

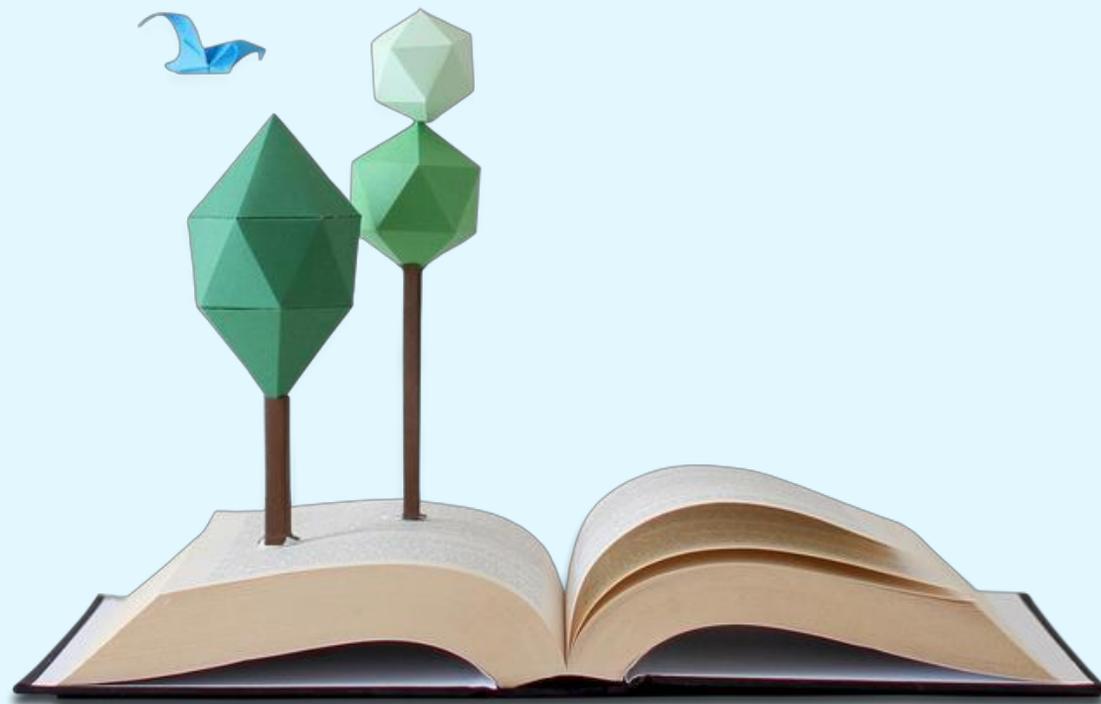
2022-2023 中国整体报酬 趋势和洞见

2022-2023 China Total Rewards Trends and Insights



日程

- 1 经济展望
- 2 人才洞见
- 3 薪酬和福利趋势
- 4 重新设计整体报酬



经济展望



应对最直接的挑战



全球性的健康危机

近年来最严重的公共健康危机

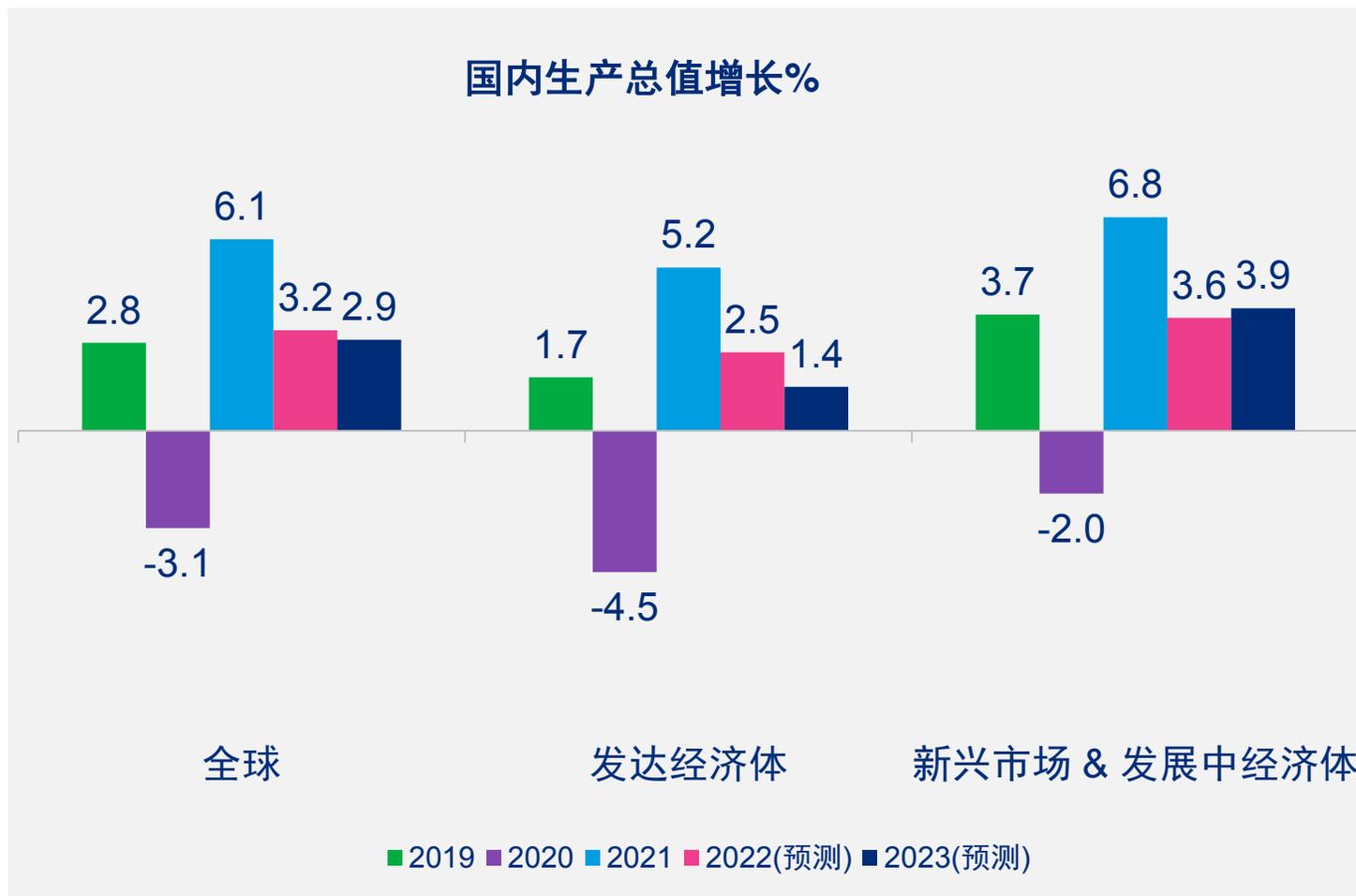
生活成本危机

通货膨胀的压力处于40年以来的最高水平

全球经济增长的下行

到2022年底，可能出现的经济衰退和就业机会流失

全球经济增长放缓



俄乌冲突



能源和食品的价格上涨



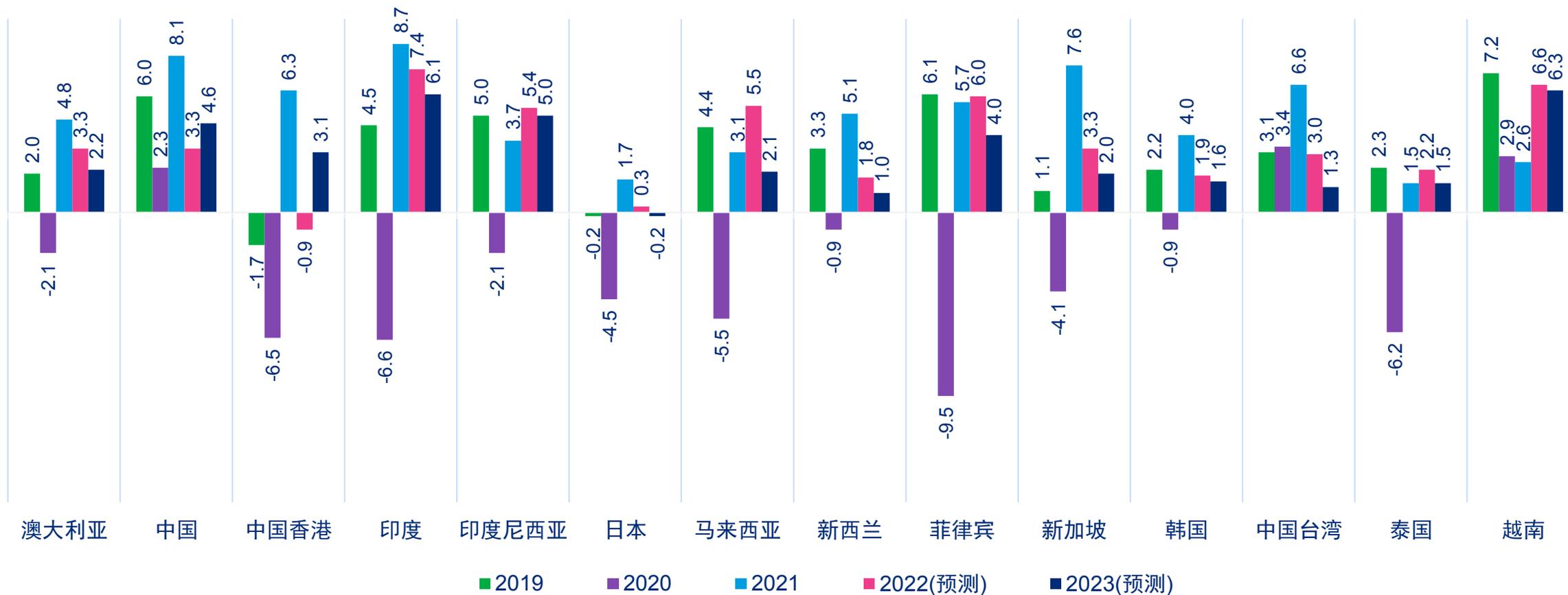
供应链的中断



根据美世最近的一项调研，全球每4个组织中就有3个认为经济面临衰退风险为“中度到高度”

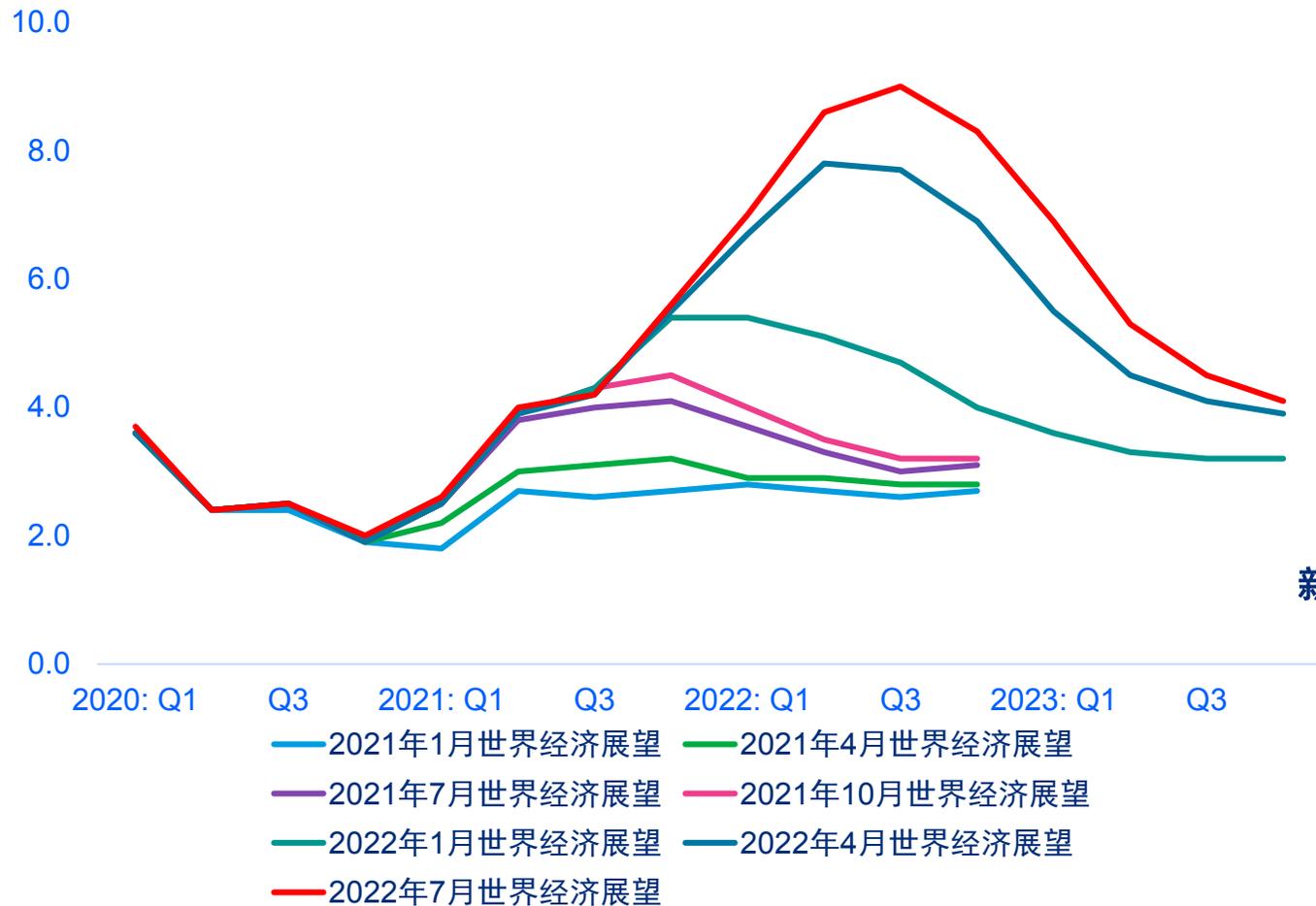
亚太地区各市场的差异化经济前景

国内生产总值增长率%

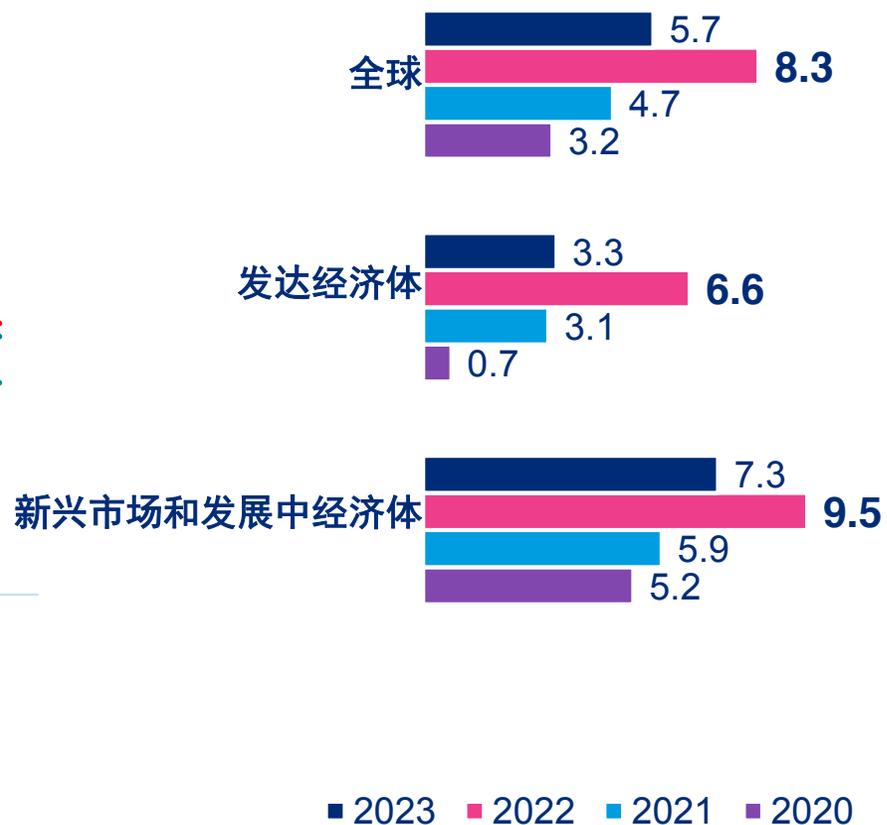


通胀预计在更长时间内保持高位

全球通胀预估

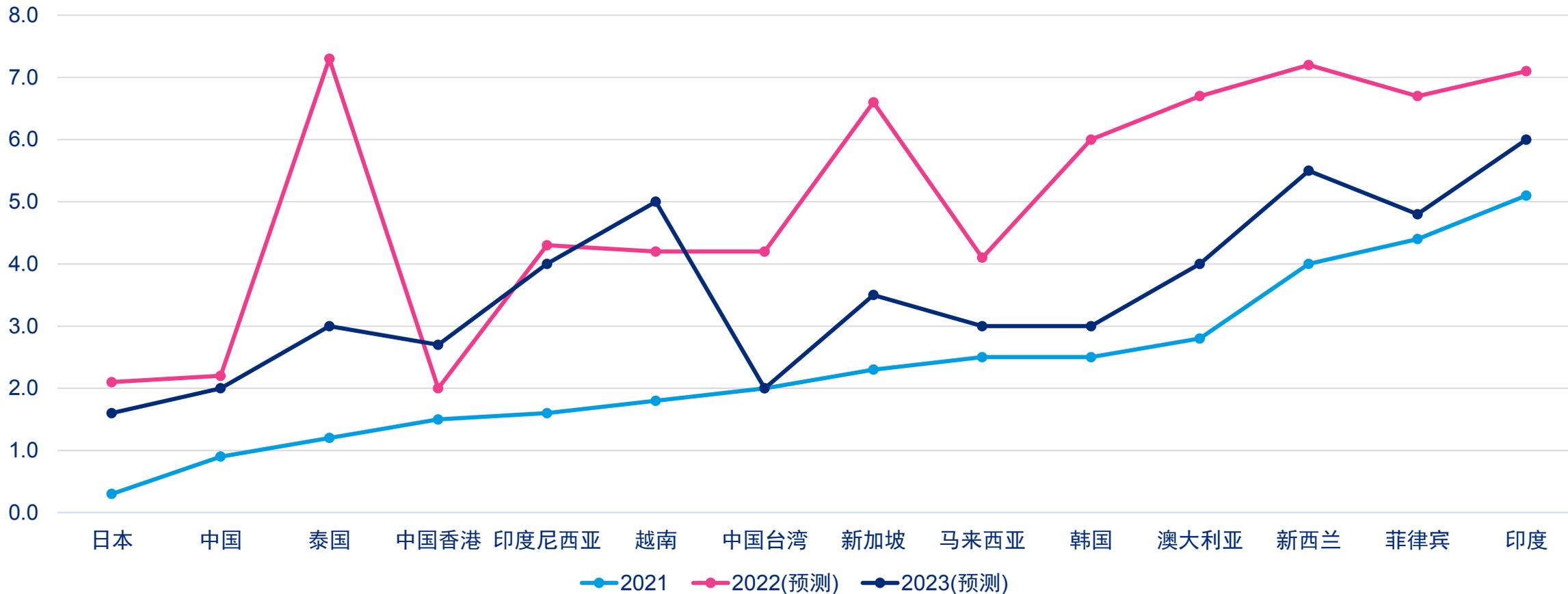


2022 全球通胀预估

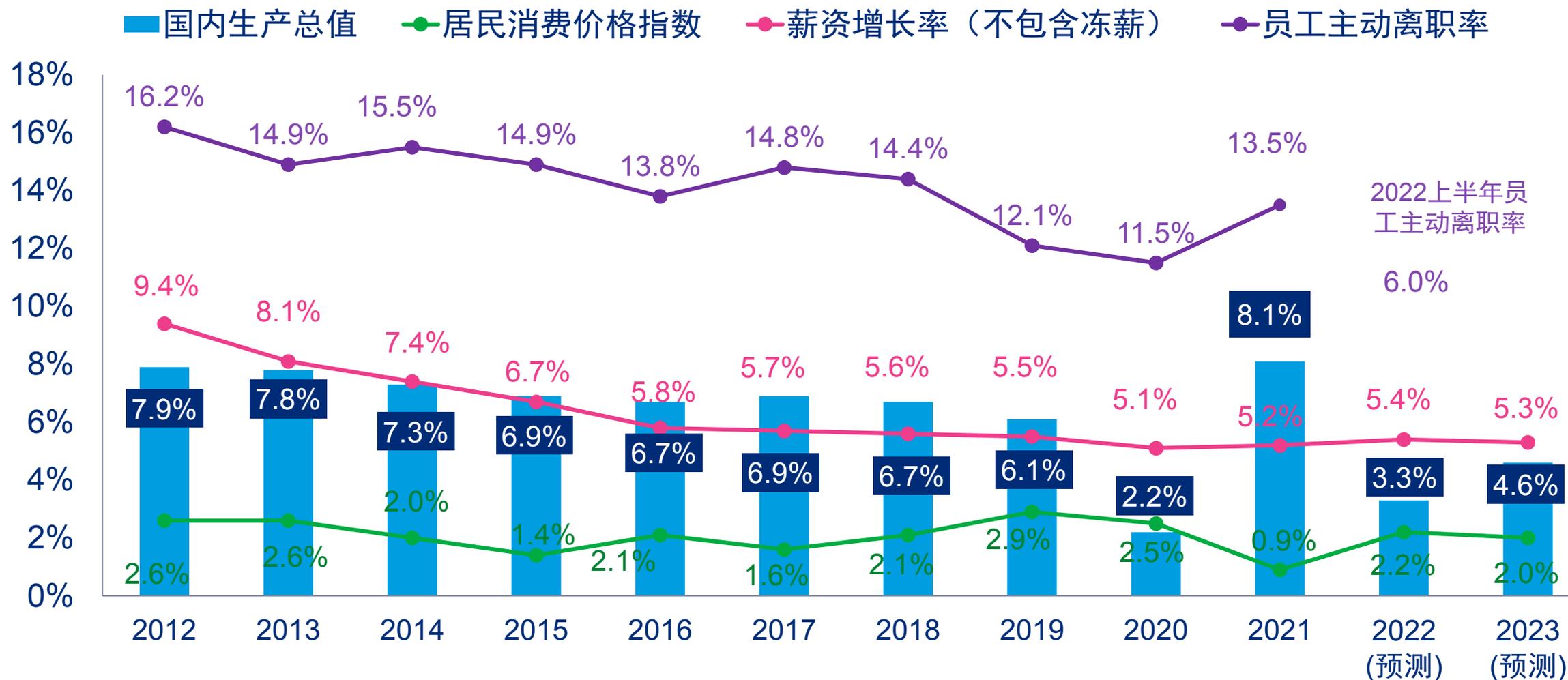


预计2022年通货膨胀率将上升

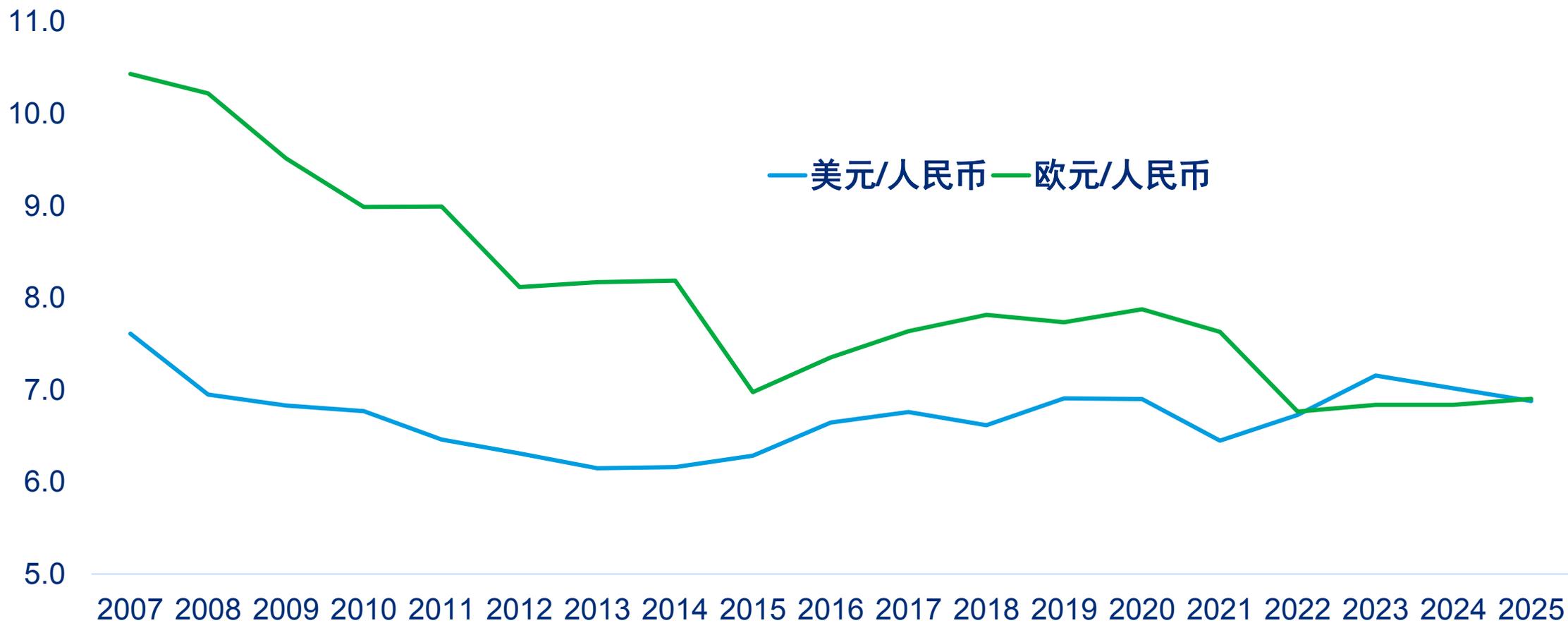
通货膨胀率, CPI%



中国整体趋势



汇率



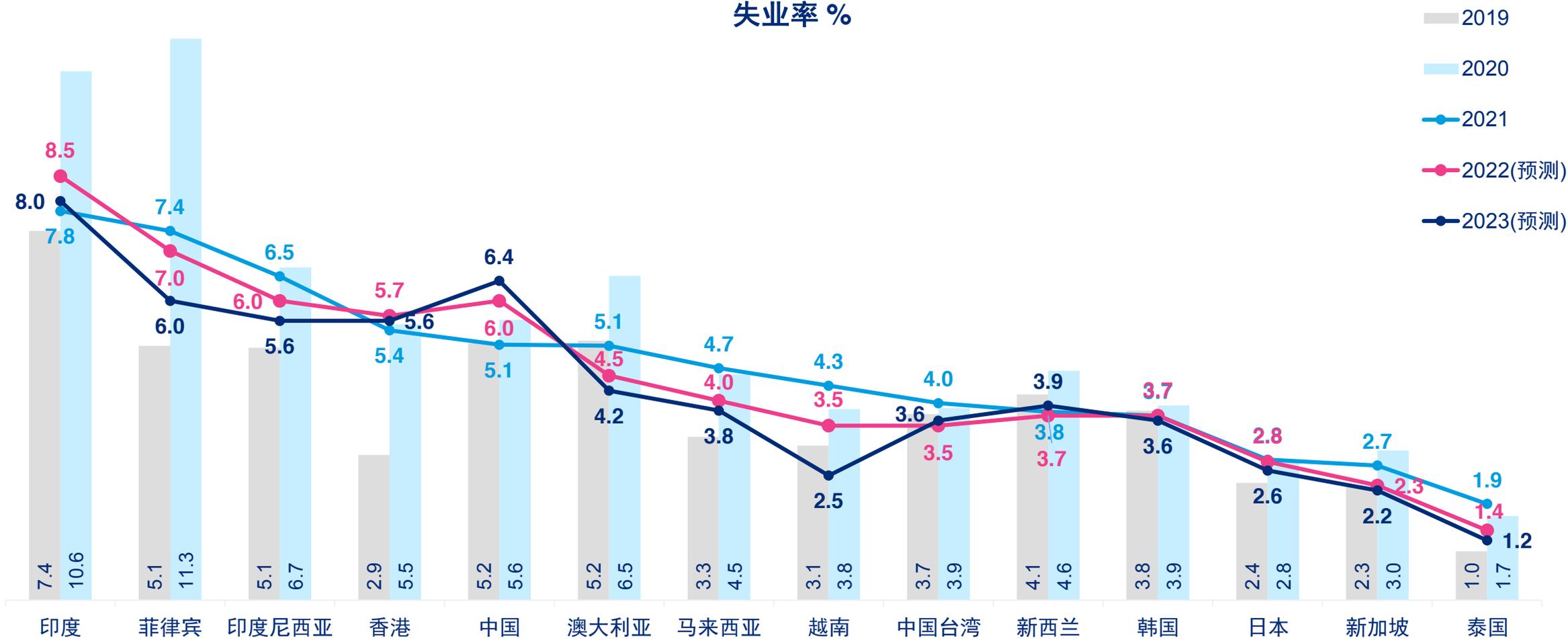
人才洞见



失业率正逐步下降到疫情前的水平

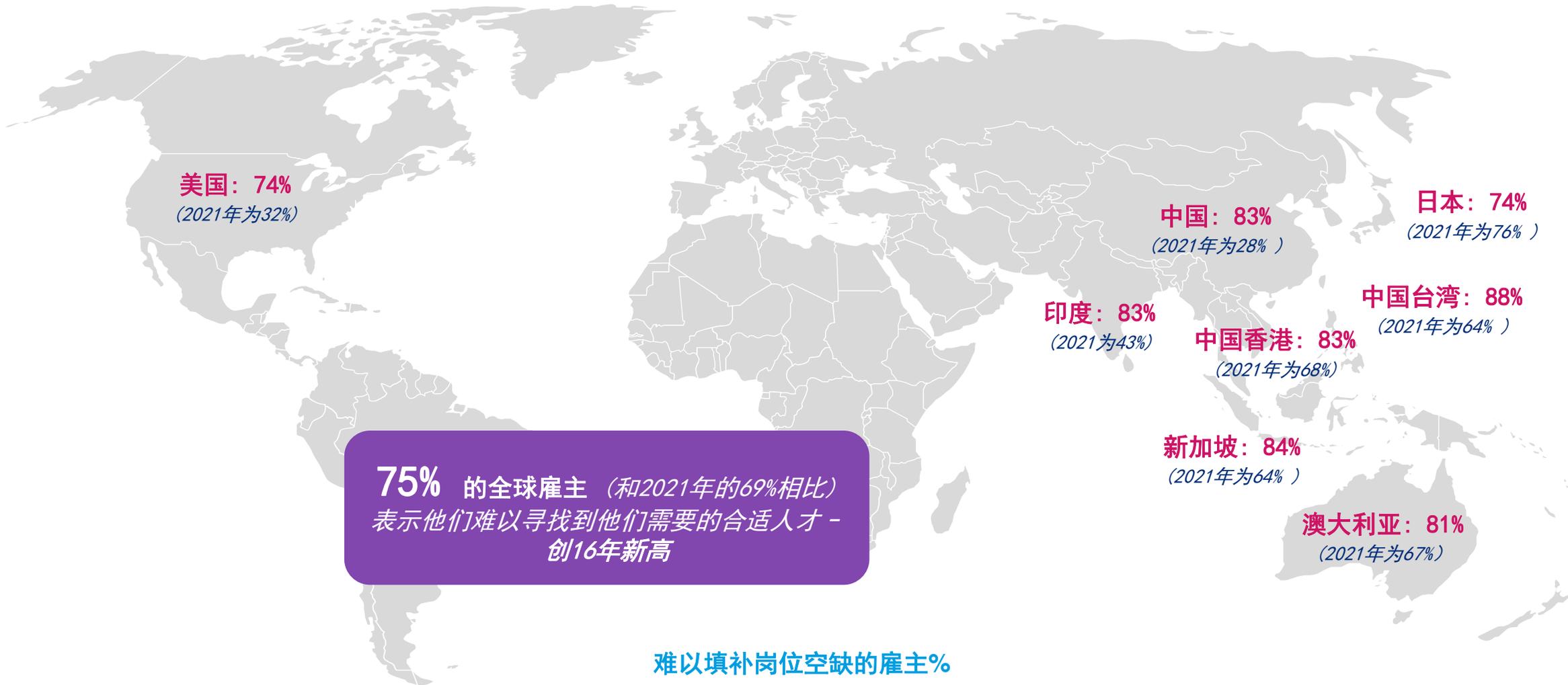
不均衡的经济复苏正在扩大发达市场和发展中市场之间的差距

失业率 %



全球范围人才短缺达到新高

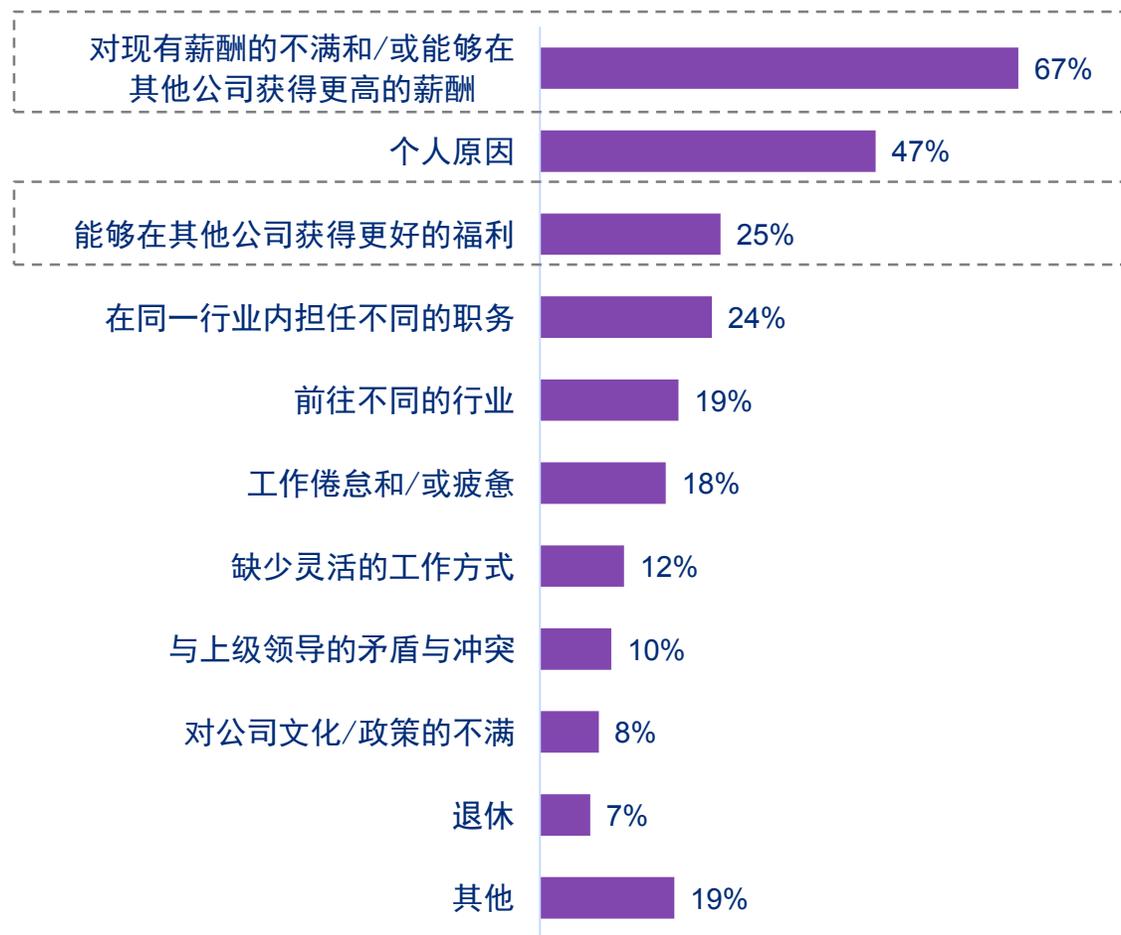
随着劳动力市场从疫情的影响中稳步回暖，一场前所未有的大规模人才短缺潮正在发生



大规模辞职潮仍在持续

亚太地区每10家公司中就有7家认为人才短缺是一个中等乃至更大的问题

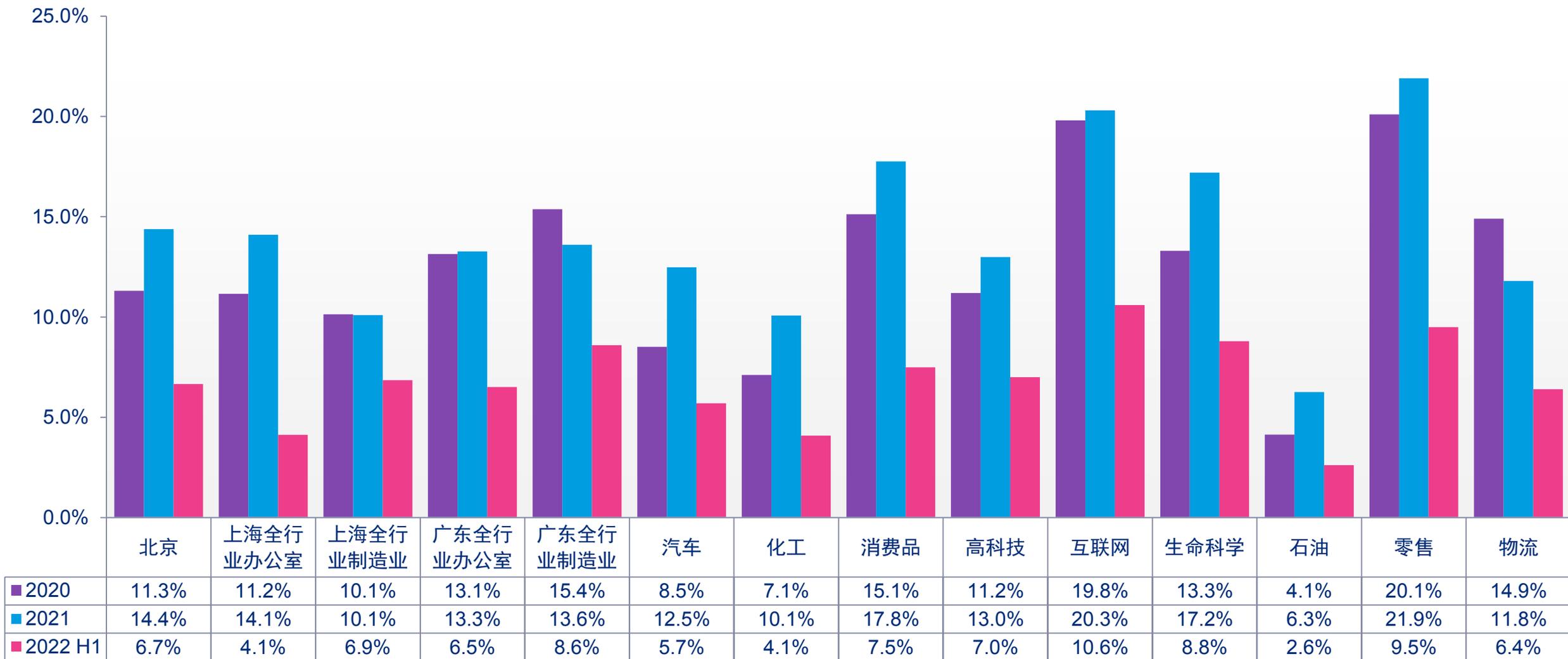
亚太地区员工主动流失与离职的主要驱动因素



高于正常离职率水平的部门

	全球	亚太
 销售、市场营销与产品管理	25%	44%
 工程与科学	29%	32%
 信息技术，电信与互联网	34%	27%
 供应链	15%	19%
 生产与工艺	20%	17%
 财务	18%	17%

员工主动离职率-中国



最难招聘和挽留的职位

为实现本年度的业务目标，
公司需要招聘的职位



最难招聘的职位



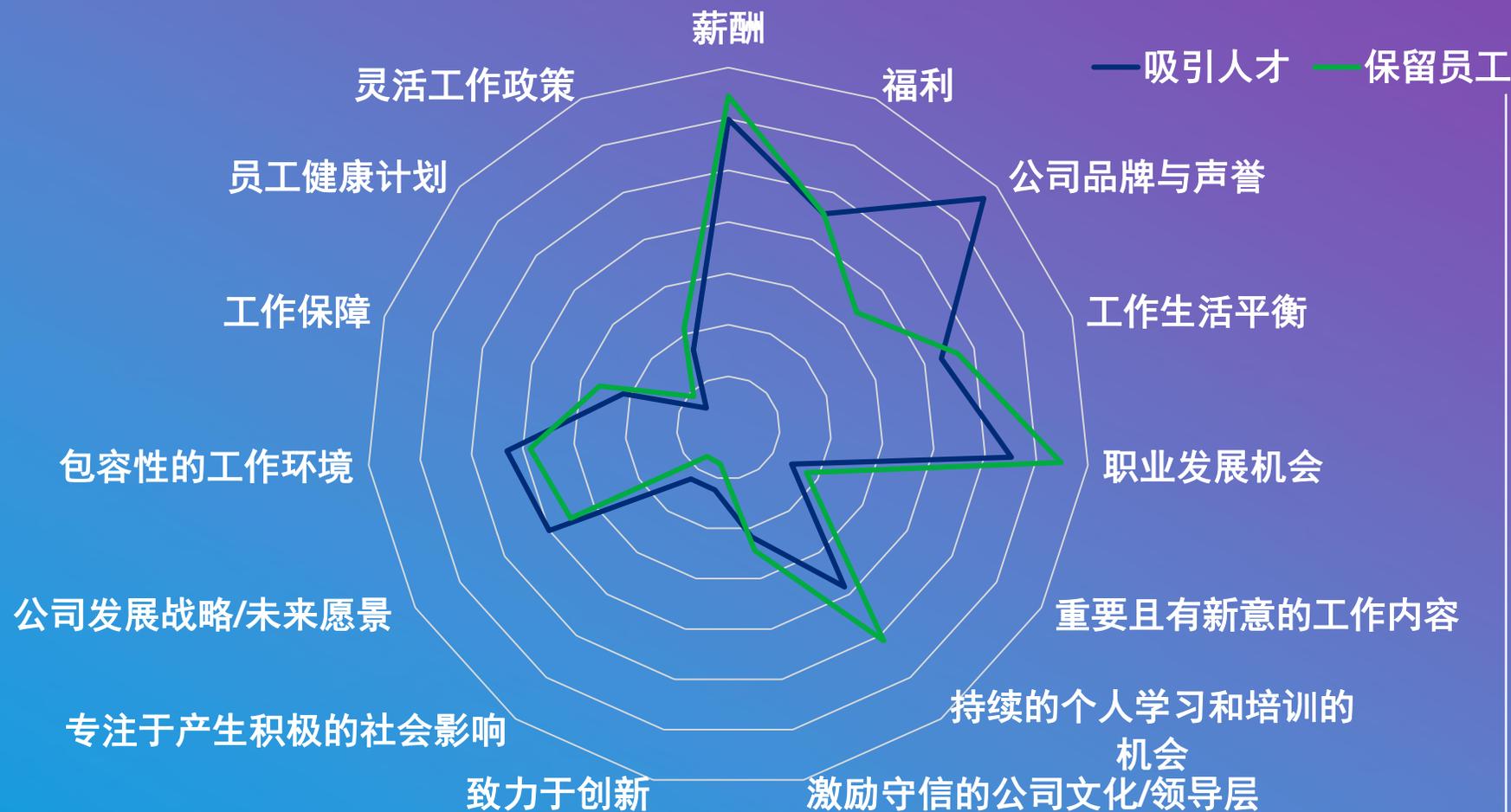
最难挽留的职位

部门名称	职业群
工程与科学	专业岗位
销售、市场营销与产品管理	专业岗位
生产与工艺	辅助岗位
生产与工艺	专业岗位
信息技术、电信与互联网	专业岗位

部门名称	职业群
工程与科学	专业岗位
销售、市场营销与产品管理	专业岗位
生产与工艺	专业岗位
信息技术、电信与互联网	专业岗位
生产与工艺	辅助岗位

部门名称	职业群
工程与科学	专业岗位
销售、市场营销与产品管理	专业岗位
生产与工艺	辅助岗位
生产与工艺	专业岗位
信息技术、电信与互联网	专业岗位

如何吸引和保留人才？



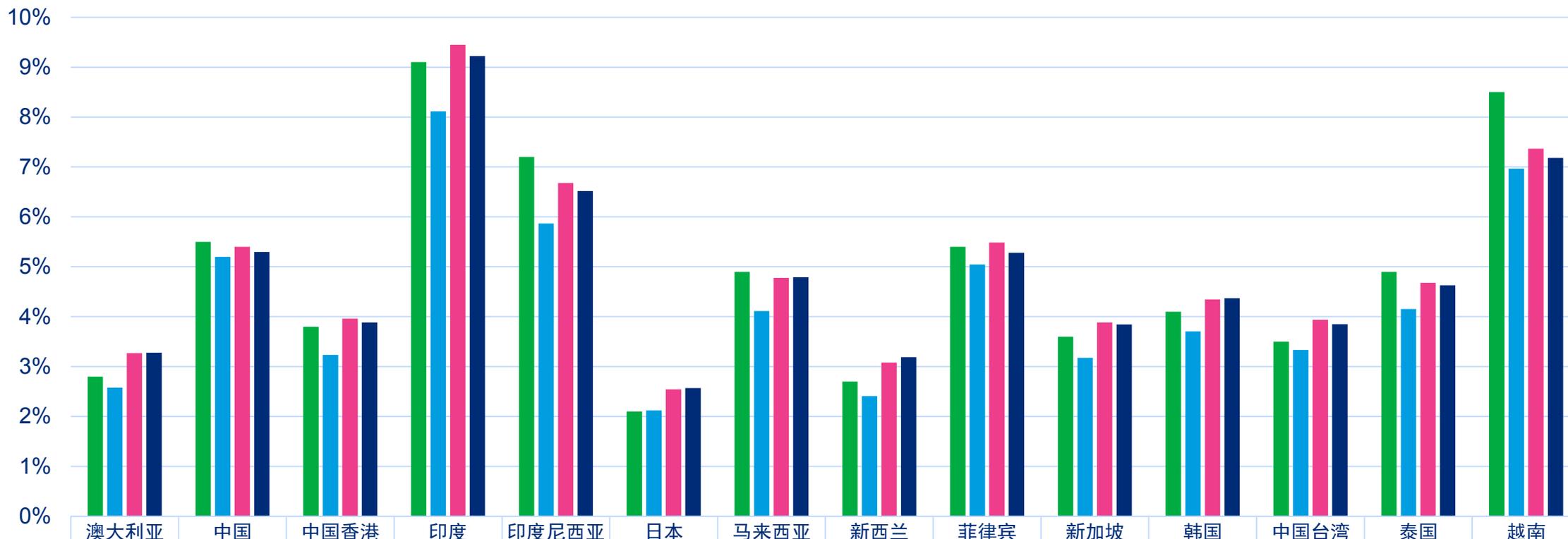
现有的和潜在的
员工都希望公司
明确自己的立场。
他们希望公司的
价值能在品牌、
奖酬理念、福利
和员工体验等各
方面得到体现。

数据来源：美世2022中国员工吸引和保留调研报告

薪酬和福利趋势



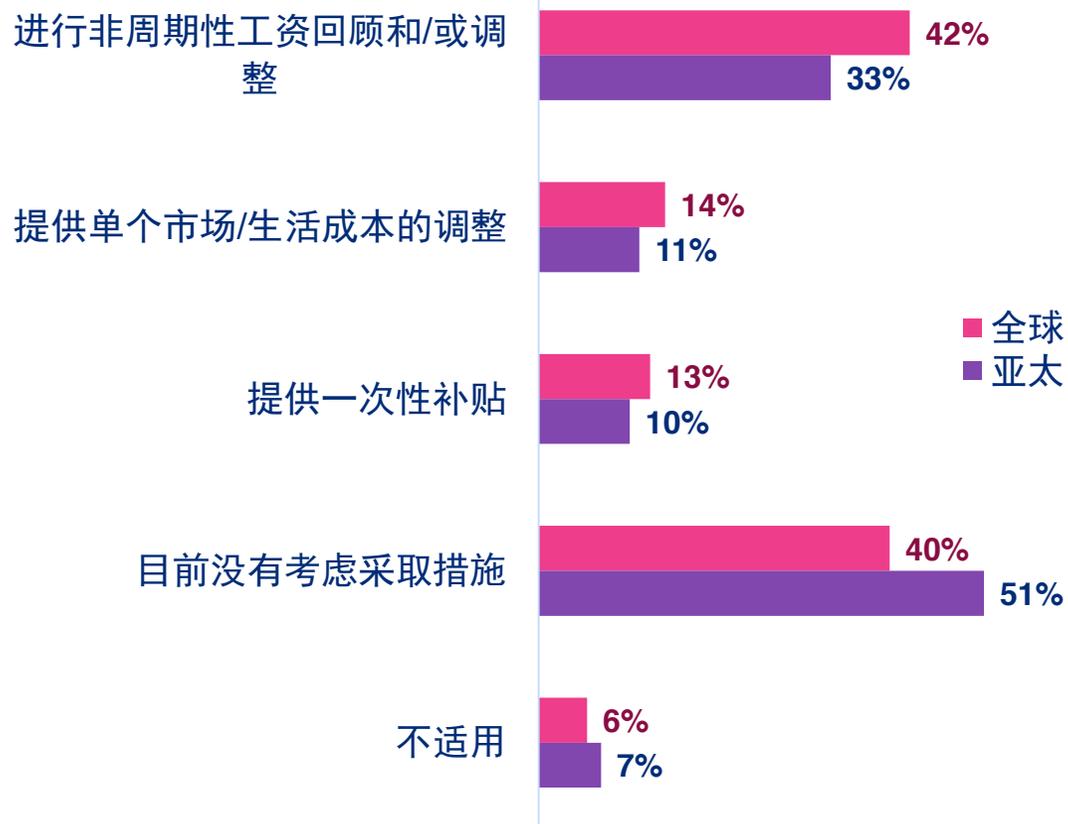
2023薪资增长 - 全行业 亚太地区



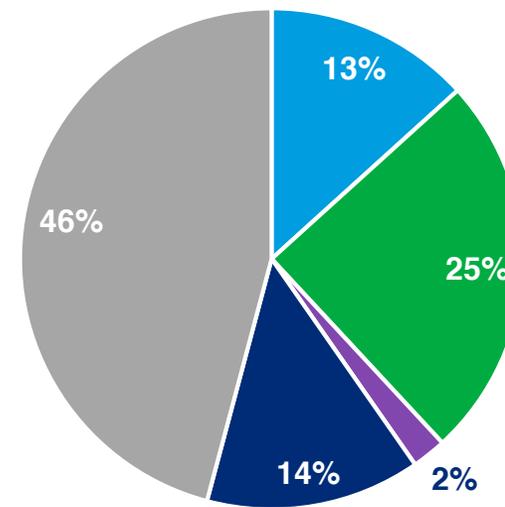
	澳大利亚	中国	中国香港	印度	印度尼西亚	日本	马来西亚	新西兰	菲律宾	新加坡	韩国	中国台湾	泰国	越南
■ 2019	2.8%	5.5%	3.8%	9.1%	7.2%	2.1%	4.9%	2.7%	5.4%	3.6%	4.1%	3.5%	4.9%	8.5%
■ 2021	2.6%	5.2%	3.2%	8.1%	5.9%	2.1%	4.1%	2.4%	5.0%	3.2%	3.7%	3.3%	4.2%	7.0%
■ 2022 实际/预算	3.3%	5.4%	4.0%	9.4%	6.7%	2.5%	4.8%	3.1%	5.5%	3.9%	4.3%	3.9%	4.7%	7.4%
■ 2023 预测	3.3%	5.3%	3.9%	9.2%	6.5%	2.6%	4.8%	3.2%	5.3%	3.8%	4.4%	3.9%	4.6%	7.2%

亚太地区的公司如何应对不断上升的通货膨胀

为应对市场的通货膨胀，
公司已经采取或计划在**2022**年采取的措施



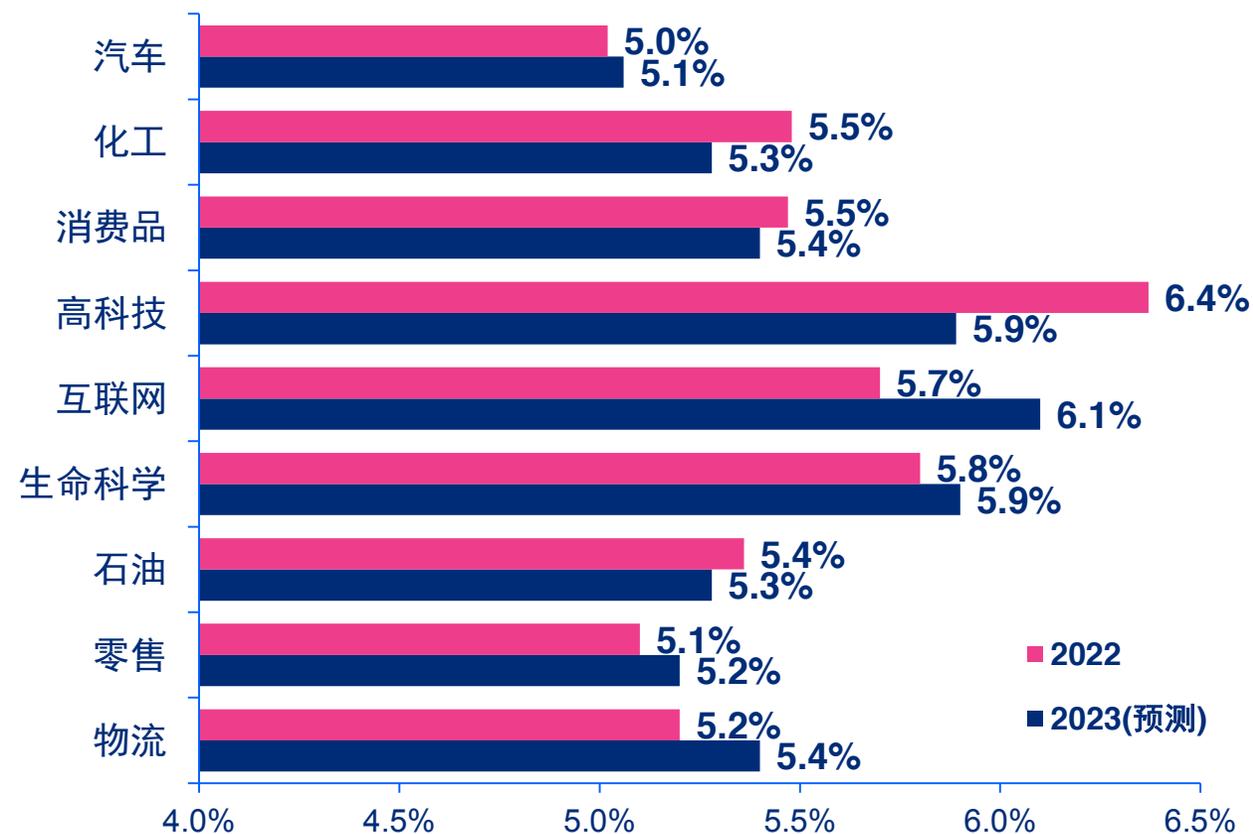
亚太地区的公司在**2023**年的薪资增长预算中，
是否考虑了通货膨胀/生活成本？



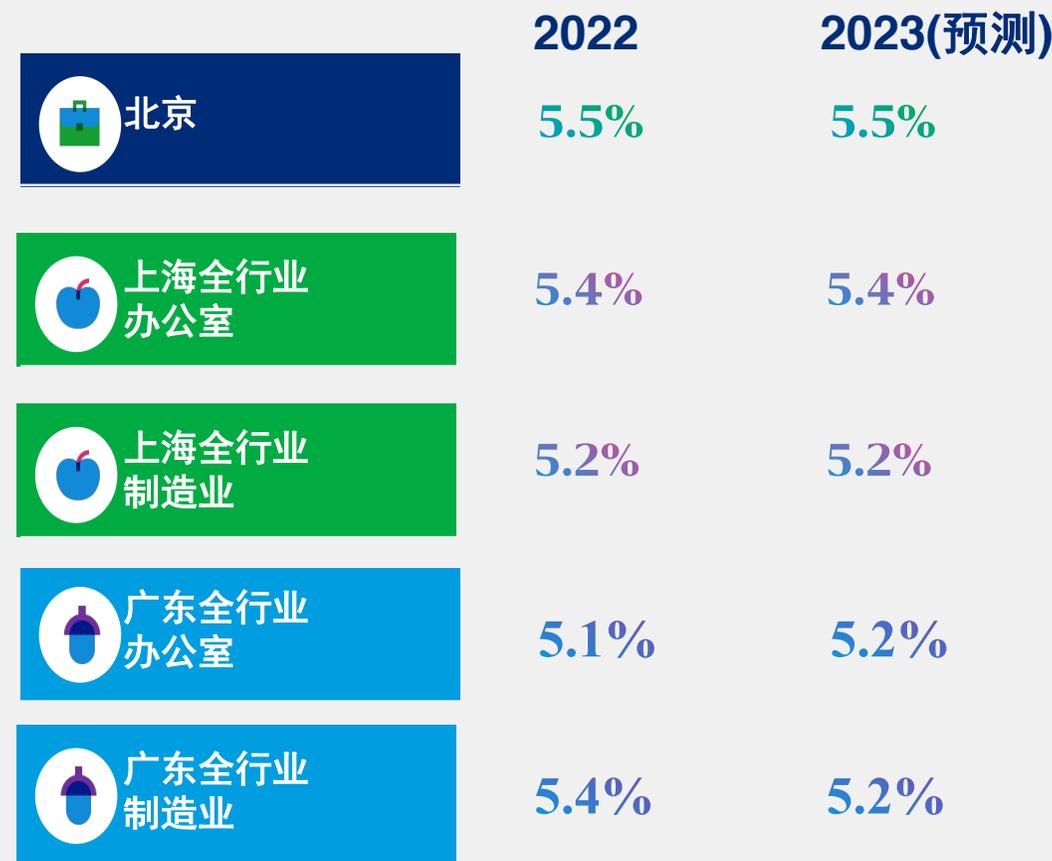
- 是的，我们的薪资增长预算被设定为高于通货膨胀率
- 是的，我们的薪资增长预算与通货膨胀率相同
- 是的，我们的薪资增长预算被设定为低于通货膨胀率
- 没有，通货膨胀没有被作为薪资增长预算中的考虑因素
- 尚未确定

薪资增长（不包含冻薪） 不同行业和地区

按行业



按区域



创新员工福利 “新常态”下，雇主在做什么

重新设计工作场所

智能办公室
可升降办公桌

员工情感和认可类

支持和鼓励公益慈善
认可性奖励

特殊休假

额外休假
志愿者假期
健康日



工作与生活平衡

兴趣小组
居家办公/远程工作
弹性工作时间/缩短工作时间

家庭生活关爱

子女陪护假
育儿假
父母保险

疫情防护 & 医疗资源

核酸/抗原检测
防护物资和医疗急救设备
线上诊疗和健康咨询

数据来源: 2021/2022 美世中国福利报告
2022 亚太地区福利趋势报告

重新设计整体报 酬策略



新的市场趋势

不分地区的薪酬

按工作速度支付

基于价值的报酬

团队薪酬

数据来源：美世2022全球人才趋势研究



现在是时候采取行动，并重新设计整体报酬方案了

人性化的企业正在关注整体报酬体验

建立透明的关系- 一旦薪酬被认为是公平的，员工就会考虑他们的整体报酬，这其中不仅包括薪酬和福利，还包括工作条件、学习和职业机会。

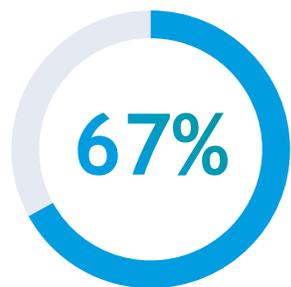
注重整体报酬的体验- 企业需要找到一种新方法，确保员工知道他们的整体报酬的价值，这样他们就可以在比较机会时做出明智的选择。

合作- 寻找新颖的方式来沟通可供选择的方案。生活方式契约是由选择、沟通和联接推动的。

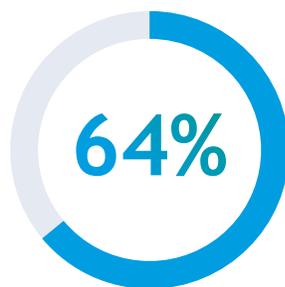


公司为吸引和/或保留员工所采取的战略行动

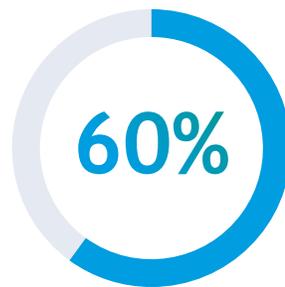
根据美世全球洞察调研中提出的问题：“哪些战略行动会对贵公司吸引和/或保留员工的能力产生最大的影响？”所收集到的最常见的答案为：



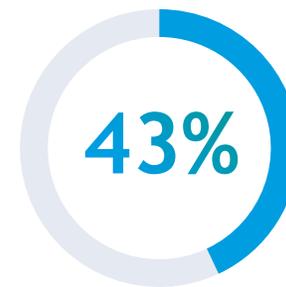
重新评估所提供的薪
酬待遇



增强工作场所的灵活
性（如远程工作和灵
活的时间安排）



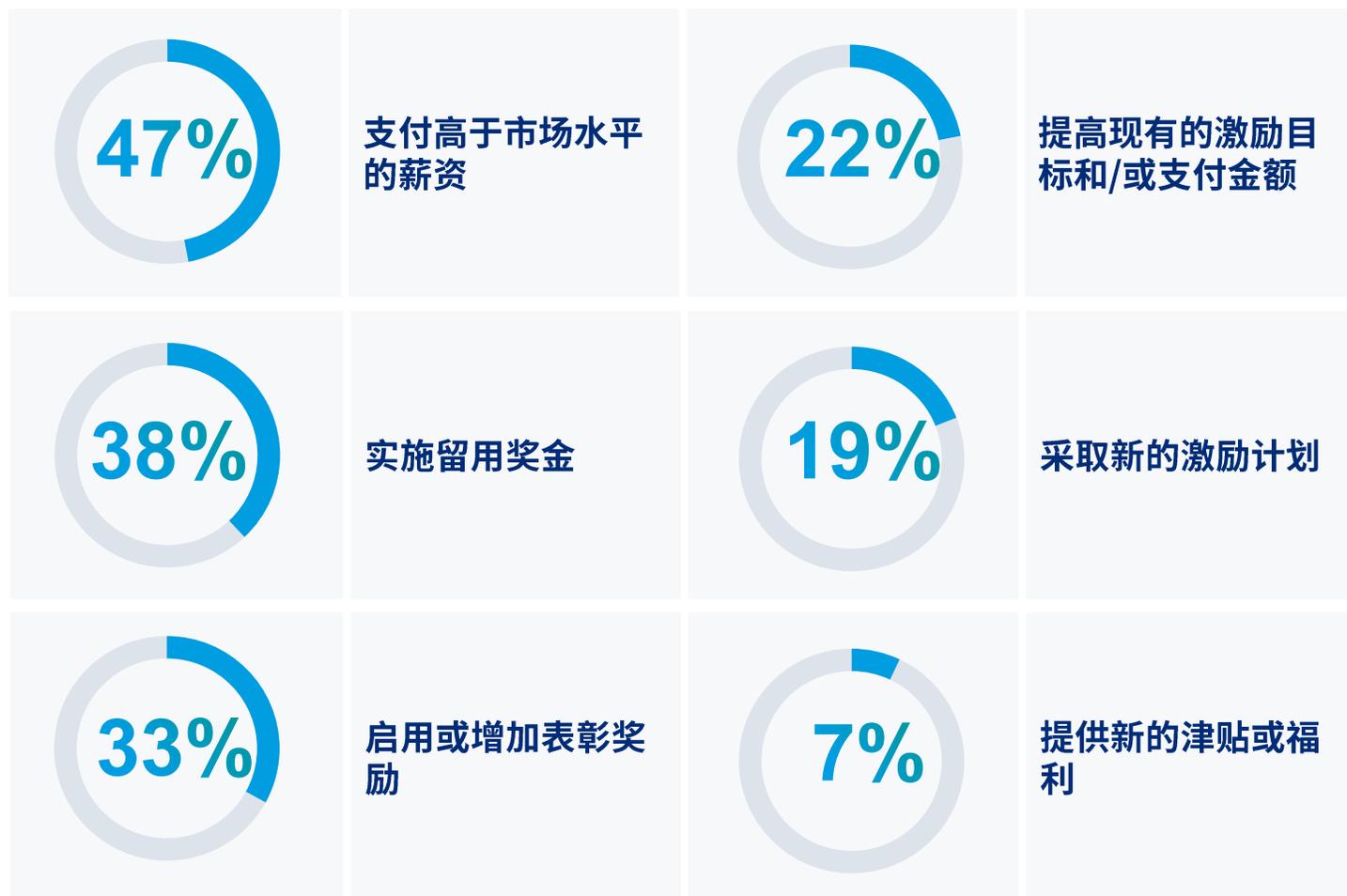
注重员工价值主张与
就业理念



重新评估所提供的福
利待遇

数据来源：2022美世实时洞察调研（通货膨胀，劳动力市场挑战，重返工作，疫苗），2022年全球结果

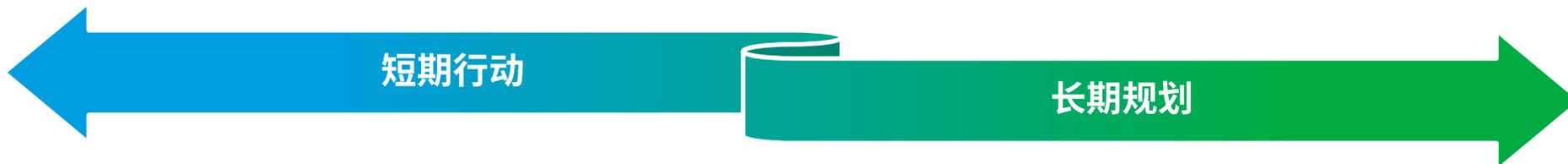
许多公司已经在采取财务激励行动来吸引和/或保留员工



数据来源：2022美世实时洞察调研 (通货膨胀, 劳动力市场挑战, 重返工作, 疫苗), 2022年全球结果

重新设计整体报酬策略

在炙手可热的劳动力市场中，员工对整体报酬拥有较高的期待，所以我们需要平衡短期提升和长期转型



快速行动

通过价值主张解决供应问题

修正薪酬问题

- 提高薪酬
- 提高内部最低工资
- 推荐奖金
- 留用奖金
- 雇佣奖金
- 激励薪资

福利与体验

- 弹性工作
- 新的/增加的福利或津贴
- 带薪休假
- 整体报酬的沟通
- 雇主品牌建设

长期规划

长期解决方案

通过人才策略解决供应问题

重新考虑人才策略

- 战略性劳动力规划
- 人才招聘/获取
- 识别技能和职业发展路径

通过新的工作模式满足需求问题

工作设计

- 重塑工作以优化人才的使用
- 其他人才购买模式，如自动化、临时工等
- 人才市场环境

把劳动力市场里遇到的困难当成一场马拉松—而不是短跑。

在短期内，要从解决人才供应问题开始—如何创造更好的价值主张来吸引新员工以及保留老员工。

重塑价值主张和有效的工作设计可以帮助您从现有的人才中获得更多价值，同时为工作场景带来新的视角。



welcome to

brighter