



毕马威

2023年中国内地 高管人员薪酬展望

就业趋势调查

2023年5月

毕马威行政人员招聘服务



前言



萧维强

个人服务合伙人
毕马威中国

2022年，我们看到传统行业对招聘活动的态度较为保守，而新能源汽车、新材料、智能制造、生物医药、芯片、半导体、人工智能与大数据等新兴科技行业即使面对疫情的挑战，仍有强劲的增长动力。

招聘活动再次兴旺 – p.5-7

中国内地的就业市场在2023年预计将保持活跃。40%的首席级和人力资源受访者预期2023年机构的中国内地业务员工人数将会增加。经济反弹是人们关注的重要主题，调查发现员工人数增加的重点领域是销售人员、收入创收、和客户关系管理等前线职位。

薪金预期保持上升趋势 – p.8-13

与去年转换工作的受访者百分比（34%）相比，2022 年转换工作的中国内地受访者有所减少（26%）。这可能反映雇主为留住人才采取了行动，而且2022年薪资调整后平均加薪幅度达到相对较高的13%。中国内地受访者还预期新工作的准雇主会在现有的基础上提供合理的薪酬。

具吸引力的薪酬待遇 – p.14-19

近四分之三（72%）受访者将“薪酬待遇”列为转换工作的最重要推动因素。提供具吸引力的薪酬待遇是吸引和留住人才的关键。但调查发现在受访者最希望获得的其他福利中，比如住房福利和股权激励，实际获雇主提供的受访者百分比不足半数。因此，中国内地雇主应考虑根据特定目标人才的需要，量身定制薪酬及福利待遇。

大湾区机遇 – p.20-21

大湾区的进一步发展预期将为中国内地雇主提供更广阔的人才储备。接近四分之三（73%）的中国内地和香港特别行政区受访者表示他们会考虑在不同的大湾区城市之间流动或移居到大湾区寻求工作机会。“更好的事业及行业发展前景”是考虑移居的主要原因，而创新及科技行业在未来几年将预期为大湾区创造最多就业机会。

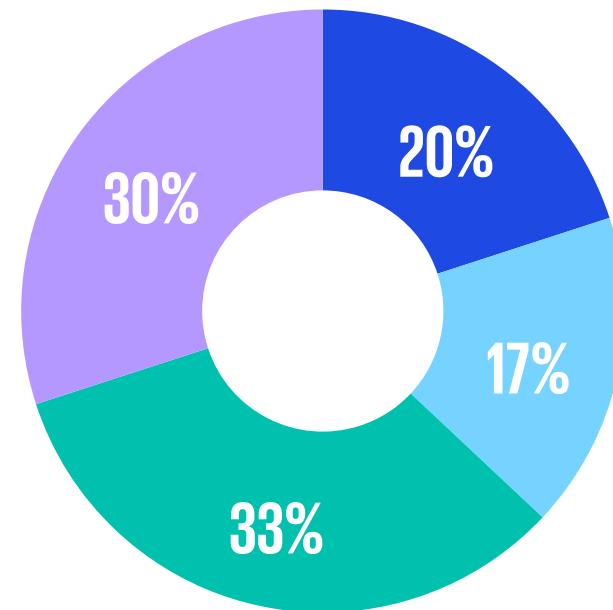
关于本次调查

这是毕马威公布的第七期高管人员薪酬展望报告。毕马威委托YouGov 进行的网上调查共有1,327 名商界高管和专业人士参与。其中682名受访者在内地工作或居住，其余645名受访者则在香港特别行政区工作或居住。

网上调查在2023 年1 月3 日至15 日期间开展，本次调查旨在分享受访者对于内地就业市场和职业发展机会的专业看法和观点，以及他们对大湾区机会的观点。调查还分享了受访者对员工人数预期、薪酬展望以及人才管理最新趋势的看法。

值得注意的是，在进行本调查之后，实施三年的疫情限制措施放宽，内地与香港特别行政区恢复通关，这可能会提升受访者对前景的乐观程度。

受访者来自各行各业，包括创新及科技、金融服务、工业市场、专业服务和消费品市场。其中，37% 的受访者担任领导层职位（20%为首席级，17%为部门主管或同等级别）。



- 首席级或同等级别
- 部门主管或同等级别
- 经理或高级经理
- 助理经理或以下

基数: 中国内地的所有受访者
来源: 毕马威调查分析

682

名中国内地商界管理级和专业人员参与了2023年毕马威就业趋势调查

要点



展望



对创收的需求殷切，预期需要招聘的人数将会增加



人才的争夺依然激烈



转换工作后对薪酬有较高预期



机会



拓宽人才储备，主动接触人才



重视人才对寻找新工作机会的因素



提供让雇员和应聘者心动的薪酬和福利



投入资源提升人员技能，填补机构内不同级别所存在的技能缺口

2023年高管人员薪酬展望

员工人数展望

薪酬和奖金展望

人才管理

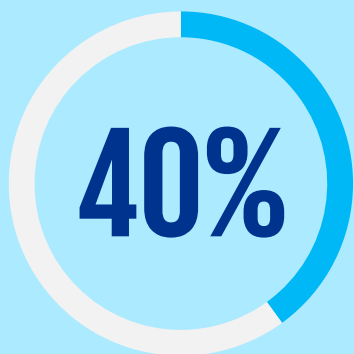
薪酬福利

大湾区机遇

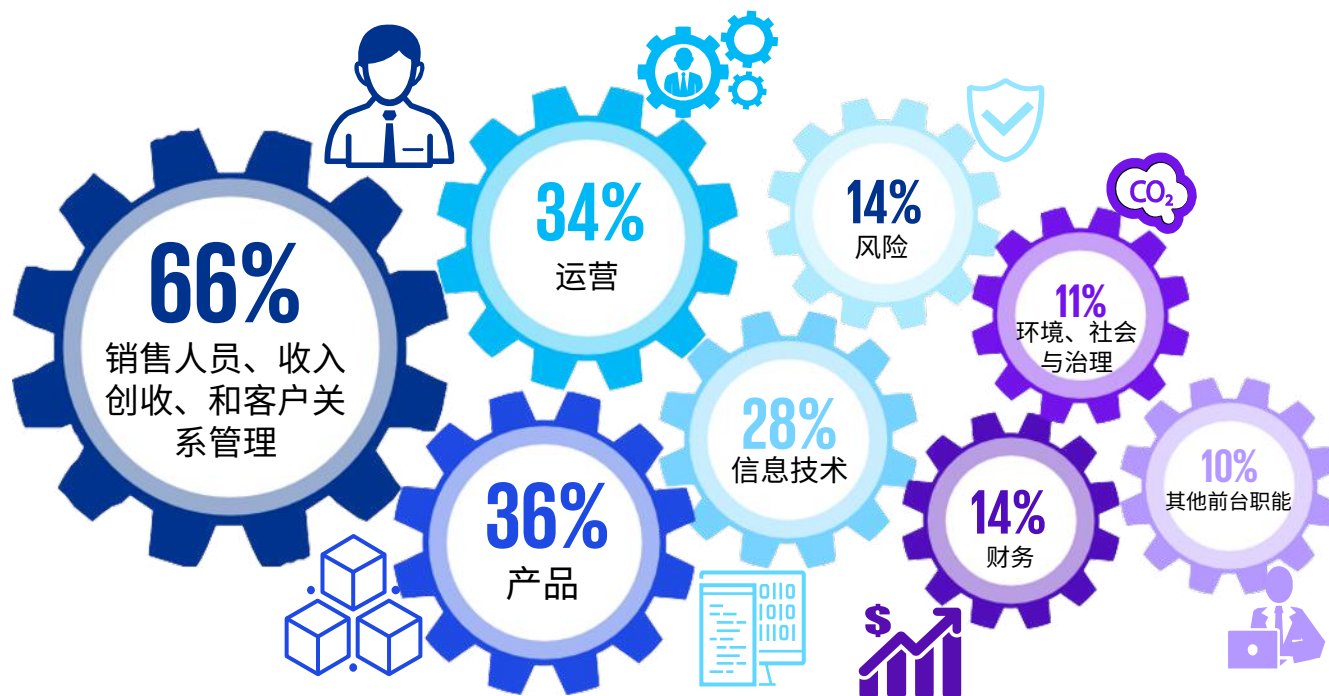


2023年员工人数展望

企业对创收岗位、产品开发和运营人员需求殷切，增加相关员工人数的预期较高。



首席级和人力资源受访者预期
2023年机构的员工人数将会增加



基数：预期2023年机构员工人数增加的中国内地首席级和人力资源受访者
受访者可选择多于一个答案。
来源：毕马威调查分析

2023年员工人数展望

首席级和人力资源受访者增加员工人数的计划反映来年的就业市场有健康增长。



首席级和人力资源受访者一般对招聘计划有较深入的了解，他们对各自行业的员工人数增幅预期都比较乐观。

萧维强

个人服务合伙人, 毕马威中国



	首席级和人力资源 预期员工人数增加	所有受访者 预期员工人数增加
 创新及科技 对数字化和人工智能相关人才的需求依然殷切	50%	38%
 金融服务 创收岗位成为招聘焦点	36%	33%
 工业市场 新能源/电动汽车/半导体/生物医药/高科技行业发展前景较乐观	39%	28%
 专业服务 行业发展取决于经济前景和企业对外包服务的需求	47%	34%
 消费品市场 随着经济稳步回升，预期企业将会对业务及营运人员有较高的需求	23%	25%

2023年高管人员薪酬展望

员工人数展望

薪酬和奖金展望

人才管理

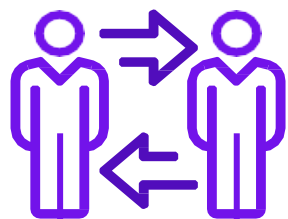
薪酬福利

大湾区机遇



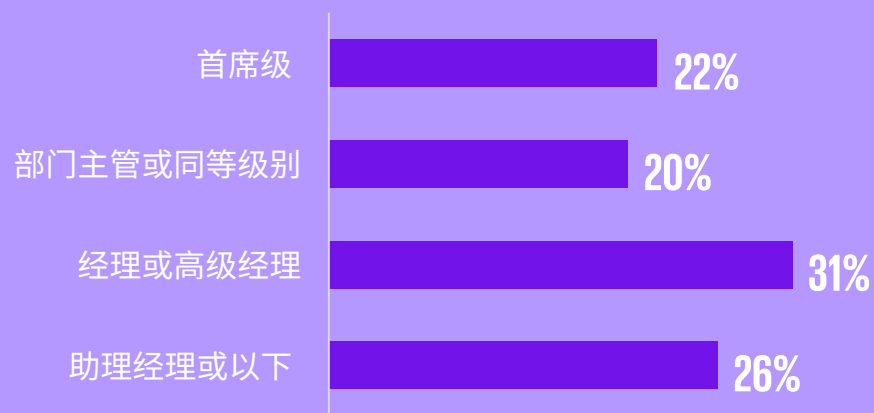
动荡市场环境所带来的挑战—求职者渐趋保守

与去年相比，2022年转换工作的活跃度有所下降，其中首席级和部门主管对转换工作的态度比高级经理或以下级别更保守。



26% 的受访者在2022年转换工作
(2021年:34%)

2022年转换工作



基数: 中国内地的所有受访者
来源: 毕马威调查分析



疫情管控、通胀飙升、货币政策逐步收紧和地缘政治问题为经济增长带来了很多不明朗因素。以致于2022年普遍人选不是太积极寻求工作转换。

梁景辉

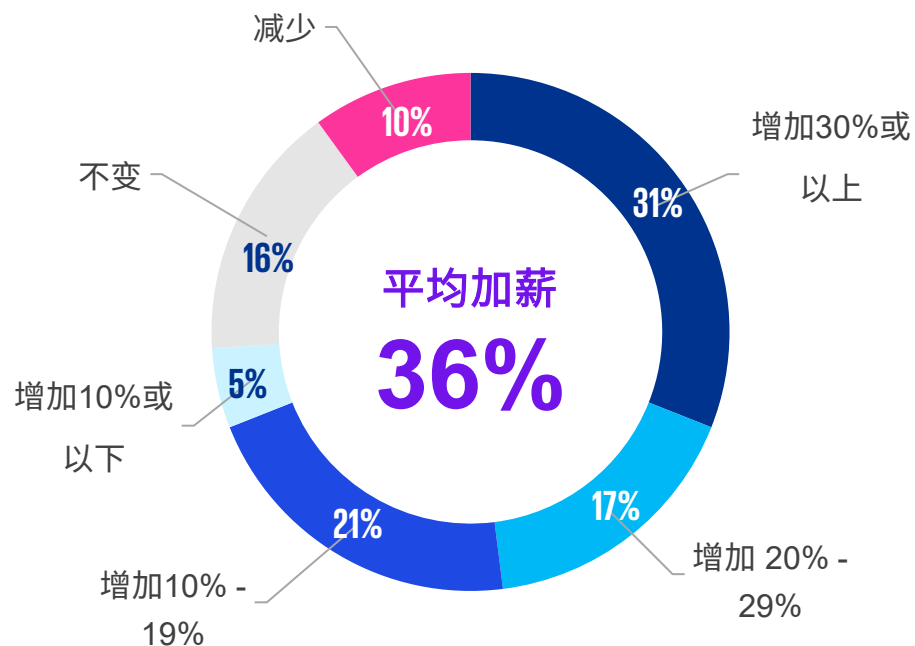
行政人员招聘服务总监，毕马威中国



薪酬变动

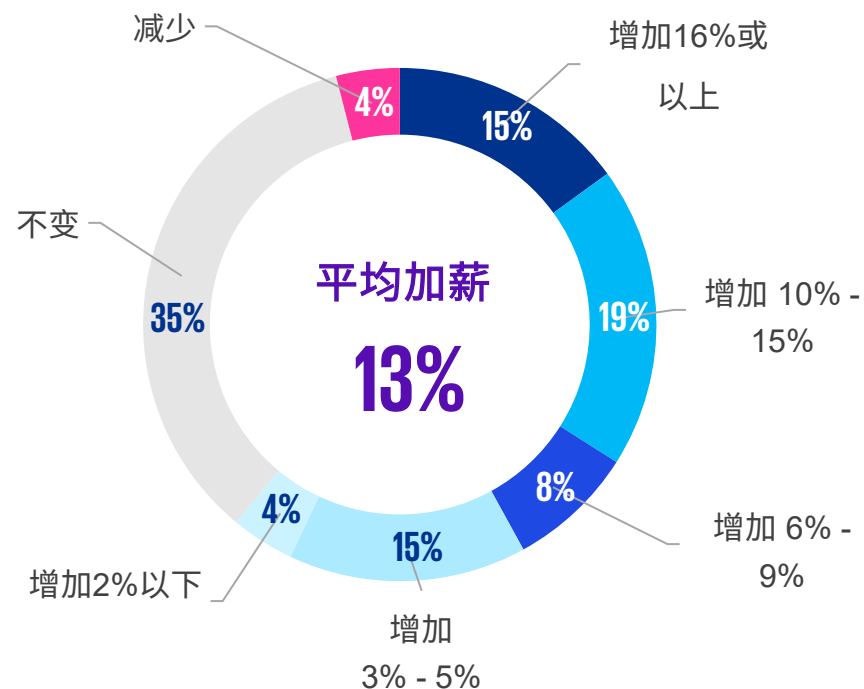
转换工作后或薪资调整后加薪幅度保持较高水平——反映雇主为吸引和留住人才所作出的努力。

转换工作后



基数：所有在2022年转换工作的中国内地受访者
来源：毕马威调查分析
注：平均加薪幅度是指受访者的平均获加薪幅度

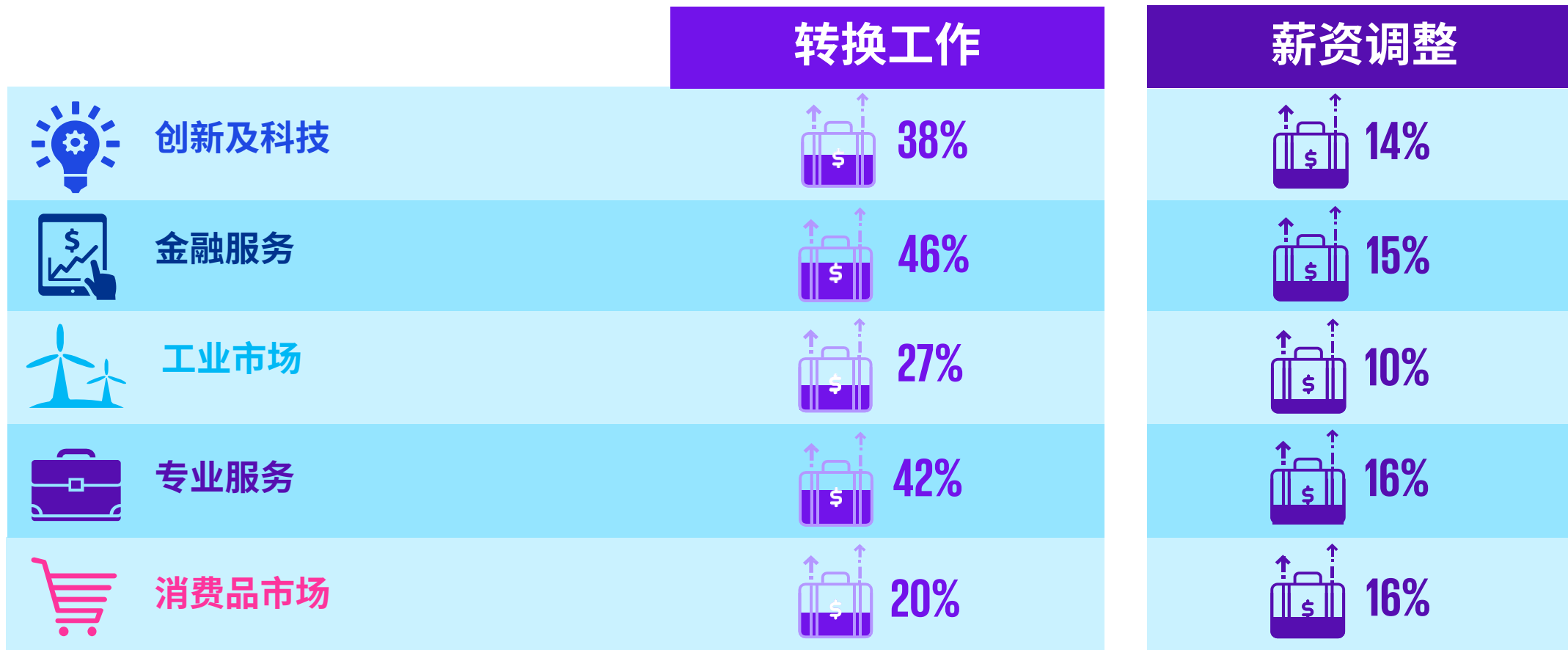
薪资调整后



基数：所有继续原职工作的中国内地受访者
来源：毕马威调查分析
注：平均加薪幅度是指受访者的平均获加薪幅度

2022年各行业平均薪酬变动幅度

2022年转换工作后加薪幅度保持较高水平，为吸引和留住人才，人工成本仍将面对持续上涨的压力。



注：平均加薪幅度是指受访者的平均获加薪幅度

2022年不同行业及级别的平均奖金

在过去的一年，短期激励仍是中国内地市场最为普遍的做法 —— 67%的受访者反馈获得奖金（与2021年相比保持不变）。



创新及科技



2.60个月



金融服务



3.79个月



工业市场



1.55个月



专业服务



3.01个月



消费品市场



1.57个月

整体平均：

2.44个月



首席级



2.84个月



部门主管或同等级别



3.10个月



经理或高级经理



2.96个月



助理经理或以下



1.20个月

2022年，26%的经理或高级经理及51%的助理经理或以下级别人员表示没有获得奖金。

基数：中国内地的所有受访者
来源：毕马威调查分析

2023年转换工作后预期加薪幅度

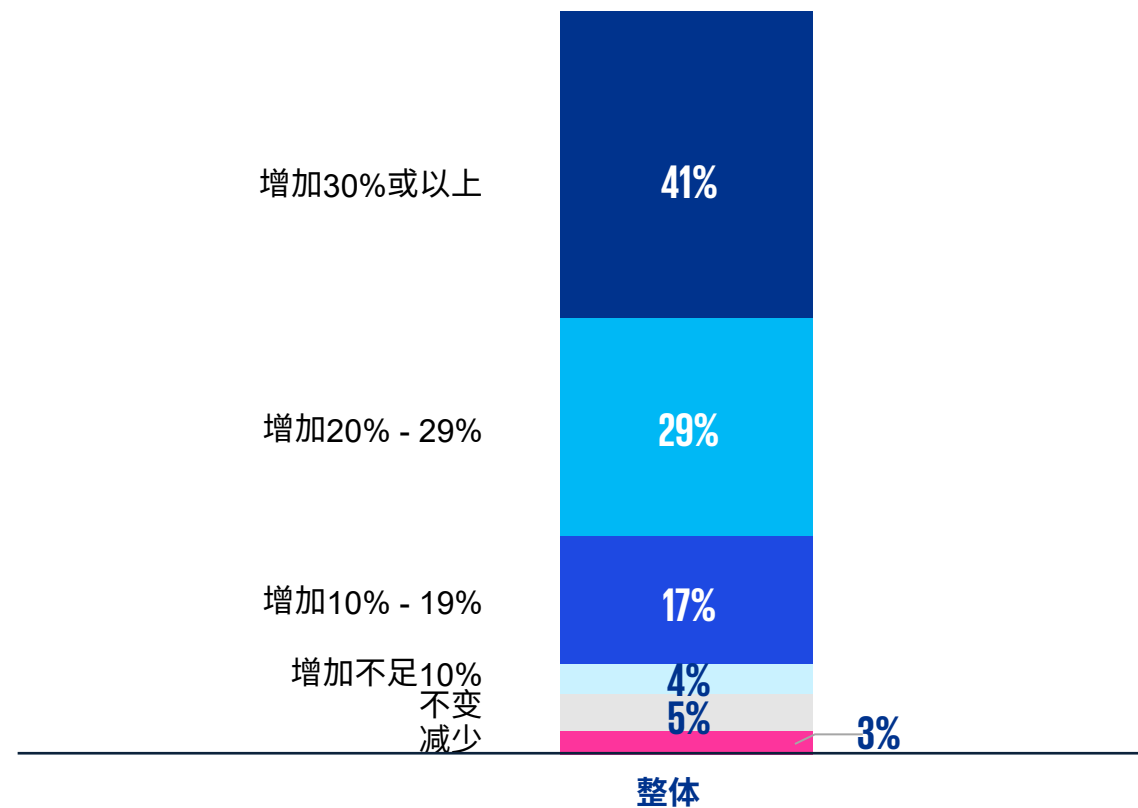
在所有级别中，管理级和专业人员对转换工作后的薪酬预期较高。



在中国内地，所有行业 and 所有级别的人员对加薪预期都非常接近。七成受访者预期2023年转换工作后会获得20%或以上的加薪。

卢雪冰

行政人员招聘服务总监，毕马威中国



基数: 中国内地的所有受访者
来源: 毕马威调查分析

2023年高管人员薪酬展望

员工人数展望

薪酬和奖金展望

人才管理

薪酬福利

大湾区机遇



寻找新工作机会的主要动机

雇主应与时俱进, 全面考虑现有员工可能寻找新工作机会的原因, 同时了解从机构外部吸引合适人才的关键因素。

推动因素

薪酬待遇	72%
事业发展和晋升机会	69%
工作弹性及工作与生活之间的平衡	42%
进修及发展机会	28%
工作稳定性	19%
工作量及工作压力	18%
公司文化	18%
方便/弹性上班地点	16%

基数: 中国内地的所有受访者
受访者可选择多于一个答案。
来源: 毕马威调查分析

拉动因素

事业发展和晋升机会	62%
工作弹性及工作与生活之间的平衡	49%
工作满足感	43%
稳定性	25%
进修及发展机会	24%
雇主品牌	24%
方便/弹性上班地点	16%
海外工作机会	15%
全面的医疗保障及保险	13%

进修与发展——各级别最期望获得的技能

尽管不同级别的岗位对技能和知识有渴求不同的要求，分析决策、数据分析和数据科学似乎是所有级别都期望学习的技能。



提升进修与发展的投入需要针对机构不同级别中最迫切需要的技能缺口，对症下药。

梁景辉

行政人员招聘服务总监，毕马威中国



基数：中国内地的所有受访者
受访者可选择多于一个答案。
来源：毕马威调查分析

2023年高管人员薪酬展望

员工人数展望

薪酬和奖金展望

人才管理

薪酬福利

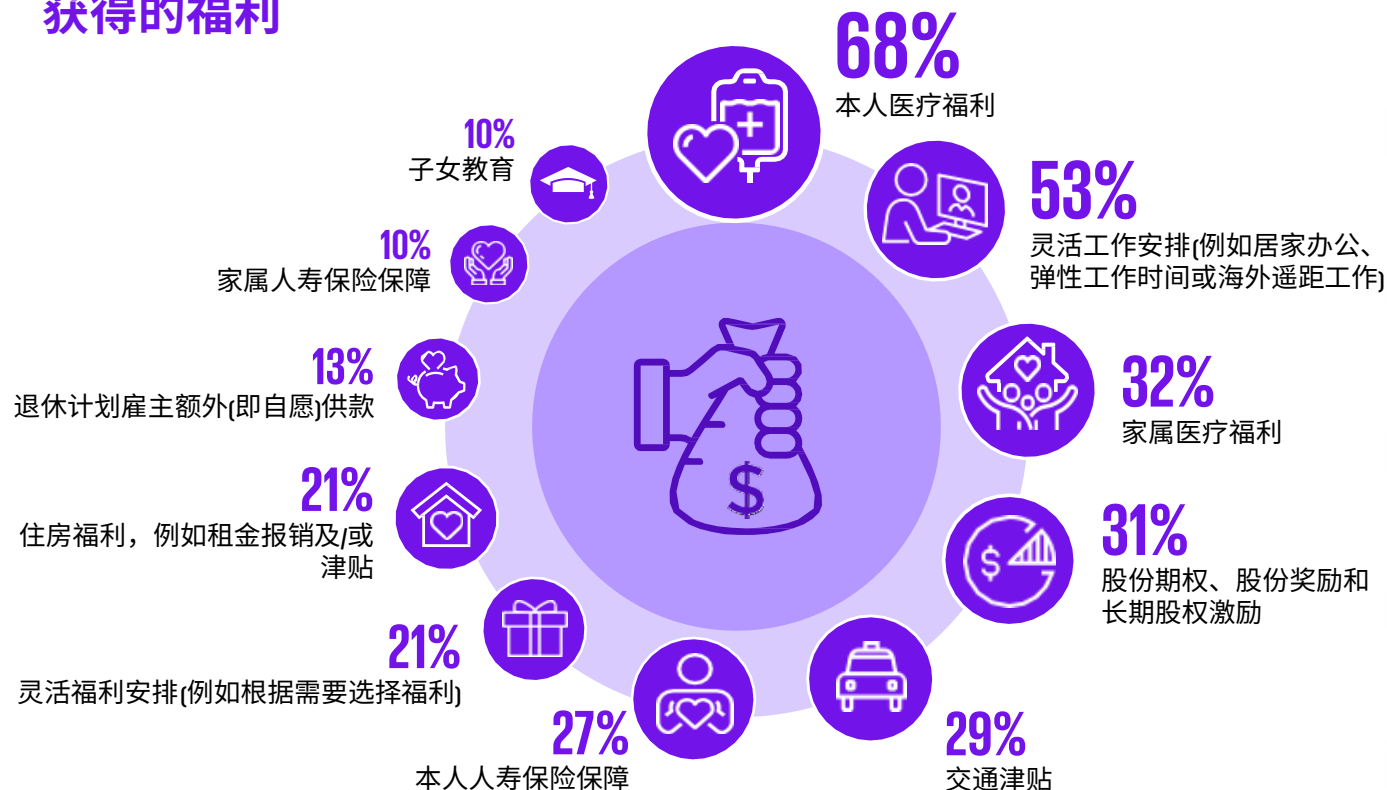
大湾区机遇



薪酬福利

既然薪酬待遇被列为转换工作的最重要推动因素，雇主应明白人才所需所想，提供具竞争力的薪酬方案。

获得的福利

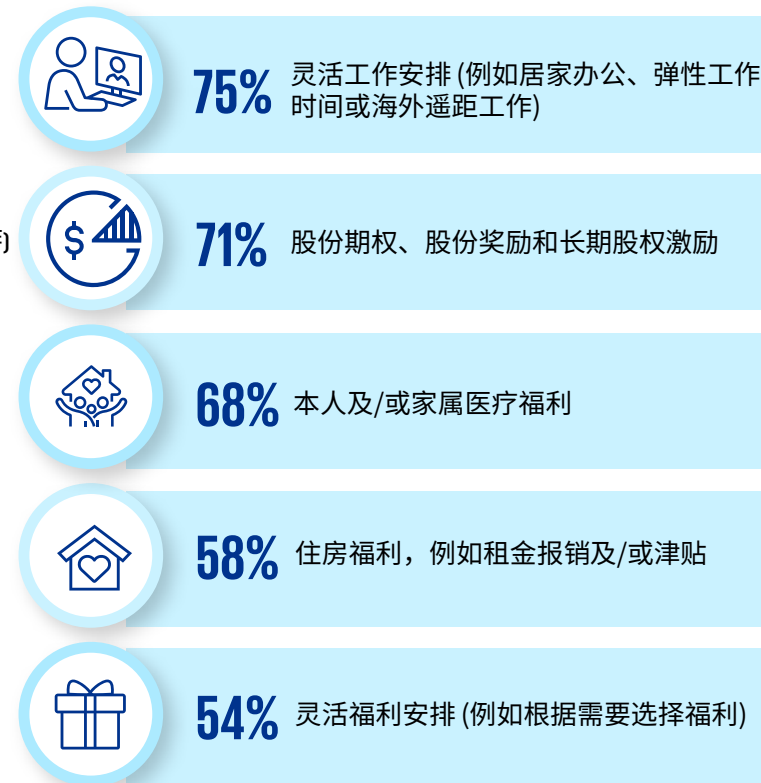


基数：所有全职工作的中国内地受访者

受访者可选择多于一个答案。

来源：毕马威调查分析

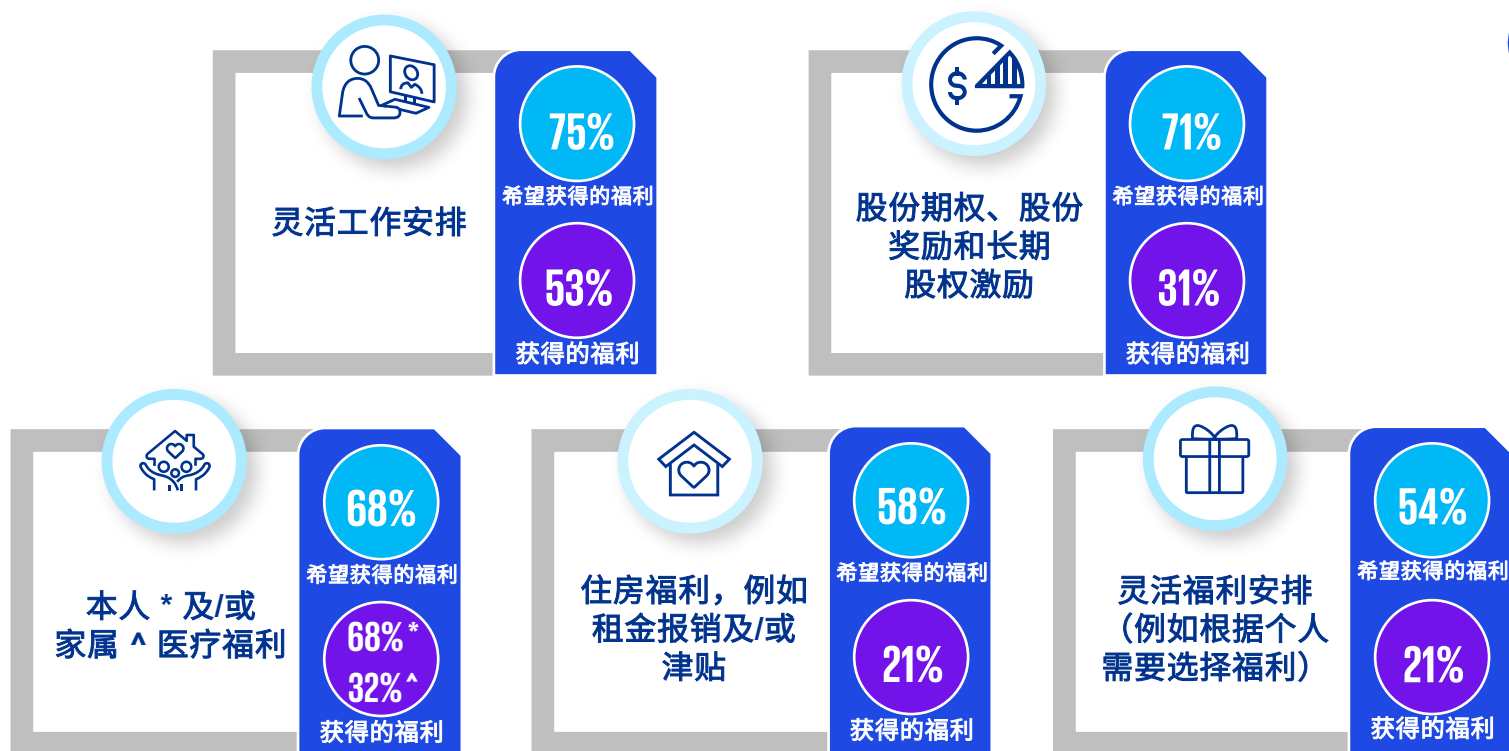
最希望获得的福利



注：少于50%受访者选择的福利不纳入本分析

薪酬福利——最希望获得的福利

雇主机会 —— 中国内地人才最希望获得的福利是灵活工作时间和股权激励，但大部分雇主目前并没有提供这些福利。



除了吸引和留住关键人才，薪酬福利是雇主突出自身，展现对雇员关顾的重要方式之一。

何沛霖

个人服务总监，毕马威中国

基数：所有全职工作的中国内地受访者
受访者可选择多于一个答案。
少于50%受访者选择的福利不纳入本分析
来源：毕马威调查分析

2023年高管人员薪酬展望

员工人数展望

薪酬和奖金展望

人才管理

薪酬福利

大湾区机遇

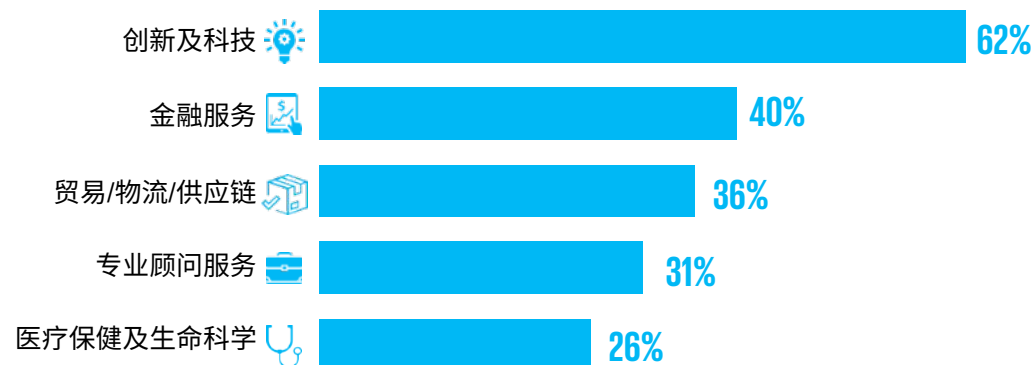
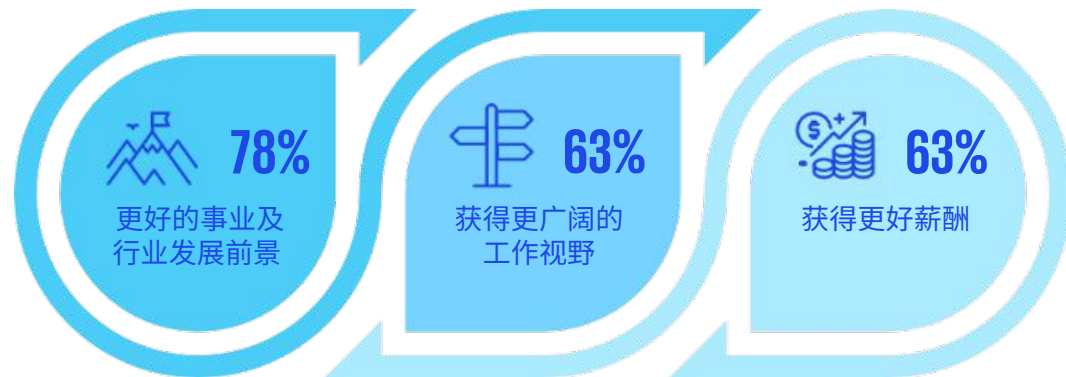


大湾区机遇

大湾区为企业和人才发展提供无穷机遇,中国内地和香港特别行政区的人才往往因为更好的发展前景和更广阔的工作视野希望移居大湾区城市工作。



73%
的受访者希望移居大湾区工作



事业发展前景和较高的薪酬是人才考虑移居大湾区的重要原因。另外,企业应制定人才流动政策,以鼓励技术人员移居并在不同的城市工作。企业可能需要向员工提供津贴作为激励,包括住房和交通津贴,以及额外的医疗福利。

卢雪冰

行政人员招聘服务总监,毕马威中国

基数: 中国内地和香港特别行政区的所有受访者
受访者可选择多于一个答案。

来源: 毕马威调查分析

关于毕马威

毕马威中国在三十一个城市设有办事机构，合伙人及员工超过15,000名，分布在北京、长春、长沙、成都、重庆、大连、东莞、佛山、福州、广州、海口、杭州、合肥、济南、南京、南通、宁波、青岛、上海、沈阳、深圳、苏州、太原、天津、武汉、无锡、厦门、西安、郑州、香港特别行政区和澳门特别行政区。在这些办事机构紧密合作下，毕马威中国能够高效和迅速地调动各方面的资源，为客户提供高质量的服务。

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

毕马威成员所遍布全球143个国家及地区，拥有超过265,000名专业人员。各成员所均为各自独立的法律主体，其对自身描述亦是如此。各毕马威成员所独立承担自身义务与责任。

毕马威国际有限公司是一家英国私营担保有限责任公司。毕马威国际及其关联实体不提供任何客户服务。

1992年，毕马威在中国内地成为首家获准中外合作开业的国际会计师事务所。2012年8月1日，毕马威成为四大会计师事务所之中首家从中外合作制转为特殊普通合伙的事务所。毕马威香港的成立更早在1945年。率先打入市场的先机以及对质量的不懈追求，使我们积累了丰富的行业经验，中国多家知名企业长期聘请毕马威提供广泛领域的专业服务（包括审计、税务和咨询），也反映了毕马威的领导地位。

