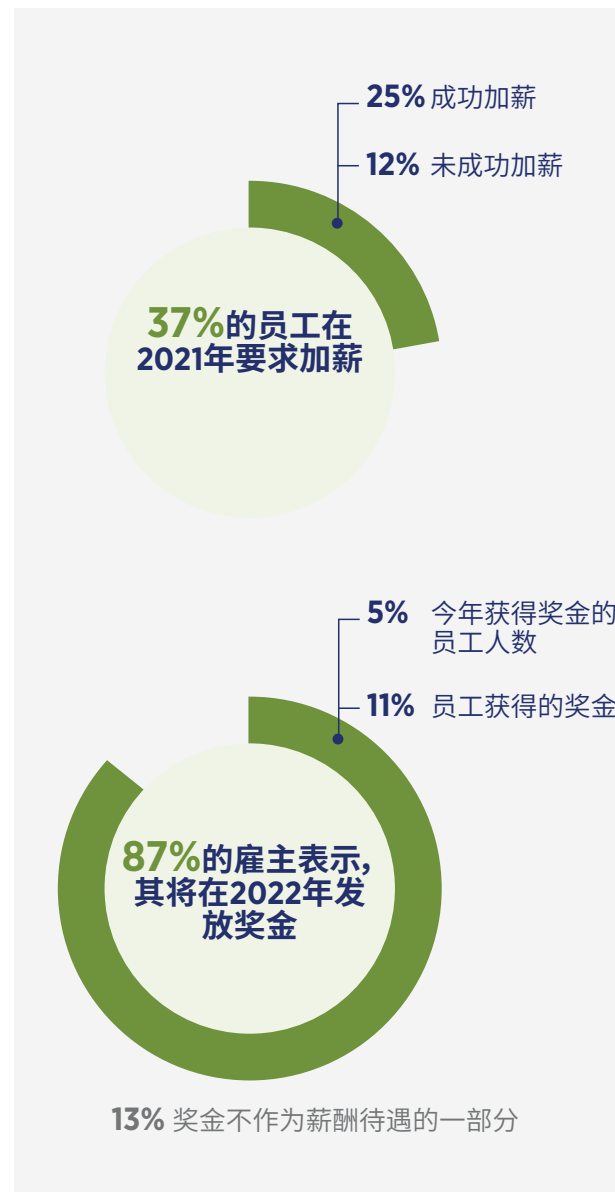
# 薪酬和福利

## 工资期望的差距越来越大

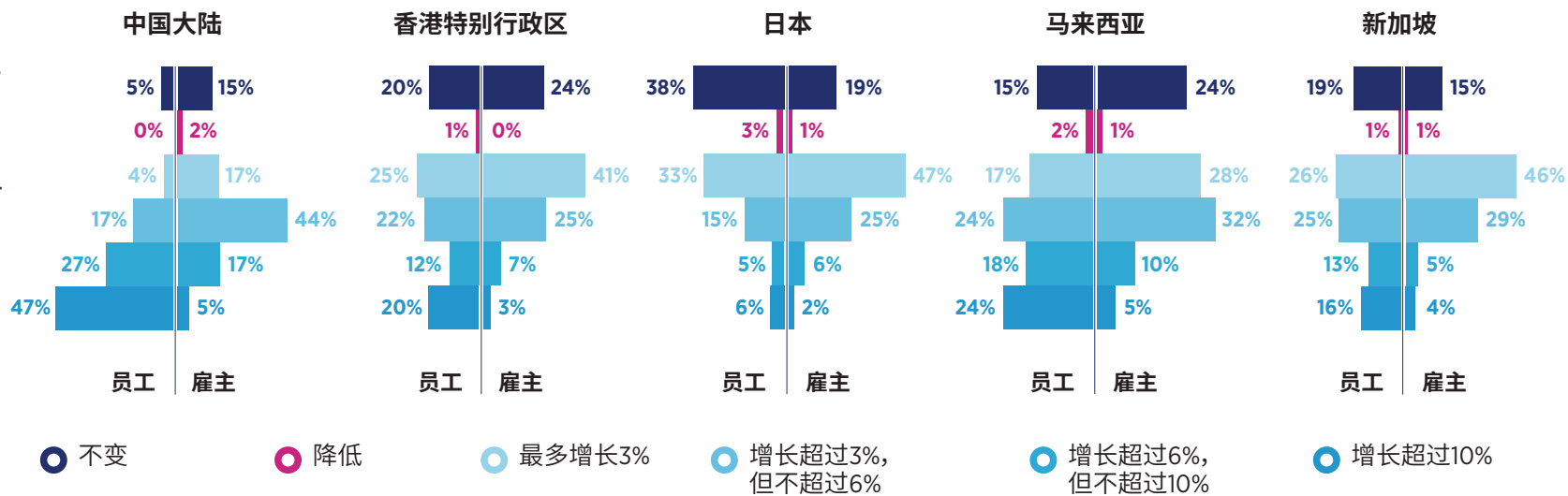
尽管去年存在不确定性和疫情影响，但亚洲地区专业人士的薪酬似乎未受到过大影响。据报道，减薪的受访者的比例与2020和2021年持平，有奖金收入的比例亦是如此。此外，雇主们还报告称，与上一年相比，2021年的加薪幅度更大。

然而，员工数据显示，他们对薪酬表示些许不满。2021年，有37%的员工要求加薪，只有略超过三分之二的员工成功加薪。80%的受访者加薪期望，几乎每四人中就有一人期望加薪超过10%。

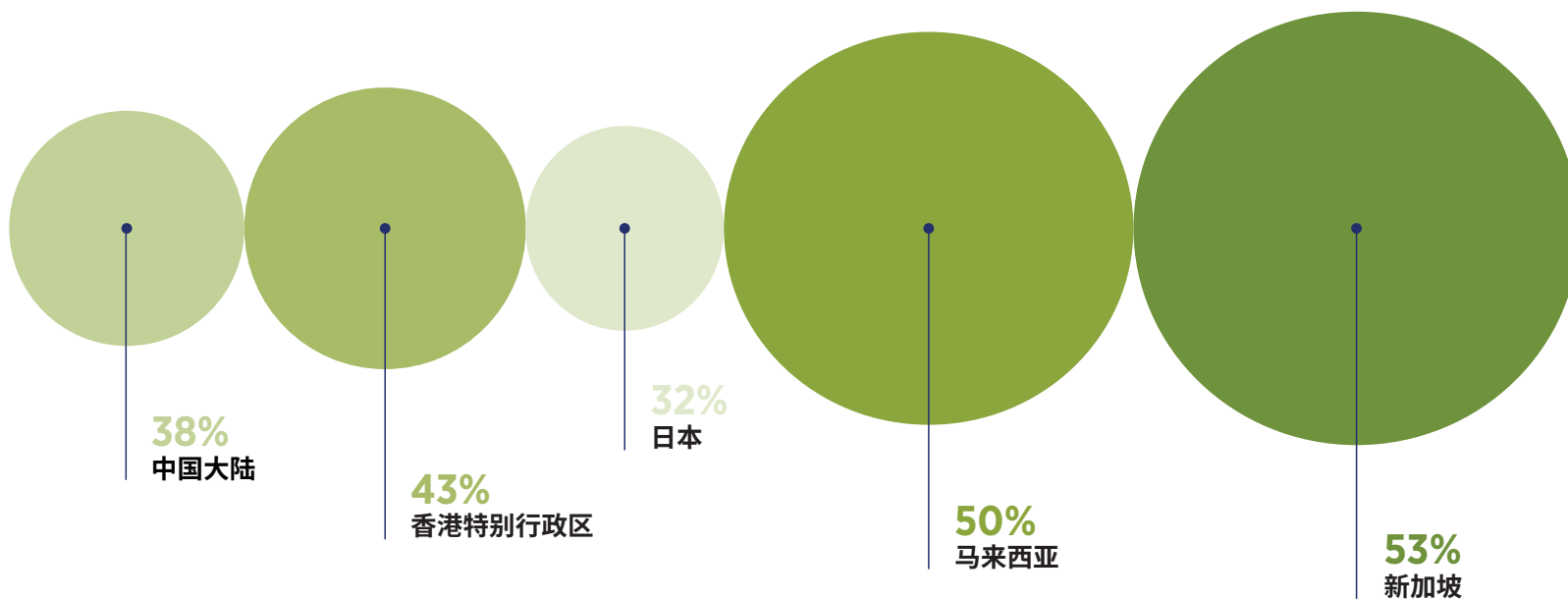
然而，从雇主回复的数据来看，这种预期可能过于乐观。虽然雇主似乎愿意接受一定程度的加薪，尤其是技术人员短缺的最大原因是其他公司薪酬更高，但加薪幅度基本上仍将保持在3%至6%。然而，好消息是，越来越多的雇主表示2022年计划给员工发放奖金。



未来12个月内  
员工与雇主薪资期望  
概览



“其他公司提供的薪酬更高”一直是导致雇主技术人员短缺的主要原因之一。



## 对雇主的建议

### 改革奖励和晋升机制

去年加薪和奖金的要求遭到压制后,亚洲各地的员工期望在2022年获得更高的薪酬不足为奇。然而,虽然雇主数据显示愿意提高工资,但员工的期望薪酬和雇主计划支付的薪酬存在着明显的差距。这些雇主需要谨慎处理这种期望差距,或许可以通过更改奖励机制或提供更好的福利来补偿员工。晋升机会或技能培养机会也可能是提高工作满意度和留住员工的绝佳方式。此外,提供灵活的工作模式选择(如远程工作、混合工作或灵活的工作时间),可以帮助缩小不断增长的薪酬期望差距。

## 对员工的建议

### 在薪酬上的妥协

经历了两年动荡后,许多公司的预算仍然很紧张,员工今年的加薪和奖金期望可能仍无法达到预期。如果不打算寻求其他工作机会,那就考虑寻求非财务收益。可能包括职业发展路线,提供专门的指导,增加工作灵活性,或额外的带薪休假。

# 技能与培养

## 提升技能/获取新技能需要量身定制

在过去的两年里,专业人士对职业生涯的成就有了新的认识,提升技能和获取新技能显然是其首要任务。在整个亚洲地区,员工倾向于优先培养软技能而不是硬技能,大多数人每周花一到两个小时培养技能。

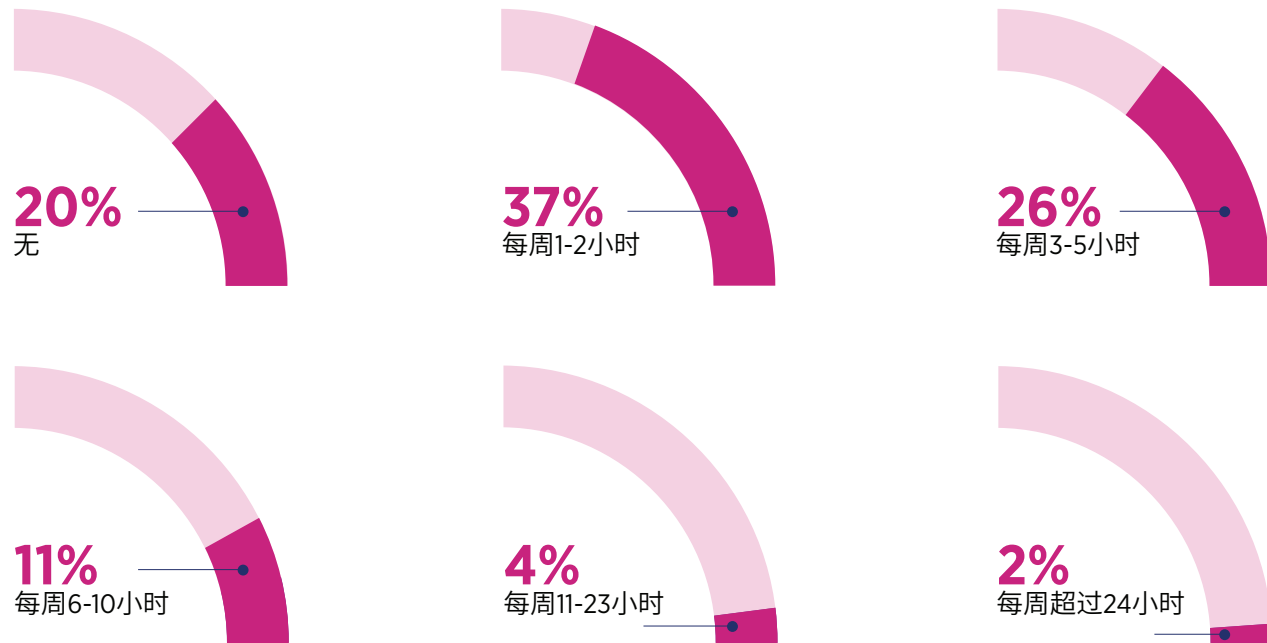
尽管这种主动性是很好的,但那些积极寻求新机会的人员可能会发现,根据雇主的需求调整技能培养计划效果更为显著。关于硬技能,亚洲地区的雇主一致认为,技术、分析和项目技能尤为关键,他们在聘用长期员工时通常会更注重这些方面。毫无疑问的是,位列前三甲的软技能为沟通技能、解决问题的能力 and 团队合作能力。

涉及合同工或临时工时,所需的技能在很大程度上取决于之前的工作经验。大多数雇主进行招聘是为了满足业务高峰时的人力需求,因此,毫无意外,会更加注重行政技能以及编程语言、设计程序和机械设备或工具等技术技能。

通过发展硬技能和软技能来改善工作前景的受访者百分比



工作以外, 亚洲专业人士花费在技能提升上的时间





## 按地区分列的技能短缺的三大原因

## 中国大陆

缺乏提高现有员工技能的学习和发展机会



其他公司的薪酬更高



需要改进品牌识别、文化或雇主价值主张



## 香港特别行政区

其他公司的薪酬更高



缺乏提高现有员工技能的学习和发展机会



需要改进品牌识别、文化或雇主价值主张



## 日本

缺乏提高现有员工技能的学习和发展机会



其他公司的薪酬更高



需要改进品牌识别、文化或雇主价值主张



## 马来西亚

其他公司的薪酬更高



缺乏提高现有员工技能的学习和发展机会



所需技能太过专业, 当前市场上难以找到



## 新加坡

其他公司的薪酬更高



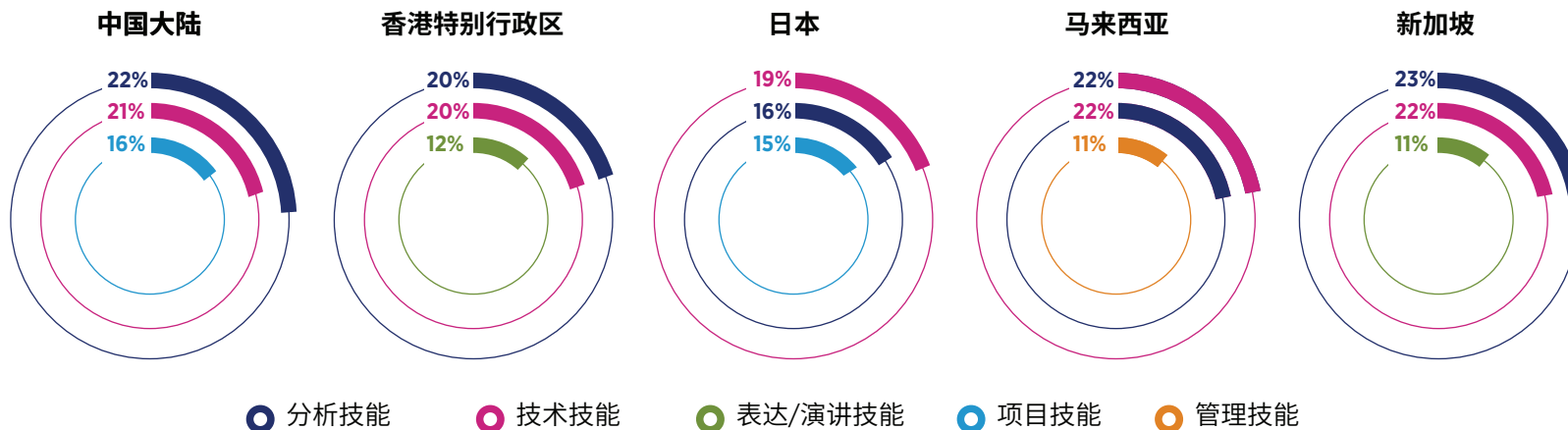
所需技能太过专业, 当前市场上难以找到



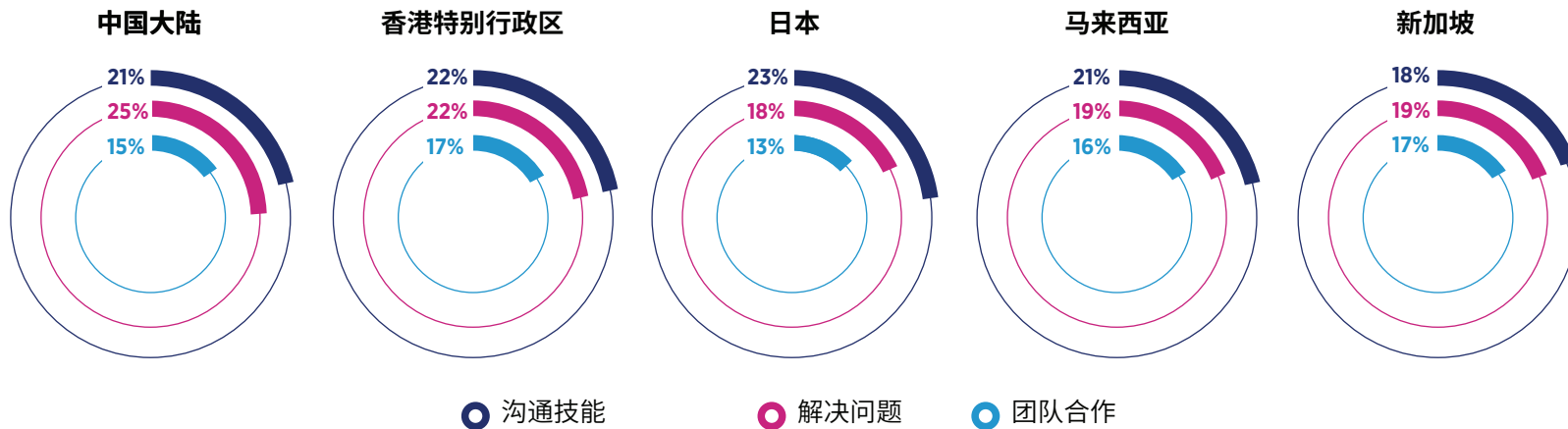
缺乏提高现有员工技能的学习和发展机会



雇主希望长期雇员掌握的三大硬技能



雇主希望长期雇员掌握的三大软技能



雇主需要的临时工/合同工的三大技能



## 对雇主的建议

### 实施技能培养战略

疫情和其他方面的进步加速商业需求的不断变化,导致技能差距不断扩大。为了确保持续竞争力,雇主应通过实施结构化的技能提升或再培训计划,加大对员工技能培养的投资。此类项目包括投资继续再教育、正式的导师制度,以及创建专门的职业发展路径。这种内部员工培养不仅可以作为招聘战略的补充措施,解决技术人员短缺问题,还可以作为成功留住和吸引员工的途径,因为技能培养目前是员工关注的头等大事。

## 对员工的建议

### 根据企业需要定制技能培养方案

从我们的数据来看,大多数专业人士都明白,为了保持竞争力,需要提高技能,并表现出提升技能的强烈主动性。也就是说,员工应该尝试根据雇主的需要来调整工作技能。除了该岗位所需的技术技能外,雇主也越来越重视软技能和数字化技能。这些领域的的能力通常表现为高度的适应性和灵活性,这在当今的商业环境中至关重要。为发展这些技能,员工可参加付费的认证课程,或者通过Hays Thrive这样的免费在线学习平台,参加学习课程。



# 新职场世界

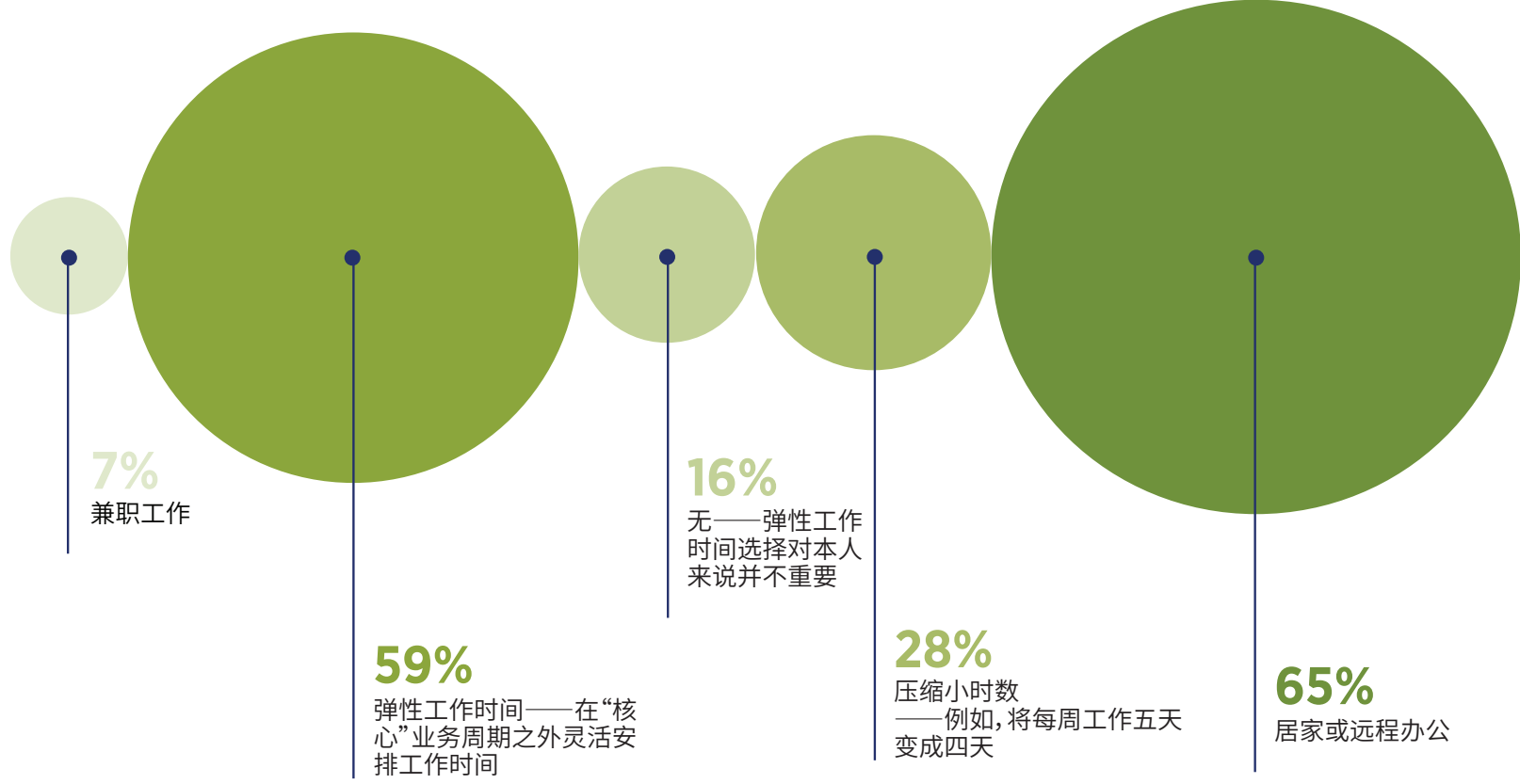
## 灵活性对于适应当前的工作环境至关重要

疫情带来的混合办公为职场世界留下了不可磨灭的印记。过去两年以来，员工和雇主均认为将面对面协同合作与更好的工作与生活的平衡结合起来是有益的，工作生活平衡是目前员工最优先考虑的事项之一。

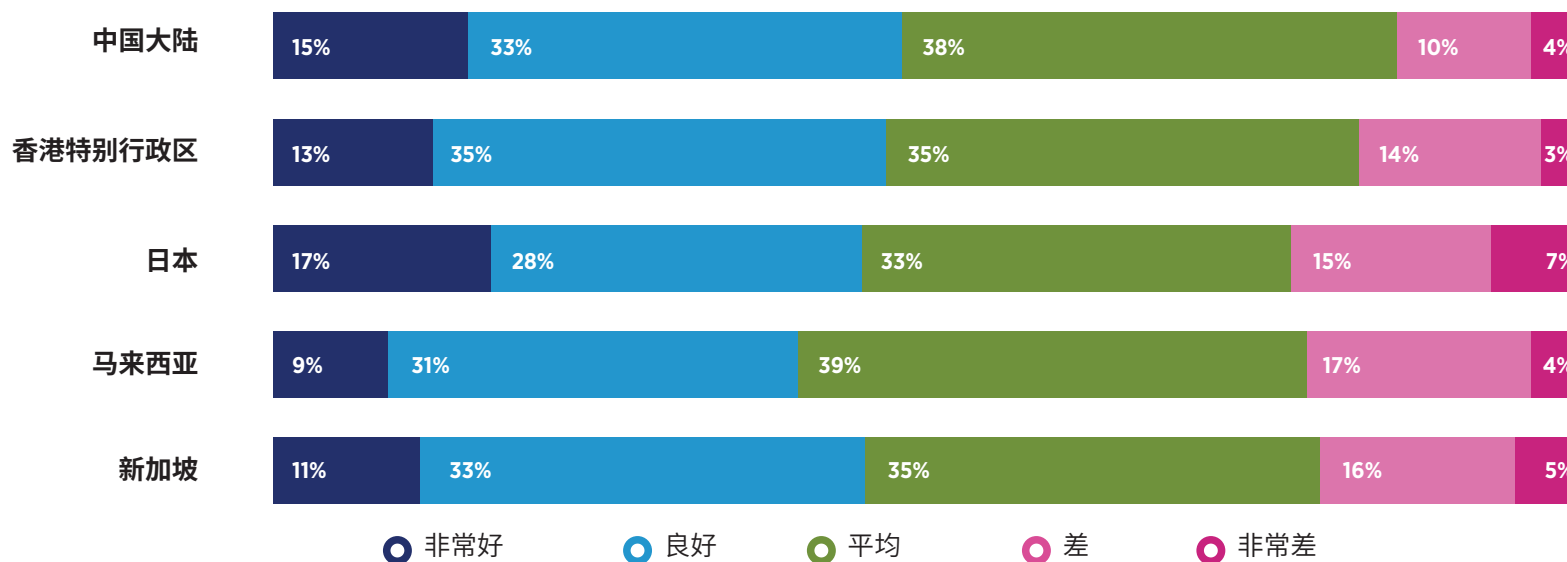
正在寻求新工作机会的大多数受访者表示，他们已经开始习惯具有一定灵活性的工作模式，这是评估新岗位的一个关键因素。偏好居家或移动办公，其次是打破正常的朝九晚五，灵活安排工作时间。

这与公司目前应对疫情采取的措施一致。然而，鉴于46%的雇主认为对其公司在2022年及未来实施正式的弹性工作政策缺乏信心，因此灵活工作时间选择的正式化仍有待定论。只有45%的受访者将工作与生活的平衡情况评价为“良好”或“非常好”，因此，企业，尤其是打算在未来一年抓住增长机遇的企业，需要制定员工福利战略，以确保成功吸引和留住人才。

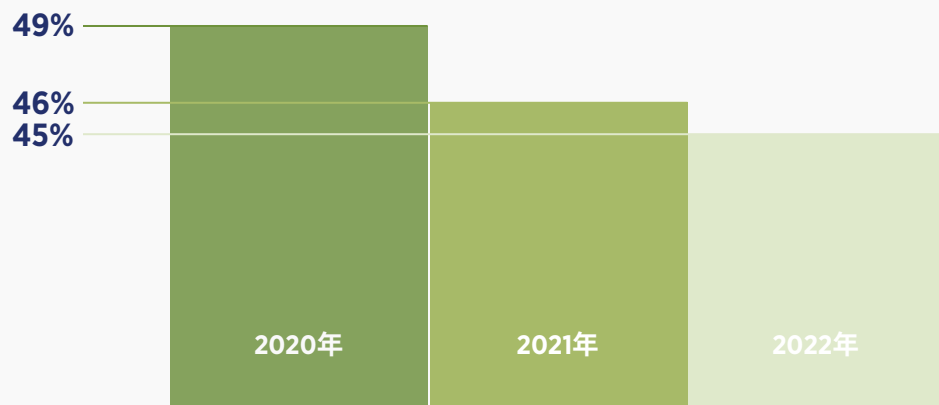
考虑新岗位时, 应聘者会优先考虑具有弹性工作选项的工作



如何评价你的工作与生活的平衡情况？



将工作与生活的平衡情况评定为“非常好”或“良好”



“  
工作与生活的平衡评分与去年相比稍有下降  
”

## 对雇主的建议

### 接受新的工作模式并加大支持

在未来的一年里,企业对员工的工作形式和工作地点的处理将是吸引和留住人才的关键。经过两年的远程或混合办公后,员工对灵活性的渴望越来越强烈,且在未来一年,我们预期会有更多的企业将改变传统工作模式。然而,并不存在万能的方法,这就意味着公司需要确保其混合办公模式或灵活性政策满足员工的期望和需求。此外,已经证明福利是成功留住员工的关键因素,雇主还需要加大力度,支持员工的心理健康并提高福利待遇。

## 对员工的建议

### 确保混合办公高效有序

混合办公虽然是一种福利,但也为员工带来了诸多挑战。其中包括如何保持动力和工作效率,与利益相关者建立关系,以及处理工作和家庭生活之间界限模糊的问题。为了高效地定时切换居家办公和办公室办公,员工应努力保持工作环境的一致性,并保持沟通渠道畅通,以便在指定的工作时间内能联系到。

# 行业概述与薪酬

i

## 如何使用本指南

### 使用薪酬表格

典型的薪酬范围以当地货币表示,单位以千计,日元以百万计。请参阅薪酬表下的备注部分,以确定是否包括其他福利。

### 人力资源总监/人力资源负责人(<8年)

马来西亚 180-240薪酬范围

- 请注意,所有薪酬代表全年薪酬福利总体



# 会计与财务 审计、风险与合规

## 中国大陆

### 投资者的巨大信心推动了竞争和需求

疫情以来,中国较快的恢复速度提振了投资者的信心。因此,2022年的招聘活动还将持续火热进行。

政府政策不仅促进了国内企业的增长,尤其是生命科学和技术行业,而且还有很多外国投资者也将总部迁回中国,这种情况在华东地区尤为明显,从而加剧了市场竞争。这些外国企业将寻找具有跨国工作经验的多语言人才。

在华北,企业正专注于招聘能够推动项目和转型的人才。对于总部在北京的跨国公司,其主要转型体现在数字化和数字商务化,而抖音和微信等营销工具的崛起正在迅速改变快消品、零售和奢侈品公司在数字时代的运营方式。在华南,快消品和制造业招聘量增多,许多公司正重新设立或改造其金融共享服务中心,尤其是在广州。因为在该地区建立了众多新生命科学工厂,也将进一步增加人才需求。

### 关键岗位和所需技能

在疫情最严重的时候,许多公司正在进行重组或并购,因此在2022年,各公司对具有并购经验、能够领导项目、影响利益相关者并与之有效沟通的金融专业人员的需求将增加。同时,随着越来越多的公司进入高速增长期,内部审计、内部控制和税务职能部门对人才的需求将居高不下,因为新法规和政策的合规性将成为企业的关注的重点。

随着发行前市场(pre-IPO-market)的发展,对具备强大企业上市前投资经验的金融专业人士和成功进行首次公开募股的首席财务官的需求也在增长(尤其是拥有科技、互联网、生命科学和消费行业背景的人士)。也就是说,在涉及利益相关者管理等软技能时,雇主对商业金融应聘者拥有更高的期望,并希望应聘者表现出对业务的深入了解,以便更有效地与销售和营销职能部门紧密合作。

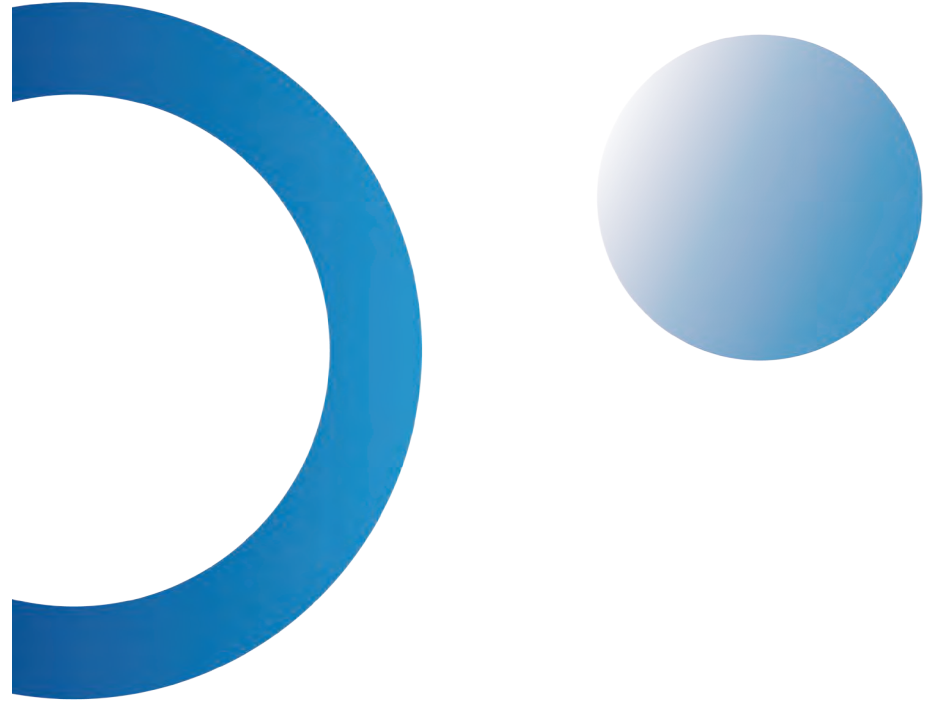


## 香港特别行政区

### 对经验丰富的财务和会计专业人员的强烈需求

在本地人才不断外流,企业实施振兴战略计划的情况下,对经验丰富的财务和会计专家的需求在过去两年中显著增加,并将在2022年继续增长。许多大型企业不得不重组财务团队,以适应中高层员工的变动和退休,现在,他们将重点转移到继任规划和人才保留,为未来做准备。

与此同时,本地人才库缩减也使得跨国公司和本地中型企业都必须在职能部门内部实现快速数字化。这将反过来推动对具有可靠的企业资源计划(ERP)实施或财务转型经验的应聘者的需求。然而,应聘者短缺意味着雇主需要在制定福利方案时发挥更大的创造力,包括提供弹性工作环境或弹性津贴,以吸引和留住人才。



### 加强监管要求, 环境、社会及治理(ESG)新重点

为支持香港特别行政区金融科技发展势头,已启动新政策,鼓励采用监管技术(RegTech),促进开展金融科技跨境合作。合规、审计和会计专业人员应做好准备,根据新的监管要求变化,适应并遵守这些要求。

此外,越来越多的人关注企业对环境的影响,促使当地监管机构提高有关环境、社会及治理(ESG)的要求。随着越来越多的企业制定和实施环境、社会及治理(ESG)战略,对环境、社会及治理(ESG)报告专员等相关岗位人才的需求也将相应增加。

## 日本

### 招聘如火如荼, 竞争十分激烈

随着举行的招聘活动的不断增加, 2022年技能型人才竞争将更加激烈。考虑到市场上高级专业人员的明显短缺, 会计专员(包括高级会计师和会计经理)将更加抢手。这在一定程度上是因为许多年轻的会计专员为了实现更好的职业前景, 转而从事更具战略性的岗位, 如财务规划与分析(FP&A)。

考虑当前市场的管理层人才普遍不愿转换岗位, 对于那些优先考虑建立未来人才供给线的公司来说, 这是一个好消息。这些公司将专注于招聘员工级别和高级员工级别的财务规划与分析专业人士, 并将其培养成未来的领导者。

在IT行业, 首次公开募股前公司和最近上市的公司将提供大量初级至高级岗位, 而且成熟的上市公司将提供大量经理级职位。考虑到拥有国内首次公开募股经验的应聘者数量有限, 对这些专业人士的争抢将十分激烈。

### 创造力和主动性对留住人才至关重要

鉴于市场上技能型人才短缺, 雇主在重建人才供应线方面, 任务艰巨。满足应聘者弹性工作、居家办公以及提供额外福利的要求, 将有助于雇主成功留住理想的应聘者, 尤其是在公司加大反要约力度并努力想留住员工的情况下。日本顶级公司发现自身具有优势, 由于工作稳定, 日本公司比海外公司更受应聘者青睐。

未来几个月, 一些公司可能会开始寻找海外人才来填补技能人才缺口。在这种情况下, 更积极主动地提供额外福利, 如落户福利或支持, 则有助于留住首选应聘者。



## 马来西亚

### 共享服务的持续发展

近年来,马来西亚迅速成为跨国公司设立共享服务中心(SSC)的三大热门地点之一。这是因为与邻近的亚太地区国家相比,成本相对较低,以及当地劳动力具备多语言能力和不断增长的金融和技术能力。

目前,许多传统共享服务中心将新职能部门迁移到这些中心枢纽,并转变为卓越中心(COE),以便在区域范围内实现更大的业务价值。其中包括金融数据分析、流程改进和机器人流程自动化等金融转型能力,因此对具备这些技能的人才的需求正在迅速增长。随着该行业的不断成熟,马来西亚的共享服务中心的发展也将面临更多的可能性。

### 税收和财政职能部门扩大

马来西亚共享服务的增长也促使这些中心的金融职能部门向税务和财政职能部门扩展。这将为区域和全球税务和财政专业人员创造更多机会和需求。

### 金融服务的数字化

随着未来几个月内马来西亚国内环境逐步稳定,自动化也被列入议事日程。随着数字银行、金融科技和保险科技公司在市场上的崛起,从人工环境到自动化金融系统和基于云的技术的转变正在蓄势待发。这将导致对风险分析和合规人才的强烈需求,尤其是那些在Python、Power BI或Tableau等商业智能工具方面具有专业技能的人才。



## 新加坡

### 新的市场参与者的入局和 market 发展趋势改变了竞争环境

数字化转型为新加坡的这一行业打造了全新的竞争环境。在过去一年中,新的市场参与者的加入和监管机构的激励措施推动了数字银行、数字资产和支付服务的发展,这将在未来几个月创造新的需求。这些新机构中的许多团队都是精益设计,雇主尤其注重从传统银行和金融服务行业招聘人才,以及招聘具备数据技能和监管经验的应聘者,以满足新牌照的监管报告要求。

### 数据分析正在崛起

随着许多公司进入财务转型阶段,因为这些公司致力于建立一种更为数据驱动的业务方式,因此2022年,对具有数据分析专业知识的人才的需求将增加。因此,内部培训活动已增加,员工应该借此机会发展技能,适应新的业务流程和更广泛的行业变化,以提高未来的就业能力。

与此同时,公司还打算通过招聘具有金融和数据分析综合专业知识的应聘者,来加强员工队伍建设。然而,这样的应聘者数量非常有限,而且随着人才大战的加剧,应聘者的薪资也有望水涨船高。

## 会计与财务/审计风险与合规

### 商业和工业 | 财务

财务总监/首席财务官	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	700 - 1,000	1,200 - 2,000	1,200 - 3,000
香港特别行政区	1,000 - 1,500	1,200 - 2,500	1,400 - 3,000
日本	12 - 16	14 - 25	16 - 30
马来西亚	240 - 420	300 - 720	480 - 900
新加坡	180 - 240	230 - 350	300 - 650

财务主管	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	450 - 700	600 - 900	800 - 1,300
香港特别行政区	660 - 950	900 - 1,080	840 - 1,350
日本	10 - 15	10 - 17	12 - 20
马来西亚	180 - 240	240 - 300	240 - 360
新加坡	130 - 180	160 - 210	180 - 260

(高级)财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	200 - 600	300 - 700	350 - 900
香港特别行政区	420 - 780	480 - 780	585 - 1,150
日本	6 - 12	8 - 14	8 - 16
马来西亚	72 - 190	84 - 216	84 - 240
新加坡	85 - 100	100 - 150	96 - 180

(高级)管理会计师	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	150 - 250	150 - 300
香港特别行政区	265 - 384	300 - 480	330 - 540
日本	5 - 8	7 - 10	8 - 12
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	65 - 100	70 - 120	90 - 150

## 会计与财务/审计风险与合规

### 商业和工业 | 财务

(高级)财务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 180	130 - 190	130 - 250
香港特别行政区	265 - 384	300 - 480	330 - 540
日本	4 - 8	4 - 10	7 - 12
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	65 - 90	70 - 110	78 - 120

财务计划和分析总监	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	不适用	700 - 900	900 - 1,500
香港特别行政区	840 - 1,000	960 - 1,200	1,080 - 1,500
日本	10 - 15	12 - 18	14 - 25
马来西亚	180 - 240	216 - 300	360 - 480
新加坡	150 - 190	170 - 220	200 - 280

财务计划和分析经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	不适用	不适用	300 - 600
香港特别行政区	480 - 650	600 - 800	600 - 950
日本	9 - 12	12 - 15	12 - 18
马来西亚	125 - 180	135 - 192	140 - 192
新加坡	85 - 115	110 - 150	140 - 190

财务分析师	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	150 - 250	150 - 180	180 - 250
香港特别行政区	280 - 384	360 - 480	360 - 540
日本	5 - 8	6 - 10	7 - 10
马来西亚	85 - 96	95 - 120	130 - 156
新加坡	60 - 80	75 - 95	85 - 110

## 会计与财务/审计风险与合规

### 商业和工业 | 财务

税务总监/主管	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	600 - 750	700 - 900	800 - 1,500
香港特别行政区	780 - 960	840 - 1,000	1,080 - 1,600
日本	不适用	14 - 20	17 - 30
马来西亚	144 - 180	180 - 300	300 - 600
新加坡	120 - 160	150 - 220	220 - 380

税务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	250 - 450	300 - 500	450 - 900
香港特别行政区	480 - 720	620 - 840	720 - 1,080
日本	不适用	10 - 14	12 - 18
马来西亚	96 - 144	144 - 216	150 - 264
新加坡	85 - 115	110 - 140	150 - 180

税务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	110 - 160	130 - 210	140 - 260
日本	4 - 7	5 - 8	7 - 12
马来西亚	60 - 84	102 - 120	120 - 156
新加坡	60 - 80	70 - 90	70 - 100

财政主管/ 公司财务主管	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	不适用	不适用	600 - 1,300
香港特别行政区	840 - 1,080	960 - 1,200	1,200 - 2,000
日本	不适用	12 - 15	15 - 18
新加坡	100 - 150	150 - 220	240 - 340



## 会计与财务/审计风险与合规

### 商业和工业 | 财务

高级资金经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	300 - 400	400 - 600	500 - 900
香港特别行政区	420 - 480	480 - 650	600 - 1,000
日本	不适用	10 - 15	12 - 18
新加坡	70 - 120	90 - 160	120 - 180

资金专员	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	150 - 200	150 - 250
香港特别行政区	不适用	不适用	不适用
日本	不适用	6 - 9	8 - 10
新加坡	55 - 70	65 - 85	75 - 110

资金会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	100 - 150	150 - 200	150 - 250
香港特别行政区	180 - 350	300 - 420	300 - 480
日本	不适用	6 - 8	7 - 9
新加坡	55 - 80	60 - 90	80 - 110

项目控制经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	200 - 400	300 - 500	500 - 700
日本	4 - 6	6 - 8	6 - 10
新加坡	145 - 165	155 - 185	175 - 200

## 会计与财务/审计风险与合规

### 商业和工业 | 财务

项目财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国大陆	200 - 400	220 - 400	350 - 600
日本	7 - 12	8 - 14	8 - 15
马来西亚	120 - 156	156 - 180	180 - 216
新加坡	90 - 120	110 - 130	120 - 140

共享服务中心	团队领导	副经理	经理	财务共享中心负责人
中国大陆	250 - 400	400 - 600	600 - 800	800 - 1,500
香港特别行政区	300 - 520	520 - 660	572 - 750	1,000 - 1,500
马来西亚	90 - 144	144 - 216	180 - 360	300 - 550
新加坡	60 - 75	65 - 90	90 - 150	150 - 250

## 会计与财务/审计风险与合规

## 贸易与工业|会计支持人员

应届生	应届生会计	助理会计
中国大陆	55 - 100	65 - 120
日本	3.5 - 5	4 - 6
马来西亚	42 - 48	54 - 66
新加坡	35 - 45	45 - 65

财务支持人员	应收账款	应付账款	信贷控制	簿记员
中国大陆	40 - 65	40 - 65	40 - 55	40 - 70
香港特别行政区	176 - 300	176 - 300	220 - 404	176 - 300
日本	4 - 6	4 - 6	4 - 7	3 - 5
马来西亚	36 - 60	36 - 60	36 - 60	不适用
新加坡	48 - 60	48 - 60	48 - 60	30 - 45

## 会计与财务/审计风险与合规

### 银行业

金融服务	助理财务经理	财务经理	高级财务经理	财务控制	财务总监/首席财务官
中国大陆	300 - 500	500 - 750	600 - 1,000	900 - 1,200	1,500 - 3,500
香港特别行政区	420 - 540	540 - 840	900 - 1,140	1,140 - 1,320	1,320 - 3,500
日本	7 - 12	8 - 15	12 - 18	12 - 25	12 - 30
马来西亚	66 - 96	96 - 168	144 - 210	276 - 360	420 +
新加坡	90 - 130	120 - 180	160 - 220	180 - 300	350 - 500

金融服务	税务会计	税务经理	税务总监/税务经理	产品总监	高级产品总监
中国大陆	250 - 400	500 - 800	1,200 - 2,000	650 - 900	800 - 1,200
香港特别行政区	400 - 780	650 - 1,000	1,200 - 3,000	500 - 800	840 - 1,300
日本	6 - 12	10 - 18	15 - 25	10 - 14	12 - 16
马来西亚	60 - 120	132 - 156	204 - 300	84 - 160	156 - 240
新加坡	90 - 160	150 - 220	250 - 500	90 - 150	150 - 200

金融服务	产品控制部门 总监	资金会计	资金经理	高级资金经理
中国大陆	1,200 - 1,600	150 - 350	350 - 650	700 - 1,000
香港特别行政区	1,300 - 2,500	420 - 550	800 - 1,100	1,100 - 1,500
日本	18 - 20	7 - 10	10 - 15	14 - 18
马来西亚	252 - 360	72 - 120	120 - 216	216 - 350
新加坡	200 - 250	80 - 130	140 - 180	180 - 300

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

注• 薪酬以当地货币计算

## 会计与财务/审计风险与合规 专业服务

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

## 会计与财务/审计风险与合规 审计

银行业	审计师	高级审计师(助理副总裁)	审计经理(副总裁)	高级审计经理 (高级副总裁)	审计主管/ 审计总监
中国大陆	250 - 400	350 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,600
香港特别行政区	350 - 550	450 - 750	650 - 1,100	900 - 1,300	1,700 - 2,500
日本	6 - 10	9 - 14	11 - 20	15 - 24	18 - 30
马来西亚	48 - 72	72 - 120	102 - 240	216 - 360	360 - 720
新加坡	50 - 95	95 - 135	135 - 200	200 - 250	250 - 400

保险	审计师/高级审计师	助理 审计经理	审计经理	高级经理	审计主管/ 审计总监
中国大陆	120 - 200	150 - 250	250 - 450	500 - 800	650 - 1,000
香港特别行政区	300 - 360	360 - 540	580 - 780	780 - 1,000	1,200 - 2,000
日本	5 - 8	7 - 10	10 - 14	12 - 15	15 - 19
马来西亚	42 - 66	66 - 96	96 - 180	160 - 240	240 - 600
新加坡	50 - 80	80 - 120	120 - 180	150 - 200	200 - 350

贸易与工业	审计师/高级审计师	助理 审计经理	审计经理	高级经理	审计主管/ 审计总监
中国大陆	120 - 250	180 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,500
香港特别行政区	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 7	8 - 10	10 - 15	15 - 17	17 +
马来西亚	36 - 72	72 - 102	108 - 144	144 - 220	220 +
新加坡	55 - 90	84 - 100	100 - 120	120 - 150	150 +

专业服务	经理/高级助理	副经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国大陆	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,000	1,200 +
香港特别行政区	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 7	8 - 10	10 - 15	15 - 17	17 +
马来西亚	36 - 60	66 - 84	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	35 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

注• 薪酬以当地货币计算

## 会计与财务/审计风险与合规 风险

银行信贷风险	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国大陆	180 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港特别行政区	180 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	6 - 8	8 - 11	11 - 15	13 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 108	96 - 156	132 - 300	300 - 400
新加坡	60 - 90	90 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

银行业市场风险	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国大陆	180 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港特别行政区	180 - 360	360 - 480	480 - 660	660 - 960	1,080 +
日本	6 - 8	8 - 12	10 - 14	13 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 116	120 - 156	180 - 300	300 - 360
新加坡	60 - 90	90 - 110	110 - 150	150 - 230	230 +

银行操作风险	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,080	1,080 +
香港特别行政区	260 - 480	480 - 660	660 - 1,000	1,000 - 1,400	1,400 - 2,000
日本	6 - 8	8 - 10	11 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 90	108 - 180	192 - 240	240 - 300
新加坡	50 - 80	80 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

注• 薪酬以当地货币计算

## 会计与财务/审计风险与合规 风险

贸易与工业	主管/ 高级主管	副经理/经理	高级经理	总监
中国大陆	120 - 250	250 - 400	300 - 600	600 - 1,000
香港特别行政区	150 - 300	300 - 450	450 - 750	750 +
日本	5 - 10	7 - 16	12 - 20	15 +
马来西亚	48 - 78	78 - 180	168 - 216	240 +
新加坡	35 - 70	70 - 130	130 - 180	180 +

保险	主管/ 高级主管	副经理/经理	经理	高级经理	总监
中国大陆	180 - 250	200 - 360	300 - 500	400 - 700	700 +
香港特别行政区	300 - 360	380 - 520	540 - 660	720 - 900	960 - 1,300
日本	5 - 7	7 - 9	9 - 12	12 - 17	18 +
马来西亚	48 - 84	78 - 108	96 - 168	168 - 216	240 +
新加坡	40 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

专业服务公司风险	经理/ 高级主管	副经理/经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国大陆	120 - 250	200 - 400	400 - 700	700 - 900	800
香港特别行政区	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	45 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

注• 薪酬以当地货币计算



## 会计与财务/审计风险与合规

### 合规

银行业	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国大陆	180 - 240	240 - 420	420 - 800	800 - 1,200	1,200 +
香港特别行政区	216 - 360	336 - 540	544 - 840	840 - 1,500	1,500 +
日本	6 - 9	9 - 12	9 - 14	13 - 22	20 +
马来西亚	60 - 78	78 - 132	132 - 216	216 - 264	264 +
新加坡	50 - 75	75 - 90	90 - 130	130 - 220	220 +

保险	专员/高级职员	副经理	经理	高级经理	总监
中国大陆	150 - 250	250 - 400	400 - 600	600 - 800	1,500 +
香港特别行政区	300 - 360	420 - 540	600 - 780	780 - 900	980 - 1,600
日本	5 - 8	6 - 10	8 - 12	13 - 18	15 - 18
马来西亚	51 - 96	72 - 108	108 - 180	180 - 222	222 - 492
新加坡	35 - 65	65 - 90	90 - 150	150 - 200	200 - 350

贸易与工业	专员/高级职员	副经理	经理	高级经理	总监
中国大陆	120 - 240	180 - 350	300 - 500	400 - 700	700 +
香港特别行政区	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	60 - 72	72 - 102	108 - 180	180 - 264	264 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 180	180 +

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

注• 薪酬以当地货币计算

# 银行业与金融服务

## 可持续发展的关键变革因素

在我们迈向低碳经济的过程中，银行业和金融服务将发挥变革作用。在整个亚洲，随着岗位和技能更加跨职能，可持续性发展和多元化雇佣越来越受到关注。



## 中国大陆

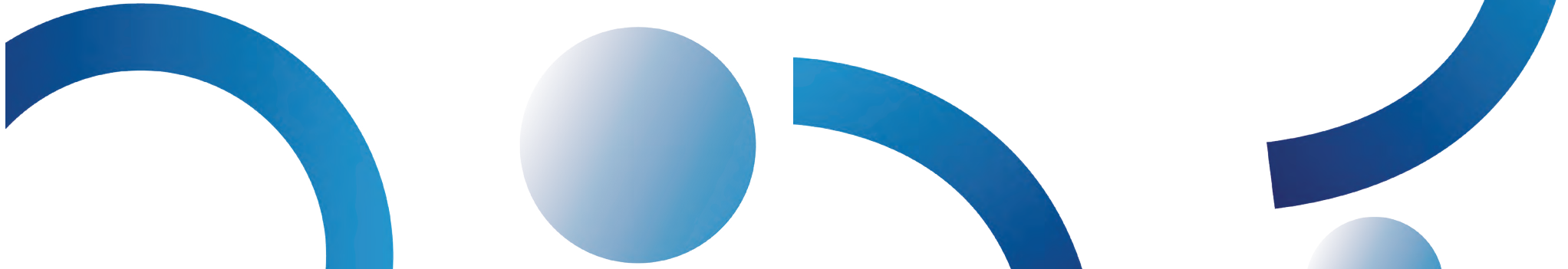
### 粤港澳大湾区的持续崛起

随着粤港澳大湾区 (GBA) 顺利上升为国家议程, 预计2022年公共和私人渠道对该地区将会投入巨额资金, 从而推动银行业与金融服务行业的招聘活动。随着粤港澳大湾区科技公司的发展并开始向海外扩张, 国际商业银行将在公司/商业银行和财富管理板块, 增加客户关系经理职位。与此同时, 该地区共享服务中心的崛起将推高对供应链金融风险、运营和IT专业人员的需求。

### 外资银行的扩张和可持续金融推动了需求增长

随着人民币全球化, 金融市场更加开放, 尤其是中国政府向外国机构提供更广泛的国内市场准入许可。新近发布的放宽配额限制和打造更多投资方式等政策, 吸引越来越多的外资机构在中国设立全资或控股的券商以及资产管理公司。这将提振对前端、中端和后端岗位人才的需求, 尤其是与投资银行、证券、理财和私人银行业务相关岗位。

在投资者需求和监管政策的推动下, 随着环境、社会及治理 (ESG) 意识的提高, 中国在绿色债券发行量方面已经越居全球第二。商业银行、四大会计师事务所、咨询机构在帮助中国企业发行绿色债券、提供 ESG 评估报告或咨询服务方面起到了关键性作用, 从而协助其加快实施可持续发展战略。因此, 在未来的一年里, 对拥有前端和中端ESG经验的金融专业人士的需求将越发迫切。



## 香港特别行政区

### 2022年招聘市场大幅回暖

去年年初，由于银行和金融机构采取了保守的招聘方式，招聘市场发展缓慢，幸运的是，2021年下半年形势稳定，开始逐渐宽松的招聘方式。到2022年，香港银行业和金融服务业的招聘市场预计将大幅回暖，因为各机构会争相填补替代和新岗位以弥补损失的收益。

商业银行家、客户经理和销售岗位人才的需求将明显增加。随着跨境理财通启动，私人银行业务和资产管理相关岗位人才的需求也将激增，这将有助于香港、澳门和中国大陆、新设立的定量基金，以及日益壮大的香港家族办公室协会之间进行灵活投资。

### 数字化转型下新技能需求

与此同时，数字化的压力将进一步加速2022年就业市场的复苏。不仅越来越多的银行和金融机构转向数字化平台，以获取客户所在位置，并提供无缝体验，同时数据和商业智能的兴起也推动了新岗位的产生以及企业目前正在寻求应聘者综合技能的转变。系统知识、项目管理和变革管理技能受到雇主的高度青睐。在合规和风险领域，雇主特别注重数据分析、自动化和监管技术技能。

### 多元化是企业新面临的优先考虑事项

在这一行业，招聘多元化人才是各组织的首要议程。在过去一年中，雇主越来越多地向内部和外部招聘团队明确其性别目标，并有意识地聘用女性融入其领导团队。部分银行还进一步采取措施，确保在评估应聘者是否适合时，面试小组中的性别比例平等。到2022年，在大型国际银行之外，这一趋势也将显著扩大。

## 日本

### 尽管海外团队将加紧推动招聘活动,技能型人才短缺仍将持续

过去一年,疫情防控严重限制了人才进入日本。尽管许多应聘者收到了录用通知,但不得不留在原籍国,无法就任新岗位。随着2022年旅行禁令再次延期,企业将不得不再等上一段时间才能利用外国人才填补技能型人才短缺的困境。

2022年,将有海外银行和金融机构的海外团队回归东京。此前,在首都以外或日本境外设立团队完全是出于成本考虑。然而,这种团队具有时差、沟通效率低下和高离职率的特点,进而导致很难建立一支熟练、敬业的劳动力队伍,尤其是在疫情流行期间。因为公司希望打造此种团队,这将推动本年度内东京和其他类似中央商务区的招聘活动。

### 数据分析和自动化等新技能的优先级不断提高

因为疫情对整个经济和行业造成破坏,结果导致许多企业在寻找新的增长机会时,优先事项顺序发生了变化。由于这是日本一个具有较高国际影响力的行业,企业高度重视应聘者的双语能力,尤其是此类人才储备有限的情况。

对具有数据分析和数据管理技能的风险和财务职能人才的需求也将显著增加。一直以来,银行和金融机构的数据管理都是高度人工操作过程,直到最近,疫情刺激了自动化措施的实施。因此,这些企业正在加大招聘初级数据分析师或程序员的力量,以建立自动化流程实现大量数据管理,即使应聘者不具备传统的财务背景。

## 马来西亚

### 随着数字化进程的加快,跨职能技能将成为优先考虑事项

随着马来西亚经济逐步开放,疫情逐渐稳定,银行和金融部门内的岗位正在迅速转变,以适应市场发展和增长需求。马来西亚中央银行——马来西亚国家银行将于2022年第三季度至第四季度发行其首个数字银行牌照,预计此举将加速该国金融科技公司的迅速崛起。因此,随着招聘活动的增加,对金融和科技领域具有跨职能技能的人才需求将激增。理想的应聘者应该具备审计、风险或投资领域的经验,以及数据分析和自动化方面的技能。

与此同时,人们,尤其是马来西亚的年轻人,也越来越意识到数字化理财平台等科技金融工具的重要性。随着这些工具和平台变得越来越普遍,银行和金融机构正逐渐退出结构性产品销售的舞台。因此,2022年将出现对具有数据分析等技术技能的理财或投资专业人士的强劲需求。

### 央行议程上的可持续性

2022年,马来西亚国家银行将加倍履行2021年作出的可持续性承诺中央银行正在采取措施,鼓励马来西亚的银行和金融机构设立可持续发展部或指定一名负责人在银行内部推动可持续发展计划。作为回应,对具有环境、社会及治理经验的金融专业人员的需求预计将显著增加,这将在极度缺乏应聘者的市场中产生激烈竞争。



## 新加坡

### 随着发展成为头等大事，机会大量涌现

去年下半年，新加坡该行业的招聘活动大幅增加。2022年，银行和金融机构将全力以赴，积极招聘新员工，填补空缺，充分抓住疫情最严重时期曾失去的增长机会。其中很多应聘者将入职公司和机构银行业务前端以及风险和合规部门。随着越来越多的银行在新加坡设立主攻中国市场的办事处，以协助中国企业向新加坡扩张，预期对企业银行家的需求将大幅上升。同样，在投资银行领域，固定收益、外汇及大宗商品业务(FICC)销售和交易岗位的招聘也将增长。

### 数字银行和可持续金融将蓬勃发展

新加坡金融管理局于2021年发行第一批数字银行牌照，这将继续刺激该行业内的其他新兴行业，如加密和支付服务，同时加速整个行业的数字化转型。这将导致在招聘拥有扎实金融背景和技术技能的专业人士时，形成激烈竞争。可持续金融是另一个新兴领域，预计将在2022年快速增长，该领域对前端环境、社会及治理(ESG)和风险相关岗位人才的需求将增加。

### 应聘者驱动市场的激烈竞争

对于银行和金融服务业的前端人才，新加坡一直是一个应聘者短缺的市场，这种情况在2022年将更加凸显。更糟糕的是，由于市场的不确定性，除非工资大幅上涨，否则应聘者对于换工作顾虑重重。希望扩招的雇主可通过吸引策略成功招聘，比如为首选应聘者发放签约奖金，或者提供弹性工作环境。



## 银行业与金融服务 前台

企业融资、并购、股权/债务资本市场	分析员	经理	副总裁	董事	董事总经理
中国大陆	300 - 500	500 - 750	750 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 +
香港特别行政区	480 - 720	600 - 1,000	1,000 - 1,600	1,600 - 2,000	2,000 +
日本	7 - 9	8 - 14	14 - 23	20 - 35	35 +
马来西亚	48 - 72	72 - 120	120 - 300	300 - 456	480 +
新加坡	75 - 100	100 - 150	150 - 250	220 - 350	350 +

资产管理	初级交易员	交易员	销售	销售主管
中国大陆	400 - 600	800 +	420 - 900	1,200 +
香港特别行政区	540 - 840	850 +	600 - 900	1,500 +
日本	7.5 - 11	12 - 22	6 - 14	15 - 25
马来西亚	24 - 60	60 - 180	60 - 216	180 - 480
新加坡	70 - 100	100 +	80 - 150	180 +

	研究分析员	高级研究分析员	研究部门主管	基金副经理	基金经理
中国大陆	300 - 500	500 - 800	1,200 +	500 - 800	600 - 1,000
香港特别行政区	360 - 600	600 - 1,400	1,400 +	660 - 1,000	1,000 - 1,400
日本	7 - 11	10 - 16	15 - 30	8 - 12	10 - 23
马来西亚	48 - 96	84 - 240	300 - 540	100 - 180	120 - 420
新加坡	70 - 100	100 - 150	150 +	150 +	150 - 300

私募股权	分析员	经理	副总裁	董事	董事总经理
中国大陆	250 - 400	400 - 800	650 - 1,500	1,500 - 2,000	1,800 +
香港特别行政区	480 - 600	660 - 1,000	1,200 - 1,400	1,400 - 1,800	1,800 +
日本	8 - 13	10 - 15	15 - 25	20 - 30	30 +
马来西亚	60 - 108	96 - 144	120 - 300	192 - 384	420 +
新加坡	70 - 100	100 - 150	150 - 180	180 - 250	250 +

注: 薪酬以当地货币计算



## 银行业与金融服务 前台

对冲基金 - 投资	分析员	经理	副总裁	基金副经理	基金经理
中国大陆	300 - 500	500 - 800	800 - 1,200	800 - 1,200	1,500 +
香港特别行政区	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,350	1,200 - 1,500	1,500 - 3,000
日本	8 - 13	13 - 16	16 - 26	10 - 18	20 +
马来西亚	48 - 72	60 - 108	108 - 300	90 - 120	120 - 240
新加坡	80 - 110	110 - 140	140 - 180	180 - 250	250 +

对冲基金 - 执行	风险分析师	风险分析师	定量分析师	交易员	高级交易员
中国大陆	500 - 800	800 - 1,200	1,000 +	500 - 800	600 - 1,200
香港特别行政区	400 - 700	720 +	1,000 +	400 - 800	800 +
日本	10 - 12	12 - 15	12 - 15	15 - 25	20 - 30 +
马来西亚	40 - 72	72 - 114	114 - 168	216 - 288	288 +
新加坡	80 - 100	100 - 150	150 - 200	170 - 250	250 +

全球市场	初级交易员	交易员	高级交易员	交易室主管
中国大陆	300 - 500	500 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 +
香港特别行政区	420 - 660	680 - 1,200	1,200 - 1,900	1,500 +
日本	8 - 12	12 - 20	20 - 30	30 - 40
马来西亚	36 - 60	60 - 180	180 - 360	480 +
新加坡	70 - 100	100 - 170	175 - 250	250 +

注• 薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务 前台

金融市场销售 机构、公司、 研究、对冲基金	经理	副总裁	董事	董事总经理	
中国大陆	360 - 600	600 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 +	
香港特别行政区	360 - 800	800 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 +	
日本	10 - 14	15 - 22	22 - 30	30 +	
马来西亚	48 - 84	84 - 216	216 - 480	480 +	
新加坡	80 - 130	140 - 220	220 - 300	300 +	

研究/策略 (FICC及股东权益)	分析员	经理	副总裁	董事	董事总经理
中国大陆	360 - 500	500 - 800	800 - 1,200	1,200 - 1,800	1,800 +
香港特别行政区	360 - 600	660 - 840	960 - 1,500	1,500 - 2,100	2,100 +
日本	8 - 10	10 - 15	15 - 22	22 - 35	35 +
马来西亚	48 - 72	72 - 180	180 - 300	300 - 420	420 +
新加坡	70 - 90	100 - 140	150 - 200	200 - 300	300 +

商业银行	助理客户经理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国大陆	180 - 300	300 - 600	600 - 800	750 - 1,200	1,200 +
香港特别行政区	220 - 400	300 - 600	600 - 900	750 - 1,500	1,560
日本	5 - 7	8 - 12	11 - 15	15 - 24	20 +
马来西亚	60 - 100	100 - 180	180 - 240	240 - 480	480 +
新加坡	50 - 70	70 - 120	120 - 150	150 - 200	200 +

注• 薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务 前台

中小企业银行	助理客户关系经理	客户关系经理	高级客户关系经理	团队主管	部门主管
中国大陆	120 - 200	200 - 420	420 - 600	600 - 900	900 +
香港特别行政区	240 - 300	300 - 540	540 - 720	700 - 1,050	1,080 +
日本	5 - 8	7 - 11	11 - 15	14 - 18	19 +
马来西亚	36 - 60	60 - 100	100 - 120	144 - 240	360 +
新加坡	50 - 70	70 - 100	100 - 120	120 +	160 +

金融同业部	助理客户关系经理	客户关系经理	高级客户关系经理	团队主管	部门主管
中国大陆	180 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,320	1,320 +
香港特别行政区	250 - 400	400 - 600	600 - 900	900 - 1,260	1,380 +
日本	6 - 9	8 - 14	14 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	60 - 96	90 - 156	156 - 340	340 - 480	480 +
新加坡	60 - 85	90 - 130	130 - 200	200 - 250	250 +

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

注：薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务 前台

财务规划与 理财	财富经理	高级财富经理	高级银行业务关系经理	私人银行客户关系专员
中国大陆	200 - 360	390 - 650	200 - 350	260 - 360
香港特别行政区	300 - 480	480 - 720	360 - 600	400 - 700
日本	7 - 11	10 - 15	8 - 12	7 - 9
马来西亚	36 - 60	60 - 144	54 - 150	70 - 90
新加坡	36 - 42	45 - 48	52 - 84	45 - 72

	私人银行 业务关系经理	高级私人银行 业务关系经理	销售经理	销售总监
中国大陆	500 - 800	800 - 1,300	800 - 1,200	1,200 +
香港特别行政区	540 - 1,000	1,200 - 3,000	600 - 1,200	1,200 +
日本	8 - 12	12 - 15	15 - 18	18 +
马来西亚	84 - 144	144 - 240	186 - 236	240 - 360
新加坡	70 - 140	150 - 250	70 - 100	120 - 180

## 银行业与金融服务

### 中台

贸易支持	分析员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	120 - 210	180 - 320	360 - 600	600 - 840	840 +
香港特别行政区	240 - 360	360 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 14	13 - 19	20 +
马来西亚	36 - 60	60 - 84	84 - 144	144 - 216	216 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 130	140 - 180	200 +

抵押品管理/ 客户评估	分析员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	180 - 250	240 - 420	420 - 600	600 - 840	840 +
香港特别行政区	150 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 108	108 - 144	144 - 216	216 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 130	130 - 200	200 +

变革管理/ 项目管理	业务分析师	项目经理	项目主管
中国大陆	240 - 360	340 - 800	800 +
香港特别行政区	250 - 800	350 - 1,000	1,000 +
日本	8 - 12	13 - 18	20 +
马来西亚	96 - 168	120 - 288	288 +
新加坡	60 - 130	130 - 220	220 +

注• 薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务 中台

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

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

交易银行 客户服务	专员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 480	480 - 600	600 +
香港特别行政区	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 840	840 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	48 - 78	80 - 120	120 - 216	216 - 360	360 +
新加坡	50 - 60	60 - 90	90 - 130	130 - 180	180 +

注·薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务

### 中台

交易银行实施	专员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	120 - 240	240 - 360	360 - 480	480 - 600	600 +
香港特别行政区	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 840	840 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	48 - 78	80 - 120	120 - 216	216 - 360	360 +
新加坡	50 - 60	60 - 90	90 - 130	130 - 180	180 +

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

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

注·薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务 后台

企业活动/结算	分析员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港特别行政区	160 - 250	250 - 350	350 - 550	550 - 700	700 +
日本	5.5 - 8	8 - 10	10 - 14	13 - 17	15 - 18
马来西亚	42 - 72	72 - 96	96 - 150	150 - 200	200 +
新加坡	42 - 60	65 - 85	90 - 130	130 - 180	180 +

文件管理/了解客户/客户引导	分析员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	600 - 900	900 +
香港特别行政区	180 - 250	250 - 450	450 - 600	600 - 1,000	1,000
日本	6 - 7.5	8 - 10	9 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	36 - 60	60 - 84	84 - 144	144 - 240	240 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	130 - 180	200 +

银行业务 (资金运营、资金业务、外汇)	专员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	180 - 240	240 - 360	360 - 500	500 - 900	900 +
香港特别行政区	150 - 240	240 - 360	340 - 500	500 - 700	700 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	36 - 60	60 - 96	96 - 150	150 - 264	240 +
新加坡	40 - 60	60 - 85	80 - 120	120 - 180	200 +

注• 薪酬以当地货币计算



## 银行业与金融服务 后台

交易银行运营部	专员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	180 - 240	240 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港特别行政区	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 750	750 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	36 - 60	60 - 96	96 - 150	150 - 225	225 +
新加坡	55 - 70	75 - 100	100 - 135	140 - 190	200 +

贷款管理/信贷运营	专员	经理	助理副总裁	副总裁	董事
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 480	480 - 700	700 +
香港特别行政区	180 - 300	300 - 400	400 - 600	600 - 800	800 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	36 - 60	60 - 84	84 - 144	144 - 240	240 +
新加坡	42 - 65	65 - 90	90 - 120	130 - 200	200 +

基金运营	管理员	高级管理人员	经理	副总裁	董事
中国大陆	180 - 250	250 - 360	360 - 600	600 - 1,000	1,000 +
香港特别行政区	250 - 350	380 - 480	480 - 840	800 - 1,100	1,000 - 1,400
日本	6 - 8	8 - 10	11 - 14	10 - 15	15 +
马来西亚	36 - 72	72 - 96	96 - 180	144 - 216	216 +
新加坡	40 - 55	55 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

注• 薪酬以当地货币计算

## 银行业与金融服务

### 零售

分行管理	支行行长	分行行长	区域/地区经理
中国大陆	400 - 500	500 - 800	800 +
香港特别行政区	600 - 720	720 - 1,020	1,000 +
日本	不适用	10 - 12	13 +
马来西亚	84 - 108	120 - 180	180 - 264
新加坡	不适用	50 - 75	80 - 110

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

客户关系管理	助理客户经理	客户经理	高级客户经理	销售经理
中国大陆	120 - 180	180 - 300	300 - 360	360 - 600
香港特别行政区	230 - 320	420 - 540	576 - 1,000	600 - 1,100
日本	5 - 7	8 - 11	11 - 14	14 - 18
马来西亚	48 - 72	66 - 96	96 - 120	120 +
新加坡	55 - 85	90 - 120	130 - 150	180 +

## 银行业与金融服务

### 零售

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

保险与投资	专员	高级专员	团队主管	区域主管
中国大陆	180 - 240	240 - 360	360 - 600	600 +
香港特别行政区	240 - 360	360 - 500	700 - 850	1,000 +
日本	4 - 6	6 - 9	9 - 12	13 +
马来西亚	54 - 66	66 - 96	96 - 144	144 - 243
新加坡	50 - 75	80 - 100	120 - 150	180 +

# 建筑工程



## 中国大陆

### 新基建行业需求稳定

在工程建设领域，改建类项目以及数据中心项目是今年的主流。因此机电和暖通背景的候选人今年机会比较多，尤其是机电设计背景的候选人。

另外在中国整体碳达峰的大背景之下，ESG相关背景的岗位需求明显增多，ESG咨询和工程管理类人才收到市场的追捧。同时装配式建筑的研发和工程管理也是今年工程行业的热点之一，相关人才市场表现火热。

传统城市规划及建筑设计市场表现平淡，市场缺乏新项目，竞争压力加剧。

物业和设施管理岗位，需求平稳，人才市场呈现出明显的从外资公司到大型内资公司流动的趋势。尤其是大型互联网公司和国内领先的生物医药企业，由于办公室扩张的速度加剧，所以急需优秀的CRE人才。



## 香港特别行政区

### 企业将专注于可持续发展,以推动人才需求

鉴于政府对可持续发展的投资,对建筑人才的需求正在向智能城市、民用和商业建筑、能源生产和交通等领域的可持续性和现代化项目人才转移。企业在这些领域投入巨资,并加大了对有经验应聘者的招聘力度。然而,人才需求的快速增长很快就超过了现有的人才供给。为了解决日益扩大的技能人才缺口,雇主一边采取措施提高本地劳动力的技能,一边从海外招聘人才。

其他相关行业,如清洁能源、可再生能源、环保、废物和回收利用等,也将在2022年迅速扩张,从而推动对人才的需求。与此同时,这些领域的持续数字化转型,以及自动化、人工智能、物联网和机器学习等新兴技术的常态化,将刺激对技术应聘者的需求。

由于整个行业的高需求,大型建筑和房地产相关企业将继续面临来自资金充足的初创企业的激烈竞争,更多的应聘者倾向于选择后者,因为他们认为后者可以拥有更大的创新空间和创业精神。另外,应聘者会选择表现出强大可持续性、福利和多元化项目的企业,即使薪酬待遇稍低。



## 建筑工程

土木建设	现场工程师	项目工程师	设计经理	项目经理	高级项目经理
中国大陆	100 - 180	150 - 250	300 - 400	350 - 500	400 - 600
香港特别行政区	360 - 400	400 - 480	500 - 600	720 - 900	800 - 1,000

土木建设	建筑经理	规划师	评估员	合同主管/质量 调研员-初级	合同主管/质量 调研员-高级
中国大陆	250 - 400	150 - 350	200 - 400	120 - 200	200 - 400
香港特别行政区	850 - 1,000	480 - 600	600 - 960	360 - 400	700 - 1,000

建筑施工	现场工程师	项目工程师	设计经理	项目经理	高级项目经理
中国大陆	100 - 180	150 - 300	350 - 500	300 - 400	400 - 600
香港特别行政区	360 - 400	400 - 480	500 - 600	720 - 900	800 - 1,000

建筑施工	建筑经理	规划师	评估员	合同主管/质量 调研员-初级	合同主管/质量 调研员-高级
中国大陆	300 - 400	200 - 350	300 - 450	150 - 250	300 - 550
香港特别行政区	850 - 1,000	480 - 600	600 - 960	360 - 400	700 - 1,000

建筑施工	HVAC工程师	机电工程师
中国大陆	120 - 300	150 - 350
香港特别行政区	400 - 600	450 - 650

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

注• 薪酬以当地货币计算

# 教育

## 中国大陆

### 企业将专注于合规性和创新性

2021年给中国教育行业带来了巨大的变革,课堂学习及教学逐渐转向在线平台。虽然这导致大量投资涌入教育行业,以促进持续的数字化,但民办教育快速迎来根本性发展——2022年“双减”政策,将继续影响民办教育行业。

该政策旨在实现教育资源的机会公平化,并结合对义务课后辅导的新政策,提高对职业教育的认可度,以及加强素质教育,将形成一个全新的教育产业格局。

2022年,教育企业必须确保合规性,并聘用变革型人才担任领导职位,以推动创新、生产力和必要的变革,提高竞争力。K-12教育将重点关注能够重新开发校本学习和教学课程的人才,以整合中国国家教科书内容和国际学校学习内容。

同样,12年义务教育制度的校内和线下的课后培训将更加强调素质教育,重点放在以能力为基础的学科,如艺术、音乐、体育、户外露营、演讲和辩论、编程和“大语文学习”,而不是专注于特定学科的培训,以确保合规性。

### 商业和研究岗位稳步增加

国际学校和双语学校对教学人才的需求将继续保持稳定。然而,随着形势的变化,营销和招生团队将寻找能够带来更强公关、品牌打造和招生能力的顶尖人才。早教托育或学前教育企业努力提高教学和服务质量,其招聘重点将放在吸引具有品牌定位、招生能力和社交媒体专业知识的人才。

在素质教育领域,对研究、产品开发和运营管理专业人员的需求呈上升趋势。与此类似,在政府鼓励研究、创新和知识经济的背景下,一线和二线城市高等教育和技术/职业教育对此类人才的需求也将稳步增加。关键岗位包括院长、总经理和校长等高级岗位,以及招生、招聘、营销和国际事务与交流方面的岗位。

尽管预测2022年留学生数量略有下降,但雇主将继续招聘在线学位授予的商务岗位人才。在B2B教育服务提供商行业,以提供内容和学习解决方案以及在线教育的出版公司为例,此类公司将专注于招聘业务拓展、渠道发展和学校拓展岗位人才。

## 教育

<b>幼儿教育与K12学校教育</b>	<b>科任教师/班主任</b>	<b>教学总监</b>	<b>招生与市场经理/总监</b>	<b>运营总监/财务主管</b>	<b>学校校长</b>	
中国大陆	280 - 350	380 - 450	400 - 800	550 - 800	1,000 - 2,000	
<b>出版业</b>	<b>专业拓展经理</b>	<b>主编</b>	<b>业务拓展</b>	<b>出版经理</b>	<b>许可授权经理/主管</b>	<b>总经理</b>
中国大陆	300 - 450	750 - 900	400 - 700	400 - 600	400 - 800	800 - 1,200
<b>教育服务供应商</b>	<b>渠道市场拓展</b>	<b>市场经理/总监</b>	<b>课程/产品开发</b>	<b>教育解决方案经理</b>	<b>区域主管</b>	<b>业务所有者</b>
中国大陆	250 - 800	350 - 800	400 - 800	600 - 800	800 - 1,500	1,000 - 2,000
<b>职业教育&amp;高等教育</b>	<b>执行总监/院长</b>	<b>就业指导经理/主管</b>	<b>市场经理/总监</b>	<b>校代</b>	<b>项目经理/总监</b>	<b>学术管理经理/总监</b>
中国大陆	800 - 1,200	300 - 600	300 - 650	500 - 1,000	300 - 600	200 - 450
<b>素质教育</b>	<b>培训中心总监</b>	<b>区域总监</b>	<b>业务拓展</b>	<b>市场经理/总监</b>	<b>学生服务经理/总监</b>	<b>副总裁/总经理</b>
中国大陆	300 - 600	600 - 1,000	300 - 700	400 - 800	400 - 800	800 - 1,200
<b>在线教育</b>	<b>销售渠道经理/总监</b>	<b>产品开发</b>	<b>学术研究总监</b>	<b>市场经理/总监</b>	<b>学术服务总监</b>	<b>副总裁</b>
中国大陆	400 - 750	400 - 800	450 - 650	400 - 800	650 - 800	1,000 - 2,000



# 研发与工程制造

## 经济成功的基础

随着全球需求增长,亚洲的工程行业正待迅速恢复增长。不断变化的环境也在加速数字化转型,并把重点放在研发上。



## 中国大陆

### 随着制造业的复工, 需求激增

随着企业全面复工复产, 2022年, 中国工业行业将全速前进。随着生产增长, 传统制造业的需求将显著增加, 因此, 公司将扩招制造和生产、产品开发和工程、项目管理和质量等中层岗位。因要对冲更多风险和干扰因素, 公司更倾向于培养现有员工, 以有组织地填补这些岗位空缺, 预计高管和主管岗位将减少。

### 随着研发投资的加大, 人才短缺问题更加突显

因疫情期间全球流动性受到严重限制, 越来越多的外国电子产品和医疗器械等消费品公司在中国设立团队, 以便更好地关注中国的原始设备制造商/原始设计制造商的制造情况。随着时间的推移, 其中一些公司开始向国内研发中心投入资金, 专门从事创新。我们预计, 将有更多制造业企业采取同样的方式, 以享受中国政府去年年初宣布的税收优惠政策。

然而, 研发领域存在明显的人才短缺, 尤其是在半导体、物联网智能家居、医疗设备、电池管理系统、电源、机器人和工业4.0等高科技行业。预期这些行业将快速增长, 从而扩大国内对此类研发人才的需求。由于竞争激烈, 高素质的应聘者在考虑新的工作机会时, 期望薪酬能提高30%。



## 日本

### 即将到来的复工推动了员工人数的增长

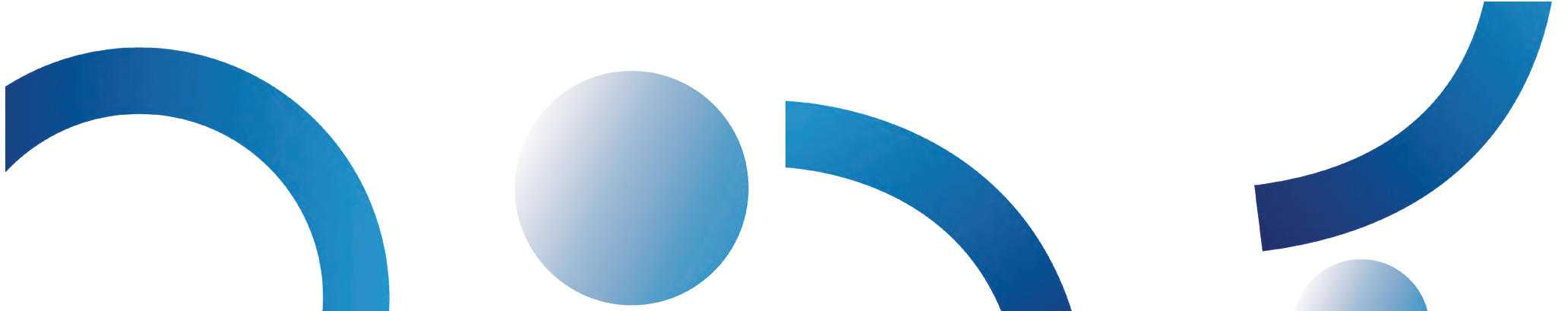
在过去一年中，日本工业因为疫情遭受重创，尤其是在销售行业。然而，随着市场回暖和公司调整新职场环境，公司正在扩大员工队伍，为新机遇做好准备。

随着5G技术在全球范围推广，以及日本在机器人技术方面的领先地位，预计半导体和工业机器人行业将出现大规模增长。2022年可再生能源行业也将实现快速发展，在企业努力实现政府宏伟的环境目标的过程中，该行业的招聘力度将进一步扩大。同样，在区域范围，也将有更多汽车行业的岗位缺口。

### 适应新职场世界

随着世界朝着更智能、更万物互联的方向发展，制造业亦是如此。2021年，企业将聚焦数字化转型，因此，2022年，不仅公司运作方式会发生转变，雇佣方式也会发生转变。例如，越来越多的工厂正在改造其业务方式和流程，整合智能技术，并因此开始优先引用环境、健康和安全管理 (EHS) 人才，以实现可持续性绩效和卓越运营目标。

与此同时，数据技术和智能技术的日益普及意味着雇主除了青睐拥有坚实的机械背景的人才外，还开始青睐精通数字技术的工程人才。随着该行业在未来一段时间内的强势回暖，这类应聘者的需求将大幅增加。



## 马来西亚

### 半导体行业的迫切需求推动企业争抢研发人才

马来西亚是全球半导体供应链中的关键一环，全球约7%的半导体交易经由马来西亚，并占有全球13%的芯片组装测试和封装市场。2021年，疫情下的多次封城导致停产，半导体行业遭受严重破坏。因此，2022年，马来西亚能否减轻半导体行业的生产压力，备受关注。

随着边境重新开放，需求日益紧迫，尤其是全球跨国企业的投资持续涌入马来西亚，企业将面临许多扩大其工程团队的机遇。聚焦生产工程师、研发和创新岗位，鉴于有限的备选人才库规模，预计招聘具备这些技能的顶级应聘者时将面临激烈竞争。

### 预计可再生能源和快消品领域招聘活动激增

马来西亚工程行业的招聘活动即将激增。这主要受可再生能源等快速发展的行业推动，因为电动汽车零部件、太阳能和电动汽车电池以及LED的生产扩大，这些公司将积极招聘研发人才。快消品公司也在马来西亚设立了新工厂，以满足对医疗器械和医用手套等必需品日益增长的需求，因此将寻求具有端到端运营经验的人才。

## 新加坡

### 着眼于战略岗位的活跃招聘市场

2022年，新加坡在工程和制造领域的岗位需求将大幅上升，并主要集中在战略岗位上。随着疫情逐渐稳定，跨国公司开始扩招，将其核心业务转移到城市，建造工厂，推动对设计工程师（包括机械和电气领域）、项目经理和项目工程师应聘者的需求。然而，尽管招聘活动如火如荼，但雇主应该意识到，新加坡的应聘者越来越重视工作与生活的平衡，应对人才战略进行相应地调整。

### 数字化转型带来新机遇和新岗位

越来越多的公司开启了数字化转型之旅，不仅是为了应对疫情，也是为了满足客户日益增长的需求。新加坡的工程业已转化为利用自动化和机器人技术，以尽量减少人工和流水线操作。因此，预计制造企业对自动化工程师和机器人工程师的需求将显著增加。



## 研发与工程制造 汽车

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	110 - 200	225 - 375	400 - 600	600 - 1,200	1,200 - 2,000
日本	5.5 - 6.5	7 - 9	8 - 12	14 - 18	18 - 22
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	300 - 360	不适用

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	110 - 200	225 - 375	400 - 600	600 - 800
日本	6.5 - 7.5	7.5 - 9.5	9 - 12	14 - 18
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200

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

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

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

注• 薪酬以当地货币计算

## 研发与工程制造

### 航空

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	120 - 180	150 - 300	250 - 600	600 - 1,200	
马来西亚	40 - 70	60 - 80	180 - 300	360 - 600	
工程	工程师	经理	总监		
中国大陆	150 - 300	400 - 600	600 - 1,200		
马来西亚	90 - 120	180 - 300	400 - 600		
研发	工程师	经理	总监		
中国大陆	200 - 300	300 - 800	700 - 1,500		
马来西亚	90 - 120	180 - 300	400 - 600		
质量	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	120 - 250	250 - 350	500 - 700	700 - 1,100	
马来西亚	60 - 90	90 - 120	180 - 240	不适用	
销售与市场营销	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	180 - 250	250 - 350	350 - 800	700 - 1,500	1,500 - 3,000

## 研发与工程制造 化学与材料

生产	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 150	150 - 400	300 - 800	500 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360
新加坡	40 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 160

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	120 - 180	150 - 300	300 - 500	500 - 1,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360
新加坡	30 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 300

研发	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	150 - 250	250 - 450	400 - 800	500 - 1,500
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360
新加坡	30 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200

质量	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	150 - 200	200 - 350	350 - 600	600 - 1,300
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200

销售与市场营销	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	150 - 250	250 - 400	400 - 700	600 - 2,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20

注• 薪酬以当地货币计算



## 研发与工程制造

### 医疗设备/制药

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	120 - 200	200 - 400	400 - 800	700 - 1,500	
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	400 - 600	
工程	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	140 - 220	240 - 400	400 - 800	800 - 1,500	
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	350 - 600	
研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	150 - 400	250 - 500	500 - 1,000	800 - 2,000	1,500 - 3,000
质量	工程师	主管	经理	总监	
中国大陆	120 - 250	250 - 400	450 - 700	700 - 1,400	
马来西亚	40 - 80	60 - 80	200 - 350	400 - 600	

## 研发与工程制造 快消品

生产	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 140	130 - 250	250 - 600	550 - 1,400
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	12 - 25
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 195	300 - 450

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	100 - 140	130 - 250	250 - 600	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
新加坡	40 - 80	80 - 100	120 - 180	240 - 400

研发	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	90 - 150	150 - 300	300 - 600	600 - 1,500
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	180 - 400

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

注• 薪酬以当地货币计算

## 研发与工程制造 重工业

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 180	200 - 300	300 - 500	600 - 1,000	1,000 +
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20	不适用
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	360 - 500
新加坡	40 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 160	不适用

工程	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 180	200 - 300	300 - 500	500 - 800	不适用
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20	不适用
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	400 +
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 300	不适用

研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	150 - 250	250 - 350	400 - 600	600 - 1,200	1,200 - 2,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	不适用
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 300	不适用

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

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

注• 薪酬以当地货币计算

## 研发与工程制造 电子业

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 200	200 - 250	250 - 600	600 - 1,200	1,000 - 2,500
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	不适用
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	450 - 700
新加坡	40 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 160	不适用

工程	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	130 - 200	200 - 450	400 - 800	700 - 1,500	700 - 1,500
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	不适用
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	450 - 700
新加坡	30 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200	不适用

研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	130 - 200	200 - 450	400 - 800	700 - 1,500	1,500 - 2,500
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	不适用
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	不适用
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200	不适用

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

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

注• 薪酬以当地货币计算

## 研发与工程制造 电子业

项目管理	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	80 - 180	150 - 200	200 - 600	500 - 1,000
日本	6 - 8	7 - 9	10 - 12	12 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 100	120 - 180	300 - 420
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200

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

## 研发与工程制造 设备与机械制造

生产	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	100 - 150	130 - 250	250 - 500	500 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450
新加坡	40 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 160

工程	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	100 - 200	200 - 300	300 - 700	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450
新加坡	30 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 300

研发	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	100 - 250	200 - 300	300 - 600	600 - 1,500
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200

质量	工程师	主管	经理	总监
中国大陆	100 - 150	150 - 250	250 - 550	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450
新加坡	40 - 80	70 - 100	100 - 120	120 - 200

注• 薪酬以当地货币计算

## 研发与工程制造 设备与机械制造

销售	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	150 - 250	250 - 400	300 - 700	500 - 1,500	1,200 - 2,500
日本	5 - 9	不适用	8 - 12	12 - 20	不适用
市场营销	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国大陆	100 - 200	150 - 300	300 - 700	500 - 1,500	1,000 - 2,500
日本	5 - 9	不适用	8 - 12	10 - 15	不适用

## 研发与工程制造

研发与工程制造					
<b>设计咨询 - 建筑服务</b>	<b>CAD设计制图员</b>	<b>CAD经理</b>	<b>应届设计工程师</b>	<b>设计工程师</b>	<b>高级设计工程师</b>
中国大陆	不适用	220 - 450	70 - 130	200 - 350	300 - 500
新加坡	35 - 50	55 - 100	36 - 42	55 - 78	72 - 96
	<b>首席设计工程师</b>	<b>项目经理</b>	<b>经理/高级助理</b>	<b>首席总监</b>	<b>驻地工程师</b>
中国大陆	370 - 550	300 - 600	550 - 900	900 - 1,200	300 - 550
新加坡	100 +	75 - 108	120 - 180	180 +	84 - 120
<b>设计咨询 - 土木与结构</b>	<b>CAD设计制图员</b>	<b>CAD经理</b>	<b>应届生设计工程师</b>	<b>设计工程师</b>	<b>高级设计工程师</b>
中国大陆	不适用	250 - 350	130 - 200	150 - 300	240 - 400
新加坡	35 - 50	55 - 100	36 - 42	55 - 78	72 - 132
	<b>首席设计工程师</b>	<b>项目经理</b>	<b>经理/高级助理</b>	<b>首席总监</b>	<b>驻地工程师</b>
中国大陆	300 - 450	350 - 600	350 - 500	700 - 900	250 - 400
新加坡	100 +	90 - 108	120 - 180	180 +	84 - 120
<b>能源</b>	<b>运营(总经理/总监)</b>	<b>项目经理</b>	<b>运维经理</b>	<b>HSSE经理</b>	<b>技术经理</b>
马来西亚	600 - 1,200	240 - 420	200 - 400	200 - 400	200 - 400
<b>可再生能源</b>	<b>运营(总经理/总监)</b>	<b>项目经理</b>	<b>技术经理</b>		
马来西亚	240 - 360	180 - 240	120 - 180		
<b>工程服务</b>	<b>运营(总经理/总监)</b>	<b>项目经理</b>	<b>技术经理</b>		
马来西亚	240 - 360	180 - 240	120 - 180		

注• 薪酬以当地货币计算



# 人力资源

## 中国大陆

### 大多数企业恢复增长

中国大多数企业,尤其是国内企业,在过去一年里迅速从疫情中恢复,将在2022年继续推进招聘活动。

另一方面,在对比工作机会时,越来越多的应聘者表现出偏好医疗健康、互联网和高科技公司。随着市场趋势和商业环境的快速转变,招聘形式变得更加灵活。

由于市场形势的变化,雇主越来越倾向于积极主动的应聘者,最好是具有很强的商业敏锐度和学习能力,同时表现出积极的变革心态及有效的决策力。对于人力资源业务合作伙伴和初级招聘岗位等需求较大的岗位尤其如此。随着人力资源数字化转型的兴起,也将迎来对具备数据分析等相关技能的应聘者的巨大需求。

### 2022年,人才招聘和人才挽留战略将至关重要

2022年招聘市场活跃,这意味着公司需要重新评估人才招聘和人才挽留战略,以应对日益增长的人才招聘压力。在当下日渐升温的市场中,应聘者有更多的选择,愿意在人才战略上投入更多精力、时间和财力的公司将在吸引应聘者 and 留住关键员工方面取得更大的成功。



## 香港特别行政区

### 各大企业将在2022年弥补失去的人才招聘机会

2021年大多数时间,香港特别行政区的人力资源行业饱受挑战,岗位和职能部门转移至邻国,招聘放缓,幸运的是在今年下半年已有所回升。招聘回暖推动了对人力资源人才的需求,尤其是对人才招聘专家的需求,因为大多数企业都恢复了正常业务。随着企业开始实施扩张计划,弥补失去的机会、人才培养和增长,预计2022年招聘市场将持续火热。

然而,招聘市场活跃,人才短缺问题更加突出,尤其是人才招聘、人才管理和企业发展、薪酬和高级人力资源业务合作伙伴等核心人力资源岗位人才。这种人才短缺的背后有几大因素,包括人力资源专业人士相对保守,更不愿意冒险加入新公司,以及新政策和法律的引入,企业难以吸引新的人才并导致香港人才大量外流。

人力资源专业人员现在非常清楚自己的价值,他们要求加薪,以弥补前一年的工资冻结或减薪损失。雇主也表示愿意加薪或提供有吸引力的反要约来留住关键员工。以上都是雇主在评估2022年人才招聘和保留战略时需要考虑的因素。

## 日本

### 双语人才竞争激烈

在日本抗击疫情的过程中，随着传统办公向远程或混合办公环境的转变，领导层认识到人力资源职能发挥的战略和关键作用。因此，2022年对人力资源专业人员的需求将积极增加。尤其是，对会英语的的经理级人力资源管理人员的抢夺将更加激烈，该领域的应聘者的平均工资有望小幅攀升。

同样，对人才招聘岗位的人才的需求仍居高不下。然而，疫情期间，应聘者有时间重新考虑职业生涯的收获，职业发展越来越被作为优先考虑事项。许多人开始寻找更具战略性的岗位，或职业范围更广的岗位，如人才管理岗位或小企业合伙人。将职业发展机会纳入人才吸引战略，将有利于公司发展。

今年，希望雇佣薪资专员或填补人力资源运营或薪酬福利岗位空缺的企业也将面临挑战。由于需求旺盛，应聘者收到三到四份录用通知的情况会将变得越来越常见。由于这些应聘者不一定受薪酬或职业发展机会影响，所以公司可以考虑提供弹性工作环境和额外的支持来留住应聘者。



## 马来西亚

### 关注人才招聘、学习和发展

借助语言熟练、税收减免和技术能力等优势，长期以来，马来西亚一直是亚太地区共享服务业的三大目的地之一。在后疫情时代，随着该行业的继续增长，对具有战略和运营背景的多语种人才的需求激增。无独有偶，预计2022年共享服务机构对高级和区域人力资源专家的需求将增加，尤其是对专门从事人才招聘、薪酬福利和报酬的应聘者。

鉴于疫情带来的变化，企业正在改变其学习和发展实践方式，采取区域倾斜和虚拟交付模式。远程工作的常态化也促使企业对奖励计划做出调整。因此，2022年，为提高新工作环境下员工福利，对具有非常规学习和发展、报酬、薪酬和福利经验的应聘者提出更高要求。

随着马来西亚成长为区域中心，越来越多的组织将亚太地区专员从香港特别行政区和新加坡转移至马来西亚。在2022年，这一趋势预计将持续下去，这也就为当地应聘者提供更多的地区机会。

## 新加坡

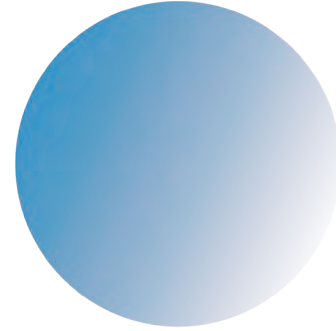
### 随着人才招聘行业持续成熟,增长速度加快

随着疫情阴霾的逐渐消散,新加坡的人力资源行业正在进入下一个增长和发展阶段。新加坡区域中心的增设,增加了对高技能的区域人力资源业务合作伙伴的需求,以及对人力资源运营、人才招聘、学习与发展、薪酬与福利等具有区域影响力的岗位人才的需求。

人才招聘行业瞬间成熟,现在被认为是减少增长瓶颈的关键投资领域。因此,随着科技行业的蓬勃发展,对人才招聘专业人员,尤其是那些具有“猎头”经验和科技背景的人才的需求将居高不下。2022年,随着该行业的持续成熟,预计重点将转移到人才品牌打造,招聘营销、ATS实施以及建立和发掘人才库的战略等技能。

### 薪酬和速度对人才战略至关重要

目前市场竞争的本质意味着,薪酬和福利对于吸引人才和留住现有员工都至关重要。薪酬方案还应考虑到反要约,因为反要约变得越来越普遍,也越来越有吸引力。此外,随着部分企业将给员工的录用通知期延长至三个月,无论资历如何,建议雇主尽早建立候选人储备,并准备好买断应聘者的通知期。



## 人力资源

	区域人力资源经理/ 人力资源业务合作伙伴	人力资源总监/ 人力资源负责人	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁	区域人力资源总监/ 人力资源高级副总裁	人力资源专员
中国大陆	700 - 1,200	500 - 1,500	800 - 2,500	1,500 - 5,000	100 - 240
香港特别行政区	840 - 1,320	840 - 1,320	960 - 1,560	1,200 - 2,400	168 - 360
日本	13 - 18	13 - 25	18 - 30	30 - 40	5 - 7
马来西亚	265 - 336	240 - 360	360 - 540	420 - 660	42 - 66
新加坡	150 - 200	150 - 200	220 - 250	250 - 400	45 - 70

	高级人力资源专员	人力资源副经理	人力资源经理/ 人力资源业务伙伴(6+年)	人力资源经理/人力资源业 务合作伙伴(10年以上)	人力资源协调员
中国大陆	150 - 300	200 - 350	350 - 800	500 - 1,200	90 - 180
香港特别行政区	300 - 456	420 - 540	480 - 720	720 - 960	不适用
日本	6 - 10	7 - 12	12 - 16	15 - 18	不适用
马来西亚	67 - 84	84 - 120	120 - 156	180 - 240	不适用
新加坡	55 - 75	70 - 110	80 - 130	80 - 160	36 - 45

	人才招聘/招聘经理	区域人才招聘经理	区域人才招聘总监	人才招聘/招聘官
中国大陆	350 - 800	500 - 1,000	800 - 1,600	120 - 350
香港特别行政区	540 - 720	720 - 840	840 - 1,200	不适用
日本	12 - 18	15 - 20	18 - 25	6 - 10
马来西亚	108 - 180	145 - 216	180 - 300	不适用
新加坡	100 - 150	150 - 200	180 - 250	70 - 120

	培训与发展专员	培训与发展经理	区域培训与发展经理	区域培训与发展总监
中国大陆	100 - 300	300 - 800	500 - 1,500	800 - 1,500
香港特别行政区	216 - 360	480 - 720	720 - 960	960 - 1,500
日本	7 - 9	9 - 15	12 - 18	15 - 20
马来西亚	72 - 108	96 - 180	180 - 264	264 - 420
新加坡	60 - 80	80 - 120	120 - 180	180 - 300

注• 薪酬以当地货币计算

## 人力资源

	薪酬福利专员	薪酬福利经理	区域薪酬福利经理	区域薪酬福利总监
中国大陆	150 - 300	400 - 700	600 - 1,200	800 - 2,000
香港特别行政区	300 - 480	480 - 720	720 - 960	1,200 - 2,280
日本	6 - 10	10 - 16	12 - 18	15 - 22
马来西亚	84 - 120	120 - 180	180 - 300	300 - 480
新加坡	70 - 120	120 - 150	150 - 200	180 - 300

	HR信息系统管理员	人力资源信息系统经理	人力资源信息系统分析员
中国大陆	100 - 200	300 - 550	100 - 200
香港特别行政区	180 - 336	480 - 720	不适用
日本	5 - 8	8 - 13	不适用
马来西亚	48 - 96	180 - 300	不适用
新加坡	40 - 60	80 - 140	60 - 80

	工资专员	工资经理	共享服务经理	组织发展经理
中国大陆	100 - 180	300 - 600	400 - 1,000	500 - 1,500
香港特别行政区	216 - 336	480 - 720	480 - 720	600 - 900
日本	5 - 9	9 - 14	10 - 15	12 - 18
马来西亚	54 - 90	120 - 180	180 - 360	144 - 300
新加坡	40 - 70	70 - 120	90 - 220	120 - 250

注• 薪酬以当地货币计算

# 保险



## 香港特别行政区

### 弥补失去的机会

2022年保险公司将迎来增长机遇,期望香港特别行政区/中国边境逐步开放。由于旅行禁令,保险公司在2021的大部分时间内不得不只专注于国内客户,企业为了弥补失去的时间,预计今年将加倍投入。因此,2021年最后一个季度围绕准备工作展开,业务拓展和分销岗位的招聘明显增加。

随着企业围绕粤港澳大湾区扩大发展制定各自发展战略,此类岗位招聘变化与客户群体的预期转变保持一致。随着通过合作、招聘和自然增长,扩张销售渠道,保险公司将寻求通过调查团队加强第一道防线,对各种分销渠道实施监控并加以巩固控制。

风控也是保险业中一个快速发展的领域。企业一直专注于优化风险管理框架,培养应对新威胁的能力。随着该领域在2022年的持续增长,以及市场转向敏捷审计并采用监管技术,具有数据分析等技能的人才需求将激增。随着企业在数字化转型进程中取得进展,并开始从项目团队结构转向职能集中结构,对企业产品所有者和敏捷型人才的需求也将开始激增。



## 日本

### 随着市场回暖,招聘活动将恢复

2021是日本保险业复苏的一年。未来一年,随着疫情得到控制,混合办公模式更加普遍,保险公司预计将再次恢复招聘。数字化也将发挥重要作用,因为在疫情期间,保险公司已逐步转向在线平台产品销售。随着数字化转型进行的推进,预计保险公司将继续投资。因此,专注于转型项目和客户体验的岗位需求将更为强劲。特别是未来几个月,对大型改造项目的项目经理的需求将居高不下。

随着市场回暖,对风险/审计专业人员的需求逐渐增加。要求应聘者应具有风险评估经验,能够与监管机构打交道,并担任业务顾问。公司还将扩大其财产和保护 and 赔偿 (P&I) 索赔部门,为具有相关经验的保险专业人员带来许多新机遇。此外,随着保险科技公司的崛起,对从传统保险公司中出来的具有丰富的数字化转型、数据科学、索赔或战略岗位经验的应聘者的争夺大战将白热化。

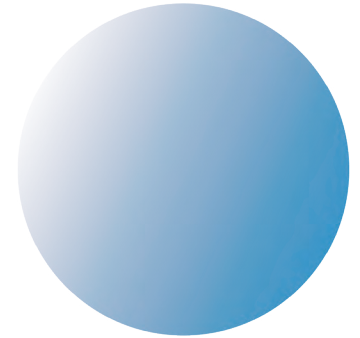
## 马来西亚

### 恢复增长和持续数字化进程

这场疫情极大地地震动了保险业。保险业在2021年发生巨大变化，包括一般保险公司的索赔和承保能力下降以及人寿保险和家庭保险持有人的增加。因此，2022年，市场份额竞争将进一步加剧，对产品开发和定价人才的招聘量也会增多。此外，企业想要建立客户群，对销售人才的需求也将增加。

疫情对财务造成的影响让保险公司认识到，拥有良好的财务和风险管理以及丰厚储备金的重要性。这一认知将推动对精算专业人员的需求，进而可以巩固2022年的财务状况。普通险也会出现类似的趋势，尽管汽车和商业保险投保率下降导致普通险增速较慢。

作为数字化转型进程的一部分，保险公司正在逐步进入电子商务平台，并将继续寻找在数字合作关系的收购/管理方面具有专业知识的人才。2023年《国际财务报告准则第17号》实施即将结束，拥有17个项目经验的金融和精算人才的需求将大幅增加，远远超过现有应聘者数量。为了确保成功吸引或留住所需人才，雇主需要接受应聘者的偏好和优先事项，包括更高的薪酬、更好的工作与生活的平衡和弹性工作环境。



## 新加坡

### 提高员工技能是雇主的首要任务

2021年底, 保险业的公司的转型进行到下一个阶段, 加快了数字化过程的适应和整合。2022年, 雇主将更加注重提高现有员工在核心职能和辅助职能方面的技能。因此, 公开岗位的招聘标准也将随之改变, 保险专业人士将需要紧跟发展脚步。

因《国际财务报告准则第17号》在过去两年中的要求, 该行业明年还将经历一段收益不平衡的调整期。2021年, 持谨慎态度招聘的保险公司可能会增加员工数量, 并在未来一年启动招聘流程。尽管如此, 为了节约成本, 保险公司开始探索在新加坡以外地区建立替代枢纽中心, 该行业在不久的将来可能再次面临考验。

## 保险

精算	高级分析员	经理	高级经理	部门主管	首席精算师
香港特别行政区	180 - 520	600 - 780	840 - 1,200	1,200 - 1,800	1,500 - 2,800
日本	5 - 10	12 - 18	14 - 21	20 - 25	30 - 35
马来西亚	54 - 96	108 - 192	192 - 300	300 - 540	480 - 900
新加坡	50 - 90	120 - 150	140 - 180	180 - 340	260 - 440

渠道	销售开发主管	其他分销主管	银行保险主管
香港特别行政区	1,200 - 2,000	1,200 - 2,000	1,200 - 2,000
日本	15 - 25	15 - 25	15 - 25
马来西亚	192 - 264	192 - 264	192 - 264
新加坡	220 - 280	220 - 280	200 - 280

代理	代理执行官	副经理	经理	高级经理	代理总监
香港特别行政区	180 - 300	340 - 540	500 - 720	700 - 960	1,000 - 1,600
日本	5 - 8	7 - 10	8 - 12	12 - 18	15 - 20
马来西亚	33 - 39	39 - 54	60 - 96	156 - 216	120 - 180
新加坡	40 - 60	70 - 100	110 - 140	140 - 180	140 - 190

银行保险	银行保险专员	副经理	经理	高级经理	部门主管
香港特别行政区	216 - 300	360 - 480	480 - 720	720 - 1,020	1,200 - 2,000
日本	5 - 7	6 - 10	10 - 12	12 - 15	15 - 20
马来西亚	36 - 54	60 - 84	90 - 144	156 - 216	180 - 264
新加坡	40 - 60	80 - 120	120 - 150	160 - 220	250 - 420

注• 薪酬以当地货币计算

## 保险

替代经销渠道	副经理	经理	高级经理
香港特别行政区	400 - 500	540 - 690	750 - 900
日本	6 - 10	10 - 14	12 - 18
马来西亚	42 - 60	72 - 108	168 - 150
新加坡	70 - 80	90 - 120	120 - 150

人寿承保	副经理	经理	高级经理	总监
香港特别行政区	420 - 540	540 - 780	696 - 900	900 - 1,500
日本	6 - 8	8 - 12	10 - 15	15 - 20
马来西亚	60 - 80	84 - 180	180 - 228	216 - 300
新加坡	70 - 90	100 - 140	150 - 200	250 - 300

一般承保	副经理	经理	高级经理	业务线主管
香港特别行政区	300 - 480	550 - 650	600 - 780	900 - 1,700
日本	6 - 8	8 - 12	10 - 15	15 - 20
马来西亚	72 - 96	96 - 156	144 - 240	220 - 420
新加坡	70 - 90	100 - 140	150 - 200	250 - 300

人寿索赔	副经理	经理	高级经理	索赔负责人
香港特别行政区	360 - 540	504 - 660	650 - 780	800 - 1,200
日本	6 - 10	8 - 10	12 - 15	15 - 20
马来西亚	54 - 78	70 - 132	132 - 192	204 - 300
新加坡	60 - 90	125 - 190	130 - 200	200 - 300

注• 薪酬以当地货币计算

## 保险

一般索赔	副经理	经理	高级经理	业务线主管	索赔主管 (区域/本地)
香港特别行政区	300 - 450	500 - 650	650 - 750	700 - 800	750 - 1,200
日本	5 - 8	6 - 10	8 - 12	15 - 18	18 - 25
马来西亚	54 - 84	84 - 120	120 - 180	168 - 220	220 - 320
新加坡	80 - 100	125 - 190	130 - 200	170 - 210	200 - 300

项目与转型	业务分析师	副经理	项目经理	高级项目/程序经理	转型主管
香港特别行政区	264 - 420	480 - 600	660 - 840	840 - 1,200	1,300 - 2,000
日本	5 - 10	6 - 11	8 - 15	14 - 22	20 - 25
马来西亚	56 - 132	84 - 156	156 - 240	240 - 300	300 - 420
新加坡	60 - 80	90 - 130	140 - 180	180 - 250	250 +

战略	分析员	经理	副总监/高级经理	总监/助理副总裁
香港特别行政区	280 - 540	600 - 750	900 - 1,700	1,400 - 2,200
日本	5 - 11	10 - 16	13 - 19	15 - 25
马来西亚	56 - 120	84 - 156	156 - 240	240 - 300
新加坡	60 - 80	90 - 130	140 - 180	180 - 230

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

注• 薪酬以当地货币计算

## 保险

产品开发	副经理	产品经理	高级经理	产品主管	
香港特别行政区	330 - 460	600 - 720	840 - 1,000	1,700 - 2,200	
日本	6 - 10	8 - 12	10 - 15	14 - 20	
马来西亚	72 - 90	96 - 156	120 - 180	180 - 264	
新加坡	70 - 80	100 - 150	120 - 150	170 - 300	
投资	分析员	高级分析员	基金经理	高级基金经理	投资主管
马来西亚	48 - 72	72 - 102	102 - 192	192 - 300	300 - 540

## 保险

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

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

渠道	首席分销官	首席代理专员
香港特别行政区	1,500 - 2,500	1,300 - 2,000
日本	15 - 30	15 - 30
马来西亚	360 - 600	360 - 600
新加坡	270 - 450	270 - 350

退休基金	部门主管	高级经理	经理	副经理	银行保险专员
香港特别行政区	1,200 - 2,500	720 - 1,000	480 - 720	300 - 480	180 - 300

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

合规	工程师	主管	经理	总监	副总裁	副总裁
香港特别行政区	2,200 - 2,800	1,300 - 2,000	960 - 1,600	780 - 960	600 - 780	480 - 580
马来西亚	360 - 780	288 - 420	不适用	180 - 300	120 - 180	96 - 132

审计	首席审计师	审计主管/助理副总裁	审计总监	高级审计经理	审计经理	助理审计经理
香港特别行政区	2,200 - 2,800	1,300 - 2,000	1,100 - 1,600	780 - 960	600 - 780	480 - 580
马来西亚	360 - 720	288 - 420	不适用	180 - 300	120 - 180	96 - 132

注• 薪酬以当地货币计算



## 保险

风险—企业风险/金融风险	首席风险官	风险主管	风险总监	高级风险经理	风险经理	助理风险经理
香港特别行政区	2,200 - 2,800	1,300 - 2,000	960 - 1,600	780 - 960	600 - 840	480 - 580
马来西亚	360 +	240 - 360	不适用	168 - 240	120 - 180	84 - 120
风险—企业风险/运营风险	运营风险主管	风险总监	高级风险经理	风险经理	助理风险经理	
香港特别行政区	1,600 - 2,200	960 - 1,400	780 - 1,020	600 - 840	480 - 540	
用户服务	客服主管	高级经理	经理	副经理		
中国大陆	700 - 900	500 - 700	300 - 500	150 - 350		
香港特别行政区	840 - 960	600 - 780	480 - 660	360 - 480		
政策管理	政策管理主管	高级经理	经理	副经理		
香港特别行政区	840 - 1,300	600 - 780	480 - 660	360 - 480		
会计	首席财务官	财务主管	经理	高级会计师	会计/主管	
中国大陆	420 - 720	240 - 420	120 - 240	72 - 120	48 - 72	
香港特别行政区	180 - 220	140 - 180	140 - 180	80 - 100	50 - 80	
经纪人/独立理财顾问	部门主管	高级经理	经理	副经理	专员	
香港特别行政区	1,200 - 2,000	720 - 960	480 - 720	360 - 576	216 - 300	
合作伙伴分销	部门主管	高级经理	经理	副经理	专员	
香港特别行政区	1,200 - 2,200	600 - 840	480 - 720	360 - 576	180 - 300	

注• 薪酬以当地货币计算

## 保险

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

# 法律



## 中国大陆

### 企业将专注于数据隐私合规性

2021年,对律师的需求仍然强劲。随着社会从疫情冲击中恢复正常,招聘需求出现反弹,其中三个行业位居榜首:互联网巨头、生命科学、国际消费和零售业。中国的法律应聘者仍有望在这些行业获得大量机会。

在合规领域,美国《反海外腐败法》(FCPA)、《反商业贿赂法》以及中国最近发布的《数据安全法》和《个人信息保护法》将是企业的首要任务。快速数字化使数据成为企业越发重要的资产,随着保护个人和组织合法权益以及国家安全的新法规的颁布,强大的内部合规基础设施和标准操作程序对成功至关重要。

互联网、电信、消费者和生命科学等高度依赖数据的行业将寻找在数据保护和隐私法方面拥有经验的应聘者。理想情况下,这些应聘者还应具备IT背景,因为可能还需要技术专长。与需求相比,可用的应聘者数量相对较少,因此与其他领域的律师应聘者相比,具备这些综合技能的律师应聘者有望获得较大幅度的薪酬增长。

## 香港特别行政区

### 2022年招聘市场一片向好

2022年香港特别行政区招聘市场复苏迹象明显，法律人才的招聘市场招聘形势良好。加密、金融科技、科技和生命科学等蓬勃发展的行业对人才的需求将在2022年继续激增，超过疫情前水平。疫情期间，商业纠纷增多、监管机构加强审查，以及许多快速增长的公司的合规意识日益提高，过去一年中对诉讼和监管律师产生了强烈的需求。2022年，随着企业持续推动数字化转型和增长，招聘重点将转向拥有技术以及数据隐私、并购和基金经验的律师。

2022年，中国公司还将继续向粤港澳大湾区部署更多资源和投资，去年，该地区中国律师事务所数量激增，内部法律团队对中国律师和具有中国经验的普通法系的合格律师的需求强劲。随着中国企业大量涌入香港，招聘规模有望进一步扩大。对最优秀人才的激烈争夺，尤其是对总法律顾问和业务主管的抢夺，意味着应聘者大多可以期望加薪、获得更高的留任奖金，以及更大的弹性工作环境。精通英语、广东话和普通话，在企业、当地和亚洲地区拥有3至12年正式执业经验的律师将会受到各大企业的争夺。



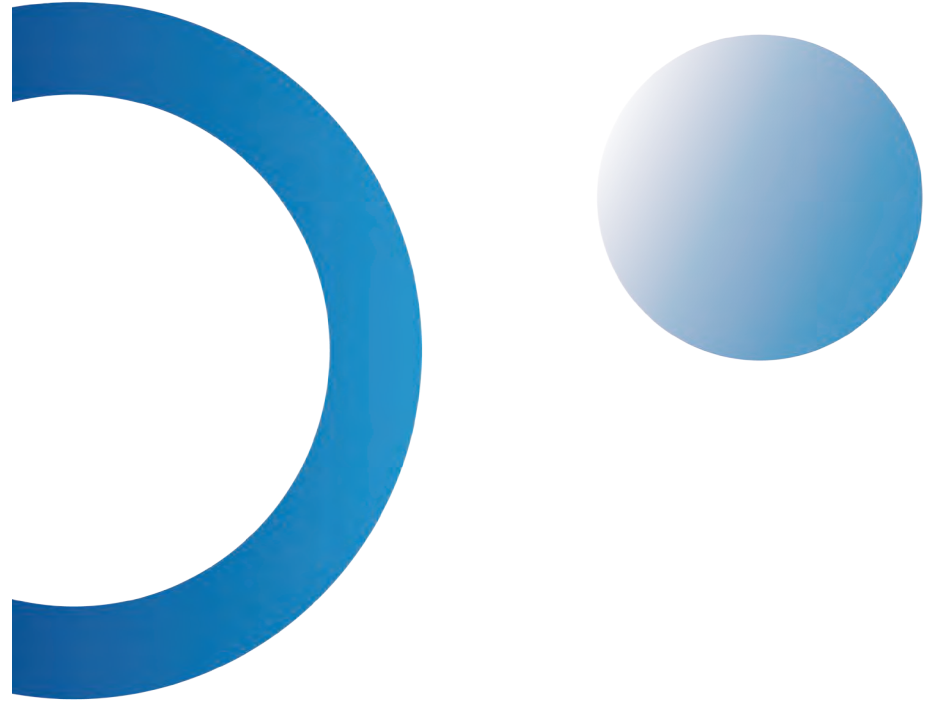
## 日本

### 通过提高专业化水平来加强内部团队

过去,很多公司将法律职能外包给律师事务所,或将其法律团队设在日本以外地区办事处,疫情期间,这些公司开始进行本地招聘,以加强其内部团队建设。这是为了确保提供更便捷的法律支持,尤其是在诉讼问题上,进入日本市场的跨国公司和初创企业都注意到了这一趋势。2021年,在日本成立的律团队数量猛增,2022年将继续呈上升趋势,驱动对关键岗位,如法律和合规经理主管的需求。

与全才型应聘者相比,公司也越来越倾向于选择具有相关行业背景和经验的律师。日本制造业、科技和生命科学等关键行业的发展,推动了对专门从事该行业工作的律师的需求,因为这样的人才一加入公司,便可立即开展工作。这在法律应聘者中形成了一种亚专业化趋势,可能会对行业之间的灵活性产生影响。

不断变化的标准也反映在具有专业背景的律师的薪酬上,其工资比合规应聘者和全才型法律岗位人才(要求保持不变)的增长更快。除了满足应聘者的薪资期望外,雇主还应该考虑改变工作条件和工作策略,以适应不断增长的弹性工作时间和远程全职工作需求。



## 马来西亚

### 整个法律行业的招聘活动将增加

尽管疫情加速了数字化,并推动我们进入一个新的工作模式,但对法律人才的需求在2021年间仍然相当稳定,预计在2022将保持强劲。2021年,医疗保健、生命科学和技术、媒体和电信(TMT)公司的法律人才需求增加,因为这些行业受全国封锁的影响最小。随着疫情期间业务的持续扩张,企业尤其渴望雇佣具有地区并购经验的法律专业人员,而随着远程办公成为常态,招聘也变得越来越无国界。

2022年,新的政府政策将影响企业组建法律团队的方式以及优先考虑选择的岗位。随着政府主导的大规模太阳能计划的启动,可再生能源、电力和能源公司将重点招聘在管理购电协议方面拥有经验的应聘者。与此类似,联邦法院最近的裁决偏向于购房者而非开发商,这将导致更多建筑公司优先考虑具有诉讼和购房者法庭经验的法律专业人士。在金融服务行业,拥有支付、数据隐私、区域并购和投资经验的应聘者将受到优先考虑。

### 法律和公司秘书应聘者优先级发生转变

2021年,企业秘书团队同样不得不转向虚拟董事会和管理会议,但随着社交隔离措施的放宽和更多的跨国股份服务中心在马来西亚设立公司秘书职能,线下会议和活动将会增加。因此,这些岗位的招聘预计会增加,但更倾向于具有弹性工作时间和居家办公的能力的应聘者。因此,这些应聘者拥有秘书执照而非靠资历的趋势越来越明显。应聘者在面临工作行业时,更具选择权,规避房地产、零售、娱乐和酒店业。

## 新加坡

### 大范围的经济复苏将带来更多的竞争

2022年,尽管疫情给经济带来了挑战,但法律市场似乎仍保持向好态势。鉴于新加坡强大的公司治理和国家安全,该地区的跨国公司和投资者正继续加大在新加坡投资。这使得就业机会得以增加,尤其是在制药、科技和金融科技等行业,许多公司选择新加坡作为其地区总部。2021年,制造业、工程、能源和快消品等行业也稳步复苏,2022年的增长势头将推动企业对具有法律专业知识的人才的需求。建议雇主加速招聘流程,以在竞争日益激烈的招聘市场上抢夺先机。

### 对专业/综合型人才的需求不断上升

与过去几年相比,尽管法律毕业生数量一直在增加,获得当地律师事务所培训合同的应届法律毕业生数量明显增加,这反映了新加坡市场的活跃。这就是说,2022年,随着私人执业机构和内部团队的需求不断增长,对具备知识产权、数据隐私和技术等专业技能的法律应聘者需求将增加。内部法律团队开始不再雇佣全才型律师,而是倾向于更专业的应聘者。



## 法律

律师事务所	法务助理	新执业律师	1年执业经验	律师(2年执业经验)	律师(3年执业经验)
中国大陆(跨国公司)	180 - 360	500 - 1,000	600 - 1,260	650 - 1,400	750 - 1,540
中国大陆(大陆本土公司)	160 - 250	250 - 300	280 - 400	300 - 500	350 - 550
香港特别行政区(国际公司)	240 - 840	980 - 1,092	1,050 - 1,190	1,162 - 1,302	1,232 - 1,372
香港特别行政区(纽约/美国公司)	350 - 980	2028 +	2303 +	2,385 +	2,574 +
日本	4 - 8	5 - 10	6 - 12	7 - 13	8 - 14
马来西亚	38 - 60	48 - 60	55 - 65	52 - 70	60 - 81
新加坡	43 - 66	48 - 72	60 - 84	70 - 108	108 - 130

律师事务所	律师(4年执业经验)	律师(5年执业经验)	律师(6年执业经验)	律师(7年执业经验)	律师(8年执业经验)
中国大陆(跨国公司)	800 - 1,680	900 - 1,750	1,000 - 1,820	1,100 - 1,900	1,200 - 1,950
中国大陆(大陆本土公司)	400 - 600	520 - 700	600 - 750	650 - 900	700 - 1,000
香港特别行政区(国际公司)	1,260 - 1,540	1,344 - 1,680	1,512 - 1,820	1,610 - 1,890	1,750 - 2,170
香港特别行政区(纽约/美国公司)	2903 +	3,138 +	3,372 +	3560 +	3,842 +
日本	8 - 15	10 - 18	10 - 20	10 - 22	12 - 25
马来西亚	66 - 84	70 - 96	75 - 108	80 - 120	96 - 144
新加坡	110 - 140	130 - 155	132 - 160	132 - 180	180 +

律师事务所	授薪合伙人(初级)	授薪合伙人(高级)	专业支持律师
中国大陆(跨国公司)	2,100 +	3,100 +	600 - 1,200
中国大陆(大陆本土公司)	1,500 +	2,500 +	600 - 800
香港特别行政区(国际公司)	2,500 +	3,000 +	950 - 1,500
香港特别行政区(纽约/美国公司)	4,000 +	6,000 +	950 - 1,500
日本	16 +	20 +	11 +
马来西亚	144 - 168	240 +	144 - 180
新加坡	192 - 250	325 +	75 - 96

注• 薪酬以当地货币计算



## 法律

商务公司法务	法务助理	初级法律顾问 (0-3年执业经验)	法律顾问 (4-6年执业经验)	法律顾问 (7-10年执业经验)	高级法律顾问 (10年以上执业经验)
中国大陆	140 - 250	200 - 400	400 - 750	650 - 1,200	750 - 1,600
香港特别行政区	180 - 840	500 - 1,120	950 - 1,750	1,150 - 1,950	1,500 - 2,400
日本	4 - 8	6 - 10	8 - 15	10 - 20	14 - 25
马来西亚	48 - 60	38 - 60	60 - 96	108 - 165	120 - 300
新加坡	46 - 65	52 - 78	85 - 136	156 - 190	165 - 250

商务公司法务	总法律顾问	公司秘书助理 到高级职员	副经理到高级经理	公司助理秘书至 公司副秘书	指定公司秘书
中国大陆	1,300 - 4,000	不适用	不适用	不适用	不适用
香港特别行政区	1,800 - 4,000	156 - 420	410 - 780	520 - 1,105	585 - 1,560
日本	17 +	不适用	不适用	不适用	不适用
马来西亚	300 - 600	不适用	不适用	不适用	不适用
新加坡	250 - 500	不适用	不适用	不适用	不适用

金融公司法务	法务助理	初级法律顾问 (0-3年执业经验)	法律顾问 (4-6年执业经验)	法律顾问 (7-10年执业经验)	高级法律顾问 (10年以上执业经验)
中国大陆	150 - 300	280 - 600	500 - 860	800 - 1,500	1,000 - 2,000
香港特别行政区	300 - 900	750 - 1,395	1,100 - 1,950	1,500 - 2,400	1,850 - 3,000
日本	4 - 8	6 - 14	9 - 18	15 - 20	15 - 32
马来西亚	30 - 54	42 - 72	66 - 102	90 - 180	180 - 300
新加坡	52 - 65	52 - 91	104 - 130	150 - 240	300 - 450

注• 薪酬以当地货币计算

## 法律

金融公司法务	总法律顾问	公司秘书助理 到高级职员	副经理到高级经理	公司助理秘书 至公司副秘书	指定公司秘书
中国大陆	1,500 - 3,500	不适用	不适用	不适用	不适用
香港特别行政区	2,550 - 6,000	390 - 520	520 - 910	650 - 1,160	1,170 - 3,000
日本	22 - 40	不适用	不适用	不适用	不适用
马来西亚	480 - 600	不适用	不适用	不适用	不适用
新加坡	500 +	不适用	不适用	不适用	不适用

公司秘书[C&I]	初级	初级行政人员 (0-3年执业经验)	高级主管 (4-8年执业经验)	经理 (8-15年执业经验)	公司秘书
马来西亚	24 - 30	24 - 42	42 - 84	84 - 156	156 - 240

# 生命科学

## 医疗保健和生命科学的新时代

2022年, 亚洲生命科学行业将以创新和快速增长为特征。预计高级技术岗位人才将获得丰厚的薪酬, 但雇主应该注意到, 现在的应聘者优先考虑职业发展, 而且主要是受目标驱动。



## 中国大陆

### 随着投资增加, 该行业将获得更大发展动力

中国的生命科学产业已经从疫情中强势反弹, 面对有利的监管环境和不断增加的投资, 预计2022年该行业将获得更大发展动力。在更为宽松的监管环境下, 迅速推广带量采购政策等监管改革措施, 对市场造成更大的价格压力, 促使市场上的各家企业充分利用增长机会。

与此同时, 私募股权风险投资 (PEVC) 公司加大对人工智能驱动的诊断、药物研究开发和下一代基因技术等领域的投资, 带动国内生物技术公司的加速发展。从而催生出生命科学和技术领域的混合产业或合作伙伴关系, 促使公司重新评估其产品开发和上市战略。因此, 对与药物研发和转化医学相关的岗位, 以及数据分析、数字化营销和企业战略等运营和商业岗位人才的需求将越来越大。

### 疫苗将成为2022年的焦点

随着抗击新型冠状病毒的激烈斗争的持续, 2022的疫苗行业将成为焦点, 预计该行业将实现巨幅增长。迫切的社会需求不仅推动了该行业实现前沿创新, 国内科技巨头也向该行业投入资金, 设立疫苗部门, 以抓住机遇、促进增长。由于对人才的需求远远超过有限的人才库储备, 对企业间抢夺高技术人才, 尤其招聘具有mRNA技能的人才大战将更加激烈。预计符合技术要求, 拥有海外工作经验, 并展示出强大的利益相关者管理技能的应聘者将收获非常丰厚的报酬。

## 香港特别行政区

### 聚焦活跃招聘市场中的研发领域

2022年, 主要受疫苗和诊断技术的发展, 以及医疗器械公司的扩张的驱动, 香港的生命科学行业正准备进行大规模招聘活动。由于疫情导致的紧迫的社会和商业需求, 使得研发和创新变得至关重要, 企业将持续积极招聘, 提供极具竞争力的福利组合, 在习惯上应聘者短缺的市场中吸引高素质人才。未来一年内, 市场将对研发专家、医疗事务和诊断科学家展现出强劲需求。

### 随着数字化进程的加速, 技能差距不断扩大

随着越来越多的企业不断推进数字化转型, 技能差距变得越来越明显。尽管在过去两年中, 因抗击疫情, 该行业内的数字化岗位退居次要地位, 但预计在未来一年, 数字化岗位将逐步增加, 雇主开始寻求在数据分析和商业智能方面拥有技能和经验的人才。事实上, 一些大型医疗器械公司已经开始建立数据分析团队, 以更好地了解和支持业务决策。在商业方面, 随着各家公司调整其市场营销模式, 数字化营销岗位也成为人们关注的焦点。

### 尽管薪酬丰厚, 但应聘者的优先考虑事项却发生着变化

鉴于该行业的性质和岗位对高标准资质的要求, 生命科学行业一直是一个应聘者为主导的市场。因此, 雇主非常愿意为跨职能理想应聘者提供优厚薪酬, 对于可转移技能、技术门槛较低的职能部门的岗位, 通常也会招聘不具备生命科学直接经验的应聘者。这就是说, 如今的生命科学应聘者越来越注重灵活性和职业发展, 而非薪酬。因此, 一些大型公司已经开始支持并授权其员工在非专业或非本行业拓展, 向其提供在其他职能部门接受交叉培训并获得新技能的机会。

## 日本

### 投资流入推动进一步增长

2022年,公共和私人投资将涌入日本的生命科学行业,这将推动全年的经济增长和招聘活动。因为投资集中在疫苗和诊断领域的新产品上,对研发人才的需求将迅速增加。

在制药行业,药政事务、质量事务以及医学联络官和医药代表等岗位已经出现上升趋势。对于其中一些技术性很强的岗位,因为高资格门槛导致人才严重短缺及对人才的强烈需求,导致部分公司开始略微放宽要求,以扩大备选人才库。商业岗位,如专注于业务拓展、战略和营销的岗位,也会有合理的人才需求。

### 保守的应聘者使招聘充满挑战

由于疫情带来的不确定性,在过去一年中,生命科学专业人员一般比较保守,越来越不愿意换工作。2022年市场进一步稳定以及国际人才流动性增强,可能会缓解这种情况,但雇主可能希望重新考虑其薪酬和福利战略,并在招聘方面投入更多资金,以成功聘用高素质应聘者。

## 马来西亚

### 2022年该行业的强劲人才需求

在过去一年中, 广义上讲, 马来西亚的生命科学行业在进行重组, 因为企业希望在疫情过后抓住增长机会。

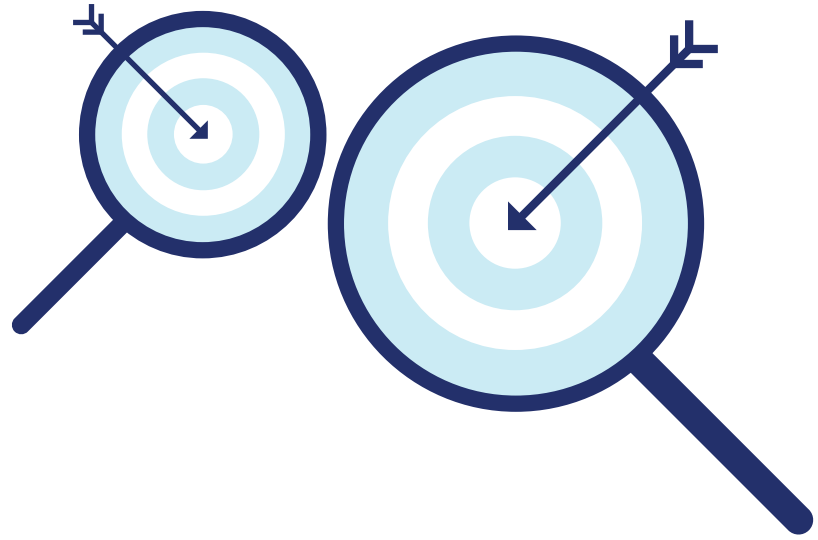
这一点在商业领域尤为突出, 因为企业将招聘重点从销售岗位转移到了优先考虑营销和产品管理岗位。2022年, 对此类岗位应聘者的需求将保持强劲态势, 销售岗位需求会逐渐增加, 包括员工更替和新岗位。需求较大的其他岗位包括区域合作伙伴经理、数字医疗专家、市场准入和临床研究。鉴于市场上应聘者缺乏, 预计具备这些技能的人才可以获得更高的薪酬待遇。

### 商业模式和岗位的重组

疫情期间, 大家有机会对商业模式和人才需求进行重新评估, 岗位范围和要求发生了转变。岗位集中的趋势日益明显, 各州不再单设独立代表, 而是一名代表负责几个州甚至整个半岛的业务。一些公司的技术范围也有所扩大, 销售岗位目前包括客户管理售后服务, 尤其是在企业从分销商转变为直接销售模式后。对于应聘者来说, 这扩大了资格考核的范围, 目前包括需要有技术理解能力, 以便能够更好地教授和培训客户。

### 数字化进程的加速提高了对新技能的需求

数字化转型也在改变该行业的岗位范畴。数据工具的日益普及和使用, 促使公司在市场营销等商业职能部门中探索数据分析岗位。此外, 随着医疗保健的日益虚拟化, 出现新的分析和电子商务平台, 希望在求职中脱颖而出的应聘者需要展示掌握这些工具的使用。



## 新加坡

### 即时诊断和基因组学行业促进增长

近年来,越来越多的关键参与者进军新加坡生命科学市场。随着疫情暴露出的对即时诊断设备需求增加,未来几年内市场竞争将更加激烈。公司将需要通过技术突破和准备使自己脱颖而出,并准备招聘研发人才来推动创新。在商业领域,大型跨国公司专注于战略岗位,如卓越业务运营管理或卓越销售岗位。

基因组学行业也有望在2022年实现强劲增长。最近,该行业的投资激增,跨国企业在中国设立了制造和商业中心,以充分利用地缘政治的优势位置、现成的全球顶尖人才以及蓬勃发展的创新生态系统。未来几年,这一细分行业对人才的需求将迅速增长,雇主早已做好慷慨解囊的准备,向高度专业化的应聘者支付高额薪酬。

### 临床试验分散化

疫情期间实施的限制和后续影响导致2021的临床试验大规模分散化。虽然制药公司在疫情之前已经转向数字化平台,但临床试验分散化正迅速成为行业标准。这将在临床试验队伍中创造新的岗位和技能,其中雇主的第一要求将是技术能力以及对新试验技术和方法的适应能力。对技术支持和远程站点协调员岗位人才的需求也将增长。





## 生命科学

商务	全国经理	销售总监	医药代表	客户经理	地区销售经理
中国大陆	2,000 - 4,000	1,000 - 1,600	120 - 300	300 - 500	350 - 600
香港特别行政区	1,800 - 3,000	950 - 1,300	212 - 350	400 - 550	500 - 800
日本	15 - 30	12 - 18	5 - 9	6 - 10	10 - 13
马来西亚	300 - 600	250 - 350	40 - 78	80 - 120	90 - 160
新加坡	250 - 350	180 - 250	40 - 75	60 - 85	80 - 120

	区域销售经理	市场专员	产品经理	市场经理	市场总监
中国大陆	500 - 800	150 - 300	350 - 550	600 - 850	1,000 - 1,700
香港特别行政区	650 - 850	260 - 360	500 - 750	625 - 985	950 - 1,400
日本	12 - 18	5 - 9	6 - 12	10 - 14	14 - 20
马来西亚	150 - 180	45 - 84	80 - 130	150 - 240	250 - 400
新加坡	120 - 160	40 - 60	90 - 140	120 - 160	190 - 240

	业务开发经理	业务拓展总监	公关/企业传播	战略经理	战略总监
中国大陆	550 - 800	1,000 - 2,200	300 - 600	500 - 750	1,100 - 1,500
香港特别行政区	520 - 850	900 - 1,300	364 - 650		
日本	9 - 13	12 - 15	8 - 12		
马来西亚	100 - 180	200 - 300	100 - 200		
新加坡	90 - 140	160 - 240	70 - 150		

注• 薪酬以当地货币计算

## 生命科学

商务	药物经济学/市场准入职员	药物经济学/市场准入经理	药物经济学/市场准入总监
中国大陆	250 - 400	450 - 750	850 - 1,300
香港特别行政区	390 - 585	520 - 845	910 - 1,300
日本	7 - 10	10 - 15	14 - 22
马来西亚	72 - 96	160 - 240	240 - 500
新加坡	130 - 230	230 - 300	250 +

	销售绩效专员	销售绩效经理	销售绩效总监
中国大陆	180 - 250	300 - 500	550 - 1,100
香港特别行政区	299 - 715	不适用	不适用
日本	4 - 8	不适用	不适用
马来西亚	50 - 80	不适用	不适用
新加坡	70 - 100	120 - 180	不适用

## 生命科学

技术	质量经理 (GCP)	质量经理 (GMP)	质量经理 (GLP)	品控经理	质量总监
中国大陆	450 - 650	350 - 550	300 - 400	250 - 500	1,000 - 1,500
香港特别行政区	455 - 650	480 - 730	455 - 650	494 - 728	
日本	10 - 14	10 - 14	10 - 12	10 - 12	
马来西亚	不适用	不适用	不适用	96 - 200	
新加坡	125 - 160	80 - 115	70 - 95	70 - 110	

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

	医学联络官	医学顾问	医学事务经理	医学事务总监	医疗信息经理
中国大陆	250 - 350	300 - 500	450 - 700	850 - 1,500	300 - 500
香港特别行政区	350 - 598	455 - 750	624 - 880	910 - 1,500	455 - 750
日本	7 - 15	8 - 14	12 - 25	15 - 35	5 - 12
马来西亚	60 - 80	不适用	120 - 180	210 - 360	不适用
新加坡	75 - 180	不适用	140 - 180	250 - 300	90 - 200

	法规事务专员	法规事务经理	法规事务总监	科学事务经理
中国大陆	140 - 280	350 - 600	900 - 1,500	不适用
香港特别行政区	250 - 390	416 - 750	880 - 1,200	600 - 880
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 20	10 - 14
马来西亚	60 - 100	100 - 240	220 - 400	不适用
新加坡	55 - 90	85 - 140	150 - 240	85 - 130

注• 薪酬以当地货币计算

## 生命科学

技术	临床研究员	高级临床研究员	临床研究/项目经理	临床运营经理	临床运营总监
中国大陆	130 - 250	220 - 350	400 - 700	450 - 700	900 - 1,600
香港特别行政区	312 - 416	494 - 650	650 - 900	650 - 845	910 - 1,300
日本	4 - 8	6 - 10	12 - 16	6 - 10	14 - 25
马来西亚	42 - 100	100 - 180	120 - 220	不适用	350 - 500
新加坡	50 - 70	70 - 110	90 - 160	50 - 70	150 - 200

	产品线组合经理	数据管理专员	数据经理	SAS程序员
中国大陆	600 - 800	120 - 250	240 - 500	200 - 400
香港特别行政区	585 - 900	不适用	不适用	不适用
日本	12 - 20	6 - 10	10 - 12	6 - 10
马来西亚	120 - 220	96 - 120	不适用	不适用
新加坡	90 - 160	60 - 70	70 - 90	60 - 90

	生物统计经理	生物统计总监	科学家	高级科学家
中国大陆	500 - 800	800 - 1,100	200 - 300	350 - 500
香港特别行政区	不适用	不适用	400 - 715	550 - 850
日本	9 - 12	不适用	6 - 8	8 - 12
马来西亚	180 - 240	不适用	48 - 84	80 - 100
新加坡	120 - 150	不适用	65 - 90	90 - 160

注• 薪酬以当地货币计算

## 生命科学

技术	调查员	高级调查员	首席调查员	首席科学官
中国大陆	300 - 450	400 - 550	700 - 1,000	1,500 - 3,500
香港特别行政区	600 - 1,300	不适用	600 - 1,300	850 - 3,000
日本	12 - 17	不适用	12 - 17	18 - 30
马来西亚	不适用	不适用	不适用	198 +
新加坡	90 - 120	不适用	90 - 120	150 - 180

	临床研究医师	医学写作
中国大陆	400 - 700	200 - 400
香港特别行政区	不适用	325 - 650
日本	13 - 30	6 - 12
马来西亚	不适用	48 - 96
新加坡	150 - 250	70 - 90

# 市场营销与数字化



## 中国大陆

### 在品牌和消费者之间建立有意义的联系

随着国内品牌在过去两年中完全证明了成熟度和适应能力,跨国公司的营销和数字化人才明显流向了国内同行。因此,跨国企业增加对中国市场的投资,以建立数字中心和更强大的营销团队,更好地适应快速变化的环境。2022年,各家公司将致力于通过改进用户体验设计方法,与客户建立有意义的联系,并将寻找拥有强大概念思维、创新问题解决能力以及数据技能的应聘者。

### 公司将与互联网巨头建立数字合作关系

中国互联网公司的崛起改变了市场的动态。因此,企业不仅将投资从传统媒体转向数字媒体,还与中国互联网巨头更紧密地合作,建立自有领域,并越来越倾向于拥有数字生态系统/平台或跨国企业经验的营销和数字化人才。随着越来越多的公司建立战略数字伙伴关系团队,成功的应聘者将需要展示对关键平台参与者的差异化定位和不断演变的解决方案的理解,并证明其有能力构建新的商业模式、指标和联合治理结构。

## 香港特别行政区

### 加密货币初创公司的崛起推高了市场平均工资

随着加密货币和交易逐渐进入公众视野,香港的加密货币企业同时拓展营销和数字功能业务。在过去的一年里,这种积极扩张反映在薪酬上,尽管应聘者属于行业新人,但月薪均高于平均水平。因此,许多营销和数字技术应聘者预计会将目光转向加密行业。

也就是说,随着该行业在2022年的成熟,营销和数字化团队将更加专业化。这已经反映在对绩效营销、社交媒体内容和数字化文案岗位人才的需求不断上升。数字化营销团队将专注于潜在客户开发和转化,而不是单纯提高品牌知名度。公司也开始认识到搜索引擎优化和数字化文案的重要性,并增加对绩效营销的投资。

### 聚焦消费者和忠诚参与度

去年,对大数据基础设施、高级客户关系管理(CRM)方法(如分析和战略规划)以及消费者参与度的关注,导致技术、业务和营销职能之间的界限更加模糊。2022年,将聚焦忠诚参与度与营销和通过移动应用和微信等数字化平台定制客户体验。随着越来越多的企业进入这一领域,雇主将寻找具有强大商业敏锐度、数据分析技术技能和大众忠诚计划经验的应聘者。这种应聘者的稀少将推高这些岗位的薪酬水平。



## 日本

### 数字岗位是关键招聘岗位,但雇主希望其拥有新技能

由于疫情,各个行业加速数字化,对电子商务和数字化营销专员的需求从未如此强烈,2022年预计将继续加强。因为企业希望为销售团队提供更大的支持,数字化人才将成为招聘重点,包括数字客户体验、数字分析和潜在客户开发专员。这种形势增加了岗位的薪酬压力。

数字化工具的日益成熟也逐渐改变了数字化营销人员所需的技能。在过去,这些岗位通常专注于数字营销活动和数字媒体规划。现在,已经越来越多倾向于潜在客户开发、SEO专业化和谷歌广告活动的点击付费广告(PPC)知识。

2022年,对具备SEO(搜索引擎优化)和SEM(搜索引擎营销)知识,以及Salesforce(在线客户关系管理提供商)和客户关系管理(CRM)活动相关曝光率的数字化人才的需求将保持强劲。由于现有的应聘者短缺和相对可转移的技能,具备这些技能的数字化营销人才将迎来大量机遇并拥有加薪可能。

随着企业希望加强其在线销售业务,预计将增加对能够管理专有电子商务平台或外部供应商的在线商店经理和电子商务专员的招聘。

尽管公司优先考虑环境、社会及治理(ESG)、企业沟通和危机沟通,公共关系和沟通岗位也越来越倾向于数字化。传统的线下营销岗位,如现场活动营销人员,也可以为未来几个月的招聘活动复苏做好准备。



## 马来西亚

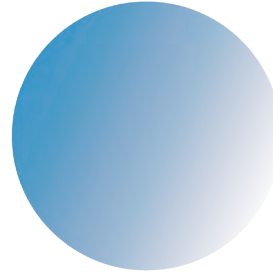
### 数字优先客户体验是一个关键优先事项

这场疫情无疑加快了企业以数字化方式推动客户参与的紧迫性。因此,企业越来越多地希望通过更具吸引力的在线接触点以及数字优先营销战略来转移营销职能,并驱动客户体验。

有鉴于此,2022年,客户体验之旅和内容营销专员将成为公司的关键招聘对象。这些已被确定为关键增长领域,公司将通过各种渠道,战略性地瞄准消费者,以推动人才招募和保留。与此同时,随着经济企稳,线下营销活动在未来一年将略有恢复。随着直接渠道和活动营销活动的重启,公司将再次开始招聘这些领域的专员。

### 对数据驱动的数字化营销人员的需求增加

在过去的一年里,数据和商业智能工具的使用在各个行业呈指数式增长。企业目前希望专业营销人员能够更有效地跟踪和衡量营销活动的绩效。随着更普遍的工具使用,数据驱动的数字化营销人员的需求将增加。



## 新加坡

### 新兴行业:金融科技与电子商务

随着就业市场的复苏,就业市场在去年下半年已出现增长势头,2022年,预计新加坡经济将继续呈增长态势。这一点在金融科技和电子商务行业表现最为明显,尽管去年疫情重创经济,但新加坡政府对金融科技和加密行业的投资增加了两倍,将该国迅速成长为电子商务巨头和新兴加密货币公司的区域中心。

因此,中国初创企业、区块链投资者和加密交易所纷纷涌入新加坡设立地区总部,这将推动这些新兴行业的就业机会增长,因为金融科技和电子商务行业在2022年将继续扩张。对于渴望在这些行业发展事业的营销和数字应聘者来说,数字和B2C中心技能将是关键。

在电子商务行业,各公司将寻找全渠道解决方案方面的专家,使其实体企业能真正落实电子商务战略。希望加入这些公司的应聘者应该培养电子商务技术方面的技能,比如电子钱包和“先买后付”模式。

### 以客户为中心

随着营销职能的数字化,企业正在从漏斗顶部战略转向全漏斗战略,以期在“以客户为中心”的世界中保持竞争力。各企业越来越多地利用营销技术和数据分析来增加招募、参与度、保留人才和忠诚度。2022年,拥有客户体验之旅方面的专业知识以及优化客户接触点和客户体验的能力,将成为该行业应聘者的关键优势。



## 市场营销与数字化

市场营销 - 传统	营销主管	高级营销主管	市场助理经理	市场经理	市场总监
中国大陆	100 - 250	250 - 350	350 - 500	500 - 900	900 - 3,000
香港特别行政区	190 - 290	320 - 380	360 - 540	540 - 930	840 - 1,680
日本	4 - 6	6 - 9	7 - 10	8 - 12	12 - 20
马来西亚	36 - 50	45 - 60	70 - 90	96 - 180	300 - 540
新加坡	36 - 48	48 - 60	60 - 80	80 - 140	180 - 250

市场营销 - 品牌	渠道经理	直销营销经理	产品/品牌经理	全球品牌经理
中国大陆	400 - 800	450 - 850	350 - 600	800 - 1,500
香港特别行政区	560 - 750	500 - 790	520 - 890	950 - 1,600
日本	8 - 12	8 - 12	6 - 12	10 - 15
马来西亚	120 - 160	105 - 180	84 - 150	150 - 220
新加坡	80 - 120	80 - 120	60 - 96	100 - 150

市场营销 - 广告	媒体规划师	客户执行	客户经理	客户总监	客户群总监
中国大陆	350 - 750	130 - 250	280 - 500	350 - 500	500 - 800
香港特别行政区	250 - 400	200 - 330	330 - 600	600 - 700	750 - 1,000
日本	4 - 10	4 - 8	8 - 11	10 - 15	12 - 18
马来西亚	42 - 72	36 - 72	72 - 120	120 - 150	190 - 300
新加坡	60 - 90	40 - 60	60 - 100	120 - 160	140 - 220

市场营销 - 创意	文案	艺术总监	创意总监	创意执行总监
中国大陆	150 - 450	400 - 800	800 - 1,500	1,000 - 1,500
香港特别行政区	240 - 480	480 - 650	600 - 850	1,000 - 1,550
日本	5 - 8	5 - 12	7 - 12	10 - 20
马来西亚	48 - 72	170 - 230	170 - 230	230 - 300
新加坡	40 - 80	80 - 130	96 - 140	150 - 200

注• 薪酬以当地货币计算

## 市场营销与数字化

市场营销 - 通讯传播	市场通讯经理	公关/市场媒体部经理	内部通讯经理	企业通讯经理
中国大陆	300 - 800	300 - 800	300 - 500	400 - 800
香港特别行政区	480 - 660	480 - 720	480 - 600	600 - 840
日本	9 - 15	8 - 12	6 - 12	7 - 12
马来西亚	84 - 170	84 - 170	72 - 144	84 - 170
新加坡	80 - 140	80 - 140	80 - 140	80 - 140

营销 - 市场调研	市场研究/消费者分析师	市场调研/消费者分析经理	市场调研/消费者分析总监
中国大陆	150 - 250	300 - 700	700 - 1,500
香港特别行政区	360 - 456	480 - 800	720 - 1,200
日本	4 - 7	6 - 10	8 - 12
马来西亚	42 - 72	96 - 160	208 - 264
新加坡	60 - 90	100 - 140	140 - 200

注• 薪酬以当地货币计算

## 市场营销与数字化

数字 - 营销	数字/在线市场经理	数字化传播/内容经理	数字化收购/绩效	数字主管	电商主管
中国大陆	300 - 600	300 - 600	500 - 900	900 - 1,800	900 - 2,000
香港特别行政区	480 - 850	420 - 800	480 - 840	840 - 2,000	660 - 2,000
日本	8 - 15	6 - 10	06/10/2022	01/10/2018	8 - 18
马来西亚	84 - 150	72 - 120	96 - 180	216 - 300	120 - 170
新加坡	80 - 120	80 - 120	80 - 130	140 - 200	140 - 200

数字 - 客户体验	客户关系管理经理	经理	高级经理	总监	部门主管
中国大陆	400 - 700	400 - 700	500 - 900	900 - 1,600	900 - 2,000
香港特别行政区	480 - 720	540 - 720	780 - 960	960 - 1200	1,000 - 1,800
日本	7 - 12	7 - 10	8 - 15	12 - 18	12 - 20
马来西亚	70 - 140	96 - 120	120 - 180	180 - 240	240 - 360
新加坡	80 - 120	80 - 120	120 - 150	150 - 200	200 - 250

数字 - 转型与分析	网页分析经理	数字转型主管
中国大陆	450 - 750	1,000 - 2,500
香港特别行政区	540 - 800	1200 - 1600
日本	6 - 12	12 - 20
马来西亚	48 - 96	96 - 144
新加坡	80 - 130	200 - 300

注• 薪酬以当地货币计算

# 办公室专员



## 中国大陆

### 公司正在调整当前的人才战略,以适应未来增长

随着中国经济市场的持续增长和招聘活动的激增,各公司开始更加关注办公室专员岗位应聘者的学历。在制药和金融行业尤为明显,预计这两个行业的招聘需求在2022年将大幅增长。过去即使没有强大的行业经验支撑,单具有专业资格也可以录用,但现在雇主要求至少具有本科学位。与此同时,各公司热衷于雇佣有潜力的年轻应聘者,作为未来储备人才。

### 对私人助理(PA)和高管助理(EA)专业人士的稳定需求

中国市场对私人助理的需求逐年增长,2022年的招聘需求将继续增加。私人助理应聘者应在其职业和个人生活的各个方面为高级管理人员提供支持,并需要具备为雇主定制服务体验的能力。高管助理市场的分工变得更加专业化。随着科技和医疗健康行业的快速发展,与此同时雇主也期望应聘者能够熟悉其行业相关的商业运作模式及发展趋势。

## 香港特别行政区

### 商业头脑和双语能力至关重要

由于经济企稳,2021下半年,疲软的招聘市场中招聘活动开始增多。2022年,由于企业要弥补失去的机会并重新启动发展计划,秘书、高管助理、个人助理和办公室经理的岗位需求将继续增长。

因此,办公室专员应聘者应表现出商业敏锐性和对业务的理解能力,以充分支持业务领导岗位的工作。此外,随着越来越多的中国公司增加在该地区的业务,雇主现在更喜欢具备粤语、英语和普通话的双语、三语能力的应聘者。鉴于目前人才供过于求,预计工资不会大幅上涨,尽管雇主已表示为支持高管,将提高个人助理薪酬。



## 日本

### 更高的稳定性和不断扩大的市场有望加薪

2021年,日本市场中办公室专员岗位全面回暖。因为办公室管理和办公室经理的岗位对企业来说变得越来越重要,此类岗位的薪酬增长。然而,这些专员也需要新技能,需要了解混合办公的详情,以便有效地支持和建议企业领导,并推动企业内部的参与。

随着2022年市场继续企稳,对双语高管助理的需求将保持强劲。很多岗位是可以互相替代的,高端应聘者很容易就会收到两到三份录用通知。

鉴于人才竞争激烈,更高的薪资待遇和弹性工作环境将有助于留住首选应聘者。尽管应聘者严重短缺,但客户支持岗位也创下了历史新高。为了吸引初级双语人才,许多企业承诺提供全职远程工作。



## 新加坡

### 岗位要求和工作范围的转变

2021年,疫情的持续影响对办公室专员提出了新的期望,带来了新的任务,2022年这一趋势将持续。疫情下,日程安排、协调和旅行管理等工作可有可无,办公室专员的优先事项已转向企业数字化活动,并为其服务的业务领导提供支持。随着时间的推移,工作范围将继续扩大,包括承担接待职责和提供跨职能支持。

### 提高技能对保持竞争力至关重要

在当今瞬息万变的商业环境中,办公室专员不仅越来越依赖于秘书支持能力,还越来越依赖于技术能力。因为要承担更广泛的职责和任务,应聘者应该抓住每一个机会开发技能,如理解数字化工具和平台、沟通、成本管理和变革管理,以保持竞争力。



## 办公室专员

管理	行政助理 (视经验而定)	办公室经理	项目协调员	行政主管
中国大陆	120 - 250	300 - 650	150 - 250	500 - 1,000
香港特别行政区	156 - 300	360 - 720	200 - 300	600 - 1,200
日本	4 - 6	9 - 15	4.5 - 8	12 - 20
新加坡	40 - 65	55 - 120	42 - 50	不适用

	数据输入员	销售协调员
中国大陆	不适用	150 - 250
香港特别行政区	144 - 168	216 - 288
日本	3.5 - 5	4.5 - 7
新加坡	24 - 36	30 - 45

前台/秘书	前台	秘书	个人助理/团队助理	高管助理(一人)
中国大陆	90 - 180	180 - 300	240 - 400	300 - 600
香港特别行政区	156 - 300	192 - 360	360 - 600	400 - 660
日本	4 - 6.5	4 - 7	5 - 8	8 - 14
新加坡	25 - 40	28 - 45	45 - 75	60 - 96

法务支持	法务秘书	法务个人助理
中国大陆	180 - 300	250 - 400
香港特别行政区	190 - 480	400 - 720
日本	4 - 8	5 - 8.5
新加坡	42 - 65	50 - 72

注• 薪酬以当地货币计算

## 办公室专员

银行与金融支持	秘书	高级秘书	个人助理	高管助理	
中国大陆	140 - 250	260 - 400	200 - 350	300 - 650	
香港特别行政区	192 - 360	360 - 480	360 - 660	360 - 660	
日本	6 - 8	7 - 11	8 - 12	8 - 14	
新加坡	36 - 45	50 - 70	45 - 60	60 - 96	

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

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

# 房地产



## 中国大陆

### 商业和工业房地产强劲增长

2021年，住宅地产市场迎来“至暗时刻”，随着政府政策的收紧，多个大型地产集团遇到资金链危机，住宅地产失业潮来临。在这个大背景之下，商业地产和产业地产依然展现顽强的生命力。

其中商业项目迎来集中开业潮，商管迎来拆分上市潮，品牌焕发。物流和数据中心业态持续收到资本追捧，尤其是数据中心领域发展迅猛。在物流地产板块，冷链物流作为细分领域，有许多新的玩家和项目出现。

城市更新作为近几年的热门话题，被市场持续看好。项目业态也变得更加多样，涵盖了产业园，长租公寓以及迷你仓储等新型业态。

人才需求端，优秀的资产管理及运营人才仍就是今年的热门岗位。另外数据中心及冷链物流的投资人才，今年需求也比较大。

## 日本

### 人才短缺推动被压抑的人才需求复苏

随着经济从疫情中持续复苏,情况改善使房地产行业被压抑的需求得到释放。设施管理职能的远期前景仍不明朗,尤其是在公司仍在考虑其办公室/工作场所规模。然而,越来越多的公司在主要城市之外设立“卫星”办公室,以容纳无法居家办公的员工,为设施管理应聘者提供了机会。办公室缩小空间,或将办公室改造成更实用、员工友好的空间,这也刺激了办公室装修和移居项目专员的需求增长。

尽管今年零售业形势艰难,但随着国际品牌在日本扩大业务,房地产/商店开发势头将保持稳定。同样,数据中心将在2022年继续保持增长势头。这将推动对建筑专家和设施工程师的需求。

各公司将继续招募业务连续性计划、危机管理和环境、健康和安全管理岗位,尽管2021年关键岗位已经饱和。这些岗位的熟练人才普遍短缺,各公司将在全球范围内寻找应聘者。

### 环境、社会及治理(ESG)与可持续性发展

随着这一新业务行业的发展,多家公司设置环境、社会及治理(ESG)岗位,不仅仅是可再生能源行业。之前环境、社会及治理角色仅限于金融和工程行业,2022年预计会扩展到其他行业。

应聘者短缺将是一个初步挑战,尽管在某些情况下,可以通过技能转移缓解这种人才短缺困境。随着时间的推移,环境、社会及治理和可持续性将可能成为日本和国际企业更优先考虑的事项。



## 房地产

	经理	高级经理	物业主管	物业总经理	
中国大陆	300 - 400	400 - 700	700 - 1,000	1,000 +	
	中心经理-零售	设施专员 (2-5年)	设施经理 (5-10年)	设施经理 (10年以上)	设施总监
中国大陆	300 - 600	120 - 200	250 - 350	350 - 500	800 +
日本	不适用	5 - 8	8 - 12	12 +	15 +
	租赁专员	租赁经理	高级租赁经理	租赁总监	
中国大陆	150 - 260	300 - 450	450 - 700	800 +	
日本	4 - 8	8 - 14	14 - 18	18 +	
	资产专员	资产经理	高级资产经理	资产总监	
中国大陆	150 - 250	250 - 500	400 - 800	800 +	
日本	6 - 9	8 - 12	10 - 15	15 +	
	房地产 投资分析员	房地产 投资经理	房地产 投资专员	房地产 投资总监	
中国大陆	150 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +	
日本	6 - 10	8 - 13	13 +	18 +	

## 房地产

	收并购分析经理 (2-5年)	收并购分析经理 (5-10年)	收并购分析师/经理	收并购总监	
中国大陆	150 - 250	250 - 500	500 - 800	900 +	
	工料测量师 (2-5年)	工料测量师 (5-10年)	工程造价测量师	工料测量总监	
中国大陆	120 - 200	150 - 350	400 - 600	700 +	
日本	4 - 6	5 - 8	8 - 10	不适用	
	项目协调员	项目副经理	项目经理	高级项目经理	项目总监
中国大陆	180 - 240	180 - 300	325 - 550	600 - 800	800 +
日本	4 - 5	5 - 7	7 - 12	12 - 15	14 +

# 销售



## 香港特别行政区

### 金融科技将成为销售专员最热门的行业

2022年,随着全球经济活动的反弹和香港特别行政区的预期复苏和增长,各公司正在努力通过优先考虑商业模式的改进和数字化转型来弥补失去的增长机会。因此,2022年预计科技和电子商务行业销售人才的需求将激增。

在跨国公司和初创企业中,雇主希望销售专员以及愿意冒险从事新业务拓展的人具有强烈的“猎手”心态。预计投资将继续流入金融科技行业,这反过来推动了对银行、金融服务和专业服务行业销售人才的需求,这些人才可以利用其广泛的网络关系。

### 数字化和电子商务销售人才的需求将不断增长

旅游、酒店、快消品和零售等行业的招聘仍将处于保守状态。随着疫情的恢复,这些市场的公司已将重点转移到当地客户身上。线上到线下全渠道战略的优先级越来越高,导致了电子商务应用的持续加速,这将推动对具有自有零售电子商务平台或区域市场管理经验的销售应聘者的需求。

随着越来越多的雇主表示愿意为在数字化和电子商务销售方面具有丰富经验和技能的高素质应聘者提高薪酬,与大型企业或跨国公司竞争的小型公司可能会通过更积极地提供灵活性等非货币利益而获得优势。



## 日本

### 对IT和在线服务领域销售人才的强烈需求

2022年,日本的大多数企业将专注于加强销售职能,以创造更多收入。公司迫切希望雇佣在业务拓展和客户管理方面拥有经验的销售专员,入职便可即刻开展工作。因此,对销售人才的需求,尤其是那些具有“猎手”心态的人才的需求将显著增加。随着人才竞争愈演愈烈,薪资和薪酬待遇方面的压力也将随之加大。

这一趋势在IT和在线服务行业表现最为明显。尤其是初创企业,其整体薪酬方案越来越吸引人,在大幅加薪的基础上,还提供股票期权等福利。这些行业销售人才相对较高的门槛包括除了拥有出色的销售和谈判技能,还需掌握对新云端、SaaS(软件即服务)、IaaS(基础设施即服务)或PaaS(平台即服务)技术的知识或基本经验,这限制了雇主的应聘者储备,因而导致竞争加剧。对于高素质人才来说,收到多份录用通知供比较的情况并不罕见。

另一方面,零售、奢侈品和餐饮业仍在从疫情中恢复。随着更多零售店和餐厅重新开业,今年下半年可能会出现大量新岗位空缺,但需求主要是替换岗位。

## 马来西亚

### 即将到来的反弹将给薪资带来冲击

因为州际旅行禁令和国际边界的关闭,销售行业可能是受疫情影响最严重的行业之一。伴随国家经济进入稳定阶段,该行业已经为2022年的复苏做好了准备,并将保持强劲势头。石油和天然气行业的复苏、不断增长的电子商务市场,以及政府对科技行业的投资,将在增加员工工资的同时,增加商业活动。

随着限制放松和疫苗接种取得更大进展,预计消费者支出将恢复,零售额和出口额将同时上升,推动服务业、旅游业、房地产和建筑业反弹。在过去一年中,对快消品、物流、工业和技术的较高需求保持稳定。

### 数字化转型将改变人才战略和期望

伴随企业持续数字化转型,更多传统实体企业转向数字化平台以增加收入,因此对具备电子商务、SaaS和人工智能知识的人才的需求正在快速增长。技术平台和工具的激增可能会改变组织的人才战略,将重点放在雇佣合同工或远程员工上,而不是雇佣专职本地员工。

为了保持竞争力,应聘者需要更加积极主动地培养销售岗位技能以外的其他技能,包括数字化、项目管理、社交媒体和营销技能。随着销售岗位职能超过了传统意义的销售范畴,掌握CRM和AI方面的知识也将成为优势。



## 新加坡

### 零售业将持续创新和转型

随着新加坡开放边境和取消旅行禁令,2022年预计零售业将继续增长。随着消费者人口结构和预期的不断变化,零售专业人士将需要快速适应新的举措,使企业能够更有效地捕捉消费者。今年的一个关键趋势是“循环经济”的兴起,零售商实施了对二手商品的回购计划,并巩固了对可持续性的承诺。这也将对品牌声誉产生积极影响。

随着疫情导致消费者行为的转变,2021年越来越多的零售商开始依赖电子商务平台。2022年,零售业专业人员将重新构想通过实体店、手机和网络增强客户体验,以实现无缝过渡,这一点至关重要。

### 大多数行企业业对销售人员的需求均会增加

2022年,因为企业提高商业能力,进而对销售人员的需求将激增。然而,随着商务旅行需求的减少以及远程或混合办公的常态化,雇主现在正在寻找能够灵活适应新工作方式的应聘者。

伴随面对面销售活动的减少,数字化技能也变得至关重要。销售人员应能够使用聊天机器人、人工智能、实时聊天和视频会议工具,作为其销售战略的一部分,与客户进行沟通。企业开始采用人工智能商业智能工具,以帮助销售团队收集意见,提高转化率,对具备这些平台经验和技能的应聘者的需求将继续增长。



## 销售

零售	陈列经理	视觉陈列经理	服务交付经理	品类经理
香港特别行政区	480 - 750	450 - 720	380 - 540	450 - 600
日本	6 - 10	6 - 8	6 - 10	8 - 10
马来西亚	84 - 150	60 - 84	110 - 140	110 - 150
新加坡	60 - 100	50 - 80	不适用	80 - 120

	零售业务经理	零售主管
香港特别行政区	720 - 840	1,000 - 1,200
日本	6 - 12	12 - 20
马来西亚	84 - 144	180 - 360
新加坡	70 - 120	140 - 200

销售	全国经理	销售总监	区域销售总监	业务开发经理
香港特别行政区	1,050 - 2,000	840 - 1,200	1,000 - 1,600	400 - 720
日本	20 - 50	15 - 25	15 - 30	9 - 20
马来西亚	360 - 650	250 - 480	300 - 550	100 - 144
新加坡	200 - 280	160 - 200	180 - 240	80 - 120

	销售运营经理	高级业务开发经理
香港特别行政区	400 - 720	600 - 800
日本	9 - 16	15 - 25
马来西亚	96 - 144	144 - 240
新加坡	80 - 120	100 - 140

注• 薪酬以当地货币计算

# 供应链与采购



## 中国大陆

### 不断增长的需求将使有限的国内人才库愈发供不应求

中国政府最近特别重视供应链管理,将其作为中国发展的关键核心竞争力之一。因此,该职能正日益发展,甚至涵盖了生产和制造、技术服务、环境、健康和安全、以及精益运营等职能,通过形成端到端的供应链,更好的赋能并促进业务发展。

与此同时,近年来采购和供应链面临的一个重要优先事项是,越来越需要与国家议程上的环境、社会及治理(ESG)行为准则保持一致。中国许多企业都致力于碳中和,并将集中精力招募具有可持续发展技能和经验的人才。需求岗位包括供应商可持续发展、卓越采购、采购合规性和企业社会责任(CSR)采购。

总体而言,预计2022年采购和供应链人才需求将增长,增长速度将超过国内人才库供给。尽管竞争日益激烈,但雇主对技能变得越来越挑剔,更愿意选择具有优秀跨区域沟通技能和利益相关者管理技能的应聘者。随着许多外资跨国企业在中国进行全球或战略投资,以架起国际业务桥梁,商业敏锐度也至关重要,尤其是对供应链优化经理、供应链总监和某些综合业务规划岗位。具备采购/供应链经验、财务和法律知识将成为应聘者的优势。

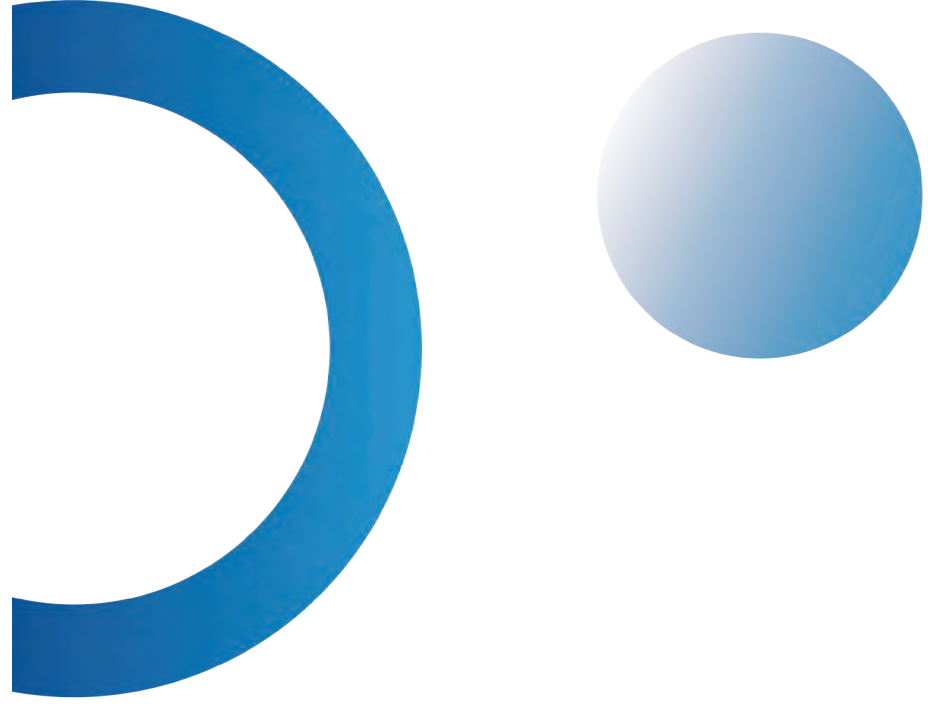
## 香港特别行政区

### 快速经济复苏推动跨行业招聘量增长

香港的经济复苏和作为全球贸易中心的地位将对2022年的供应链招聘市场产生重大影响,因为物资和物流供应能力有限,而消费者的需求上升。因快消品、制造业和消费品企业希望提高准确率和平衡库存,以充分利用不断增长的消费者和行业需求,供需规划人才将受到高度追捧,薪酬也将相应提高。随着消费者电子商务领域活动的增加,消费者物流和第三方物流公司对人才的需求也将增加。鉴于需求增加和运费提高,具有这些领域丰富经验的专业人员有望拿到更高的工资涨幅。

供应方面的问题以及认识到必须采取经得起未来考验的措施,以防止发生与疫情期间类似的中断,预计也将推动高级供应链专业人员的招聘。理想的应聘者将具备运营和战略技能,通过流程改进和新技术的实施来提高运营效率并节约成本。

因企业考虑原材料成本的情况下,希望供应商网络的多样化和成本节约,具有直接采购专业知识的采购专业人员的招聘市场将高度活跃。间接采购人才也是如此,尤其是与技术 and 专业服务相关行业,因为雇主将继续加大对与业务改善相关的基础设施和项目的投资。



## 日本

### 企业将专注于恢复和重建人才库

在经历了一年的疫情中断后，日本采购和供应链公司准备在2022年最大限度地利用复苏机会。然而，由于进行中的一些项目的紧迫性，招聘战略将发生变化，将优先考虑有经验的员工。制药、食品饮料和快消品行业的项目最为紧迫，企业将寻找具有冷供应链运营经验和了解处理过期产品的应聘者。在政府对生命科学、快消品和技术等行业的支持下，电子商务供应链也将迎来增长，并形成对供应链人才的更大需求。

日益增长的需求超过了供应速度，这种情况将进一步推动物流活动自动化和仓库自动化服务的需求。对自动化、数字化和配送仓库管理专业初级人才的需求将增加。因公司越来越多地采用新的ERP系统来优化成本和工作负荷，招聘的高级员工将主要是物流经理和具有扎实项目管理技能的供应链经理。因此，这些高级员工不仅要负责规划和推动这些优化项目，还将必须精通SAP和Oracle ERP系统。

2022年，由于大公司正在进行重组，并专注于优化内部资源以提高竞争力，对间接采购人才的需求仍然会保持高位。企业将寻找具有间接采购经验的双语人才，能够推动整个企业的变革管理。



## 马来西亚

### 复苏在望, 岗位招聘回暖

在马来西亚, 原本暂停招募的岗位将在2022年恢复招募。然而, 雇主正在寻求更深入的专业知识, 尤其是近年来, 随着企业越发重视风险管理、可持续性和灵活性, 以创造价值并驱动企业竞争力, 目前认为供应链技能具有战略意义。与此同时, 因为企业为了应对未来挑战而采取预防措施, 全球封锁带来的中断加速了转型和组织机构重组。

因此, 预计将在未来几个月, 对货运代理、物流规划和采购等职能人才的需求将飞涨。然而, 伴随马来西亚经济的快速数字化进程, 期望应聘者在数字、电子商务和金融科技相关领域拥有强大的系统知识和经验。

在供应商和厂商管理领域, 将非常青睐具有直接风险缓释和合同管理经验的应聘者。此外, 展现出深厚的学科专业知识和非凡的软技能的应聘者将在薪酬方案谈判中占据优势。

为了在2022年最大限度地扩大就业机会, 应聘者应该提高技术技能, 获得新一代的ERP工具的经验, 并获得CIPS或APICS证书。雇主也需要根据竞争激烈的市场重新评估其招聘战略, 并为员工提供弹性工作环境或学习和发展机会, 以更好地吸引和留住应聘者。



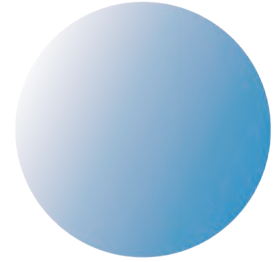
## 新加坡

### 全球投资刺激行业扩张

自2020年以来，全球范围的疫情限制和消费激增导致运输供应链中断，最终导致各种货物的交付延迟和短缺。因此，2022年物流配送和第三方物流运营商的需求将持续。这将使全球物流运营商继续投入资金，扩大其在新加坡的业务。与此同时，越来越多的第三方物流公司在全域范围内投资于新的电子商务配送中心、仓库自动化技术和员工可穿戴设备，以及跨境电子商务以及IT和运营系统的持续开发。

需求岗位包括物流解决方案经理和卓越物流，应聘者将负责业务拓展，以及为重点行业的客户分析、设计和实施端到端物流解决方案，并负责管理资源、资产和供应商。对解决方案岗位人才的需求也将大幅增加，而且相对来说报酬丰厚，加薪幅度高达25%。

与此同时，这场疫情还加剧了供应链组织对实施工具的需求，这样可以使其能够更快地做出知情决策。越来越多的公司希望从产生的大量数据中产生有用的商业信息，在该行业人工智能和先进的分析工具越来越普遍。希望进入该行业的应聘者应该开始提高这些领域的技能，以加大自身优势。



## 供应链与采购

### 采购

	采购员	资深采购员/区域专员	品类经理	采购经理	首席采购官/采购主管
中国大陆	120 - 300	不适用	300 - 600	300 - 600	700 - 1,800
香港特别行政区	300 - 420	不适用	660 - 840	660 - 840	1,020 - 2,000
日本	5 - 9	不适用	8 - 15	8 - 15	20 - 35
马来西亚	54 - 96	100 - 200	104 - 300	130 - 300	300 - 600
新加坡	39 - 65	不适用	70 - 100	80 - 120	180 - 300

	采购经理	采购总监
中国大陆	300 - 600	700 - 1,500
香港特别行政区	660 - 840	840 - 1,200
日本	8 - 12	13 - 15
马来西亚	130 - 300	300 - 600
新加坡	80 - 120	200 - 250

## 供应链与采购

### 供应链

仓储/配送	仓储主管	配送经理	运输经理	运营经理
中国大陆	150 - 300	350 - 500	300 - 450	300 - 600
香港特别行政区	480 - 520	560 - 700	560 - 700	560 - 700
日本	5 - 7	7 - 9	7 - 10	8 - 10
马来西亚	55 - 96	144 - 240	195 - 200	120 - 300
新加坡	52 - 60	75 - 115	80 - 120	65 - 91

	库存管理员	仓储经理
中国大陆	150 - 250	200 - 400
香港特别行政区	240 - 340	560 - 700
日本	5 - 7	8 - 10
马来西亚	70 - 96	102 - 200
新加坡	24 - 43	70 - 85

第三方物流	运营执行	运营经理	海运/船运经理	空运经理	大客户经理
中国大陆	80 - 200	200 - 400	250 - 400	250 - 400	250 - 500
香港特别行政区	240 - 420	560 - 700	560 - 700	560 - 700	360 - 480
日本	3.5 - 5	6.5 - 8	7 - 10	7 - 10	7 - 10
马来西亚	36 - 72	84 - 240	104 - 192	104 - 192	130 - 180
新加坡	33 - 55	65 - 80	70 - 100	70 - 100	65 - 130

运输	运输协调员	运输经理	运营经理
中国大陆	80 - 200	200 - 400	250 - 400
香港特别行政区	280 - 390	560 - 700	560 - 700
日本	4.5 - 6	07/10/2022	8 - 10
马来西亚	30 - 58	96 - 180	108 - 240
新加坡	40 - 55	80 - 120	65 - 90

注• 薪酬以当地货币计算

## 供应链与采购

### 采购

运输	车队协调员	进出口专员	车队经理	贸易合规经理
中国大陆	144 - 300	150 - 200	200 - 350	420 - 600
香港特别行政区	420 - 540	240 - 340	360 - 480	480 - 720
日本	4.5 - 6	3.5 - 6	5 - 7.5	8 - 11
马来西亚	26 - 52	26 - 52	96 - 180	108 - 300
新加坡	52 - 65	33 - 48	52 - 65	78 - 169

供应链	订单交付	供应链分析师	供应链规划师	供应链经理
中国大陆	100 - 300	200 - 400	200 - 300	240 - 600
香港特别行政区	360 - 480	480 - 560	480 - 560	630 - 840
日本	5.5 - 7	7 - 9	7 - 9	8 - 13
马来西亚	42 - 120	42 - 96	42 - 120	120 - 360
新加坡	36 - 50	40 - 60	40 - 70	100 - 150

	需求计划员	物流经理	物料经理	供应链总监
中国大陆	100 - 300	400 - 700	250 - 600	700 - 1,800
香港特别行政区	480 - 560	560 - 700	630 - 840	780 - 1,400
日本	7.5 - 9.5	8 - 14	7 - 12	14 - 25
马来西亚	60 - 144	108 - 360	120 - 300	240 - 840
新加坡	48 - 72	90 - 120	72 - 110	150 - 240

注• 薪酬以当地货币计算

# 科技

## 行业快速增长, 市场竞争激烈

随着亚洲地区的数字化被提上各国家议程, 蓬勃发展的科技行业有望在2022年实现爆炸性增长。在这个竞争日益激烈的市场上, 应聘者将迎来更高的薪酬待遇和巨大的职业发展机遇。



## 中国大陆

### 加大政策支持,推动科技行业发展

近年来,为了提升创新能力,中国政府采取了政策支持和体制改革等措施,这些措施都将为推动2022年中国科技行业的发展奠定基础,从而大力推进科技人才国产化进程。然而,各公司希望寻求具备商业敏锐度和利益相关者管理能力等互补技能的高素质技术人才,对应聘者资格标准的提高,招聘周期延长可能成为常态。

各公司正在大力投资,建设强大的数据平台,以实现下一代商业智能,尤其是生命科学和金融服务行业。此类公司将优先招聘数据架构、数据科学家和数据分析岗位人才。随着制药、汽车、快消品和奢侈品零售等行业通过在其技术栈中采用云技术和电子商务技术实现快速数字化,软件工程和开发运维人才将受到高度追捧。

鉴于监管环境的收紧,网络安全也是一个值得关注的领域。数字化平台和云技术的日益普及随之引发安全和隐私问题,中国企业在今年的重点之一是加强网络安全能力,确保监管合规性。网络安全专业人士的薪酬有望比去年的平均值提高50%。

随着国内互联网公司从高速增长阶段过渡到稳定发展阶段,预计增长将有所放缓。虽然招聘活动将继续保持稳定,但企业开始在校园招聘上投入更多,以职业发展和丰厚薪酬的承诺吸引高潜力应届生。

最后,粤港澳大湾区的持续发展刺激金融科技和跨境电子商务公司落户该地区,推动了对该地区具有区域经验的科技人才的需求。

## 香港特别行政区

### 需求迅速超过了人才供给

2022年,随着香港特别行政区企业加大对现有系统进行改造和升级,将继续广泛的数字化进程。这主要是因为疫情加速了人们对新需求的认识,进而加速了数字化平台的采用,尤其是在银行和支付服务行业。随着这些转型项目和数字化产品越来越专业化,各公司将加大招聘产品经理、量化工程师和用户界面/用户体验专员的力度。在加密货币初创企业和交易所的迅速崛起的过程中,香港也发挥了关键作用。即使行业内加强监管审查,对产品管理、业务分析员和开发运维人才的需求也会增加。

虽然预计在未来一年将大幅增加招聘员工人数,但鉴于疫情导致的移民和人才流动限制,香港人才短缺日益引起社会关注。幸运的是,随着时间的推移,移民和人才流动限制有望放宽,这种人才短缺困境有望得到缓解。与此同时,应聘者越来越不愿意探索新的机会,除非薪酬差异足够大,加密货币初创企业等快速发展的公司对满足所有标准的应聘者发出的录取通知中,已经加薪30%至40%。

## 日本

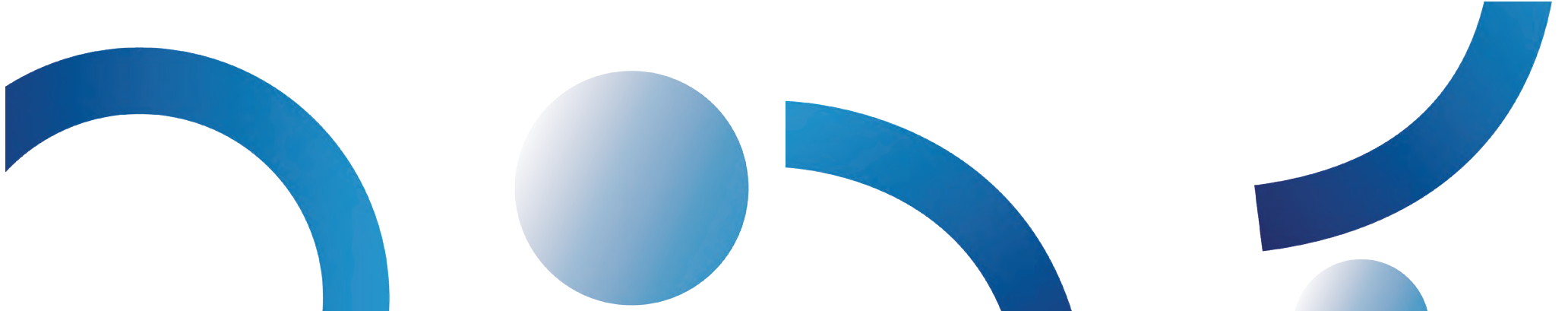
### 随着数字化进程的推进, 聚焦网络安全

2021年, 日本在公共和私人领域的数字化转型项目中加快发展步伐。数字代理机构的成立证明了政府对实现数字化的承诺, 这也重振健康、医疗、教育、汽车和零售等行业的技术投资。因此, 2022年, 数字分析、系统集成、开发运维和软件工程领域的岗位需求增加。

与此同时, 网络攻击激增, 对个人数据使用的公共监督不断坚强, 也促使很多公司采取措施, 加强网络安全防御和信息安全政策, 以达到监管合规标准, 维护客户, 提高信任度。

因此, 预计这将导致对安全工程师、事件响应工程师、数字取证、安全渗透测试、安全威胁情报和开发、安全与运维岗位人才的需求激增。

随着需求的增加, 招聘市场的竞争将愈加激烈, 尤其是在数据、云和网络安全等不断扩张的技术领域。这些领域的工作岗位需求一直居高不下, 且面临人才短缺的困境, 而去年无法从海外招聘人才, 导致情况变得更糟。因此, 对于高水平的应聘者来说, 获得多份录用通知和更高的薪酬(包括反要约)并不罕见, 这是雇主在雇佣时需要谨记于心的。





## 马来西亚

### 数字化获得政府支持,刺激人才需求

尽管2021年实行长期封城政策,技术行业对人才的需求仍然保持稳定,未受疫情影响。其主要驱动因素是,人们认识到,疫情期间工作方式的转变,导致数字化风险浮出水面,这推高了对网络安全和开发运维专业人员的需求。2022年,各行业继续加速推进数字化和虚拟化,这将使企业适应可持续性需求、不断增长的数据量以及更快的计算和网络速度。

此外,根据马来西亚数码计划,马来西亚政府公开承诺推进国家数字化,旨在吸引和推动数字经济投资,到2025年至少创造50万个就业岗位。因此,未来一年,对软件和编程、数据分析和机器人流程自动化(RPA)岗位人才的需求将迅速增加。与此同时,随着数字化支付和数字银行的发展,金融科技行业加速发展,将促使产品开发人员、产品管理生命周期和用户界面/用户体验专员岗位人才的需求增加。

此外,零售和医疗保健等行业的数字化以及绿色科技的发展,将催生出探索和解释数据的新方法。因此,雇主正在寻求具有创造力和商业敏锐度的数据分析师或数据科学家,以便为其利益相关者提供有益见解。

## 新加坡

### 随着招聘规模的扩大,多元化招聘将成为最优先事项

随着经济从疫情的冲击中持续复苏,新加坡的科技行业将在2022年进行大量招聘。众多行业的数字化和虚拟化程度加深、中国科技独角兽企业的进入,以及加密货币和消费互联网公司的蓬勃发展,已促使网络安全、云计算、数据分析和电子商务实现显著的发展。这将促进人才需求的快速增长,并增加开发运维、数据科学家、安全工程师和云端工程师的涨薪压力。软件工程领域的竞争将最为激烈,随着越来越多的公司继续数字化并构建专有平台和应用程序,预计软件工程师需求量将显著增加。

尽管需求量巨大,但雇主们开始表示,他们更青睐具有新技能的技术应聘者。解决问题和逻辑技能是雇主在技术知识之外关注的技能,面试越来越像是对这些技能的测试,而不是技术评估。商业敏锐度也是雇主关注重点,尤其是中高层岗位。

此外,近年来,公平、多元化和包容性被提上公司首要议程。各家公司已经开始公开分享多元化目标,无论是公开信息还是与招聘人员均表示,对于超过应聘标准的女性应聘者,愿意满足其薪酬期望。2022年,科技公司在招聘时,寻求性别比例平衡的趋势将更加明显。



## 科技

### 软件开发

开发/设计	全栈开发人员	移动开发人员	服务器端开发人员	前端开发
中国大陆	400 - 700	350 - 650	300 - 600	150 - 1,200
香港特别行政区	450 - 840	400 - 600	350 - 700	350 - 600
日本	6 - 10	6 - 12	不适用	6 - 10
马来西亚	84 - 180	72 - 180	60 - 180	72 - 144
新加坡	80 - 150	80 - 150	80 - 150	80 - 150

	网页设计工程师	用户体验/网页设计师	Java开发人员
中国大陆	250 - 450	250 - 600	400 - 700
香港特别行政区	240 - 500	500 - 900	450 - 840
日本	5 - 10	5 - 10	6 - 10
马来西亚	84 - 180	60 - 240	84 - 180
新加坡	60 - 100	80 - 120	80 - 150

软件测试	测试分析员	高级测试分析员	品控经理	品控总监
中国大陆	250 - 350	300 - 500	420 - 630	580 - 850
香港特别行政区	420 - 800	600 - 1,000	600 - 850	700 - 1,100
日本	6 - 8	8 - 10	8 - 14	10 - 16
马来西亚	78 - 102	102 - 156	156 - 240	264 - 330
新加坡	60 - 90	80 - 140	100 - 180	160 - 240

物联网	解决方案架构师 - 物联网	物联网工程师	工程师—物联网创新
中国大陆	650 - 1,000	400 - 700	400 - 700
香港特别行政区	720 - 1,080	550 - 720	550 - 720
日本	8 - 13	5 - 8	5 - 8
马来西亚	240 - 384	168 - 264	180 - 360
新加坡	100 - 200	80 - 120	90 - 150

注• 薪酬以当地货币计算

## 科技

## 软件开发|金融服务(JAVA/C++/C#)

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

衍生品(所有资产类别)	经理	副总裁(高级经理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	450 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港特别行政区	480 - 700	700 - 1,000	920 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	90 - 160	160 - 220	220 - 330	320 +
新加坡	70 - 90	90 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

电子交易	经理	副总裁(高级经理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国大陆	150 - 250	300 - 450	500 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港特别行政区	480 - 700	700 - 1,000	950 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	110 - 150	160 - 240	240 - 320	320 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

## 科技

### 软件开发 | 金融服务

应用开发	Excel/Visual Basic 开发人员	数据开发人员	软件架构师/ 首席开发人员	开发经理	主框架开发员
中国大陆	不适用	300 - 450	500 - 800	500 - 800	不适用
香港特别行政区	300 - 360	360 - 540	840 - 1,200		
日本	8 - 14	6 - 12	10 - 16	不适用	不适用
马来西亚	60 - 120	72 - 108	144 - 240	144 - 180	72 - 144

应用支持	应用支持	应用支持经理
香港特别行政区	660 - 900	780 - 1,200
日本	6 - 12	10 - 14
马来西亚	48 - 120	84 - 192

其他	信息技术安全/风险	信息技术审计	BCP 经理
日本	12 - 18	12 - 20	10 - 18
马来西亚	180 - 480	180 - 360	180 - 300

## 科技

### 软件开发 | 金融服务

项目管理	业务分析师	项目经理	程序经理	项目协调员/ 项目管理办公室	服务 交付经理
中国大陆	不适用	300 - 450	350 - 550	500 - 800	500 - 800
香港特别行政区	300 - 540	600 - 780	720 - 840	600 - 780	600 - 780
日本	10 - 16	10 - 18	14 - 18	6 - 12	10 - 14
马来西亚	96 - 156	120 - 300	300 - 720	72 - 120	144 - 300

	测试经理	测试分析员
中国大陆	300 - 450	不适用
香港特别行政区	480 - 600	300 - 420
日本	10 - 14	不适用
马来西亚	156 - 240	108 - 156

管理	基础设施经理	开发经理 - 前端	开发经理 - 中/后端	信息技术总监
中国大陆	300 - 450	300 - 550	350 - 750	500 - 800
香港特别行政区	720 - 850	960 - 1800	840 - 1,200	1,200 - 2,000
日本	10 - 16	14 - 20	12 - 18	20 - 30
马来西亚	150 - 300	120 - 240	120 - 240	300 - 540

## 科技

### 数据和高级分析

AI	AI开发者	AI全球解决方案架构师	深度学习项目经理	机器学习工程师
中国大陆	350 - 700	600 - 1,200	400 - 850	350 - 800
香港特别行政区	420 - 960	840 - 1,200	900 - 1,320	780 - 1,080
日本	8 - 14	9 - 15	8 - 14	8 - 15
马来西亚	80 - 192	180 - 360	180 - 360	80 - 240
新加坡	70 - 150	120 - 240	120 - 240	70 - 150

数据专员	数据架构师	DBA	数据建模师	数据仓库顾问	商业智能
中国大陆	500 - 1,000	300 - 500	300 - 600	300 - 400	320 - 900
香港特别行政区	500 - 1,000	420 - 660	420 - 700	420 - 840	420 - 780
日本	10 - 16	8 - 12	10 - 14	10 - 16	10 - 15
马来西亚	144 - 300	120 - 300	144 - 240	120 - 240	120 - 240
新加坡	100 - 180	60 - 120	60 - 120	60 - 120	60 - 120

数据分析	数据分析师	高级/首席数据分析师	分析主管
中国大陆	350 - 600	500 - 800	750 - 1,200
香港特别行政区	384 - 660	500 - 840	960 - 1,400
日本	8 - 14	8 - 12	12 - 18
马来西亚	96 - 180	120 - 216	240 - 480
新加坡	45 - 72	72 - 120	120 - 200

注• 薪酬以当地货币计算

## 科技

### 数据和高级分析

数据工程	数据工程师	高级/首席 数据工程师	数据工程主管
中国大陆	300 - 550	450 - 1,500	1,500 - 2,500
香港特别行政区	500 - 700	500 - 840	960 - 1,400
日本	8 - 12	8 - 12	12 - 18
马来西亚	120 - 240	144 - 264	180 - 300
新加坡	50 - 90	90 - 180	180 - 300

数据科学	数据科学家	高级/首席 数据科学家	数据科学主管
中国大陆	500 - 1,200	750 - 1,500	2,000 - 3,000
香港特别行政区	500 - 1,200	500 - 960	960 - 1,500
日本	10 - 14	10 - 16	14 - 20
马来西亚	120 - 300	144 - 300	不适用
新加坡	50 - 90	90 - 180	180 - 300



## 科技

### 网络安全

	数字取证	事故响应专员	网络安全顾问	恶意软件逆向工程师
中国大陆	400 - 550	150 - 1,800	550 - 800	300 - 450
香港特别行政区	400 - 900	600 - 1,200	360 - 1,200	360 - 750
日本	8 - 16	10 - 17	8 - 15	8 - 15
马来西亚	180 - 360	120 - 300	216 - 480	240 - 360
新加坡	100 - 200	100 - 200	100 - 200	100 - 200

	安全运营中心分析师	破解测试员	威胁情报分析师	CISO	网络安全架构师
马来西亚	120 - 300	144 - 240	180 - 360	360 - 720	240 - 420
新加坡	80 - 160	100 - 200	100 - 200	200 - 500	150 - 250

	安全工程师	安全顾问	信息技术审计
中国大陆	150 - 1,800	400 - 800	400 - 800
香港特别行政区	650 - 800	1,000 - 1,200	600 - 1,000
日本	8 - 14	8 - 16	8 - 14
马来西亚	72 - 192	120 - 216	96 - 180
新加坡	75 - 125	100 - 155	90 - 175

## 科技 项目与变革

分析&项目	技术商务行政	商务/流程分析师	系统分析师
中国大陆	250 - 380	300 - 550	250 - 400
香港特别行政区	460 - 760	460 - 840	360 - 660
日本	8 - 10	10 - 12	10 - 12
马来西亚	120 - 180	96 - 180	90 - 144
新加坡	70 - 120	70 - 120	70 - 120

	项目经理	项目总监	产品经理
中国大陆	320 - 600	550 - 1,200	600 - 1,500
香港特别行政区	580 - 950	900 - 1,400	500 - 750
日本	8 - 14	12 - 16	不适用
马来西亚	120 - 240	216 - 360	120 - 240
新加坡	100 - 200	150 - 250	80 - 150

ERP / CRM	PeopleSoft技术	PeopleSoft功能	基础管理
中国大陆	250 - 420	250 - 450	150 - 200
香港特别行政区	550 - 900	670 - 900	500 - 700
日本	12 - 16	10 - 14	10 - 12
马来西亚	90 - 150	100 - 180	90 - 160
新加坡	80 - 130	90 - 170	90 - 150

	SAP分析员	SAP功能顾问	Oracle开发者	ERP项目经理
中国大陆	220 - 450	300 - 500	220 - 350	600 - 1,000
香港特别行政区	500 - 1,000	520 - 1,000	500 - 800	700 - 1,200
日本	10 - 13	10 - 14	10 - 12	10 - 14
马来西亚	96 - 144	144 - 240	80 - 144	144 - 300
新加坡	75 - 130	95 - 160	66 - 110	120 - 200

注• 薪酬以当地货币计算

## 科技 项目与变革

管理职位	客户关系经理	专业服务经理	网络运营总监	信息技术总监
中国大陆	400 - 800	600 - 1,200	500 - 700	800 - 1,800
香港特别行政区	700 - 900	1,000 - 1,800	700 - 1,000	1,000 - 2,000
日本	12 - 16	12 - 16	12 - 20	14 - 18
马来西亚	160 - 260	180 - 300	240 - 420	300 - 420
新加坡	160 - 250	160 - 250	180 - 250	180 - 350

## 科技 项目与变革/商业技术

业务拓展	售前顾问	售前经理	技术销售经理	行业顾问
中国大陆	300 - 900	600 - 800	600 - 900	300 - 600
香港特别行政区	550 - 900	620 - 900	1,400 - 1,800	不适用
日本	12 - 18	14 - 20	不适用	不适用
马来西亚	100 - 200	144 - 300	216 - 350	300 - 480
新加坡	130 - 215	170 - 300	170 - 300	320 - 550

	客户经理	经理	高级经理	销售总监
中国大陆	390 - 845	455 - 700	500 - 1,000	800 - 1,500
香港特别行政区	620 - 830	750 - 1,100	1,000 - 2,000	1,500 - 1,800
日本	10 - 20	10 - 16	12 - 18	10 - 20
马来西亚	120 - 180	150 - 210	168 - 300	240 - 480
新加坡	120 - 210	120 - 220	160 - 270	250 - 480

注• 薪酬以当地货币计算

## 科技 领导力—主管|技术业务

管理职位	首席信息官	首席技术官
中国大陆	1,500 - 3,000	2,000 - 3,500
香港特别行政区	1,800 - 3,500	1,700 - 3,000
日本	18 - 28	12 - 15
马来西亚	300 - 720	420 - 720
新加坡	300 - 525	250 - 500

	数字转型主管	数据总工程师	产品负责人
中国大陆	600 - 1,200	1,500 - 2,200	1,500 - 2,500
香港特别行政区	1,500 - 2,000	2,000 - 2,500	1,300 - 2,000
日本	不适用	20 - 22	15 - 25
马来西亚	300 - 600	350 - 600	360 - 600
新加坡	180 - 300	180 - 300	150 - 300

## 科技 基础设施与云端

云端	云端工程师	云端架构师	云端顾问
中国大陆	400 - 550	500 - 850	380 - 650
香港特别行政区	520 - 720	740 - 1,080	700 - 1,100
日本	6 - 12	8 - 15	8 - 14
马来西亚	120 - 240	180 - 300	180 - 300
新加坡	60 - 130	120 - 200	90 - 165

开发运维	开发运维工程师	开发运维架构师	网站可靠性工程师
新加坡	50 - 140	100 - 150	84 - 180

管理职位	数据中心经理	服务交付经理
中国大陆	500 - 1,100	600 - 1,000
香港特别行政区	650 - 1,100	700 - 1,100
日本	8 - 12	12 - 16
马来西亚	144 - 240	120 - 300
新加坡	85 - 120	100 - 200

系统管理	Unix管理员	数据库管理员	库存工程师	语音工程师	网络工程师	Windows (Wintel) 管理员
中国大陆	280 - 450	350 - 580	350 - 450	300 - 400	300 - 500	300 - 450
香港特别行政区	500 - 900	550 - 800	460 - 860	660 - 950	550 - 750	420 - 800
日本	8 - 10	8 - 12	8 - 12	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	84 - 216	96 - 216	96 - 180	96 - 216	96 - 300	60 - 200
新加坡	70 - 120	70 - 150	75 - 125	55 - 100	70 - 130	60 - 120

注• 薪酬以当地货币计算

## 科技 基础设施与云端

技术专员	消息收发专员	Unix顾问	售前工程师
中国大陆	不适用	不适用	250 - 500
香港特别行政区	不适用	500 - 900	500 - 920
日本	8 - 12	8 - 12	10 - 16
马来西亚	120 - 216	96 - 216	96 - 300
新加坡	95 - 120	80 - 140	120 - 190

管理职位	咨询台经理	网络经理	IT经理
中国大陆	280 - 480	300 - 500	400 - 850
香港特别行政区	480 - 1,000	750 - 1,000	750 - 1,200
日本	10 - 12	10 - 14	12 - 16
马来西亚	96 - 216	120 - 360	120 - 300
新加坡	85 - 140	100 - 180	90 - 190

WAN	Cisco工程师	语音/通讯工程师	网络设计师	技术架构师	解决方案及企业架构师	NOC工程师
中国大陆	180 - 300	220 - 350	300 - 450	350 - 500	400 - 550	150 - 220
香港特别行政区	500 - 800	560 - 1,000	550 - 1,000	760 - 1,400	760 - 1,400	460 - 760
日本	8 - 14	8 - 12	10 - 14	11 - 16	11 - 16	6 - 8
马来西亚	78 - 240	96 - 216	120 - 300	120 - 300	180 - 420	84 - 180
新加坡	55 - 100	65 - 100	90 - 150	120 - 180	140 - 220	45 - 80

注• 薪酬以当地货币计算

# 关于瀚纳仕

瀚纳仕是全球领先的专业人才招聘公司,业务遍及全球33个国家。我们继续巩固在亚洲的行业地位,基于12个办事处,在该地区的五大市场开展业务。我们的业务持续增长,因为我们的目标是帮助更多的公司实现他们的目标,支持更多的人才找到适合的工作,从而改变他们的生活。

我们在亚洲的所有市场,包括中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚和新加坡,都获得了世界领先的ISO 9001:2015认证。

我们庞大的求职者数据库使我们的顾问能够利用弹性搜索技术在全球范围内搜索数以百万计的候选人,在最快的时间内找到最适合的人才。此外,我们还与领英(LinkedIn)合作,提供有关活跃求职者市场的实时数据、未来求职者的行为趋势分析,以及数百万潜在求职者的额外人才库。我们很自豪能成为LinkedIn上最受关注的招聘机构,并拥有500多万关注者。



**1,100+** 每个工作日为雇主所填补的职位空缺  
**256** 遍布全球的办公室  
**33** 个国家  
**54** 年的专业经验

## 联系我们

### 中国大陆

北京  
电话: +86 10 8648 7900  
电子邮箱: beijing@hays.cn

上海  
电话: +86 21 2322 9600  
电子邮箱: shanghai@hays.cn

苏州  
电话: +86 512 8780 7725  
电子邮箱: suzhou@hays.cn

广州  
电话: +86 20 3811 0333  
电子邮箱: guangzhou@hays.cn

深圳  
电话: +86 755 3290 4090  
电子邮箱: shenzhen@hays.cn

### 香港特别行政区

香港特别行政区  
电话: +852 2521 8884  
电子邮箱: hongkong@hays.com.hk

日本  
东京  
电话: +81 3 3560 1188  
电子邮箱: info@hays.co.jp

大阪  
电话: +81 6 6457 7272  
电子邮箱: osaka@hays.co.jp

横滨  
电话: +81 45 326 3130  
电子邮箱: yokohama@hays.co.jp

### 马来西亚

吉隆坡  
电话: +60 3 2786 8600  
电子邮件: kuala Lumpur@hays.com.my

双威  
电话: +60 3 7611 8600  
电子邮件: sunway@hays.com.my

新加坡  
新加坡  
电话: +65 6223 4535  
电子邮件: singapore@hays.com.sg

[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)

©版权所有 瀚纳仕专业人才招聘私人投资有限公司(中国)2022。

HAYS、公司和部门H标志、世界招聘专家、瀚纳仕全球招聘专家标志和“让世界职场充满活力,帮助个人和企业实现持久的影响力”(Powering the World of Work)是瀚纳仕的商标。公司和部门H标志为原创设计并在许多国家受到注册保护。版权所有。未经所有者书面许可,不得复制或传输本文的全部或部分内容,无论是通过复印或以电子或其他方式存储在任何介质中。对本报告采取任何未经许可的行为可能引发民事和/或刑事诉讼。