



**HAYS** Recruiting experts worldwide

# 处在十字路口的亚洲 人才供给能否满足 与日俱增的市场需求

2016瀚纳仕亚洲薪酬指南



# 目录

---

|                |           |
|----------------|-----------|
| <b>介绍</b>      | <b>3</b>  |
| <b>市场概况与趋势</b> | <b>4</b>  |
| 薪酬政策           | 6         |
| 招聘趋势           | 9         |
| 经济展望           | 15        |
| 候选人趋势          | 16        |
| <b>薪酬信息</b>    | <b>21</b> |
| 会计与财务          | 22        |
| 建筑业            | 32        |
| 银行业与金融服务       | 34        |
| 建筑工程           | 44        |
| 客服中心           | 48        |
| 教育             | 49        |
| 金融科技           | 50        |
| 人力资源           | 59        |
| 信息技术           | 63        |
| 保险业            | 71        |
| 法律             | 76        |
| 生命科学           | 79        |
| 制造与运营          | 83        |
| 办公室专员          | 91        |
| 石油和天然气         | 94        |
| 采购             | 99        |
| 房地产            | 101       |
| 市场与销售          | 104       |
| 供应链            | 108       |

# 随机应变 与时俱进

---

欢迎参阅2016年瀚纳仕亚洲薪酬指南。第九期瀚纳仕年度薪酬指南中的薪酬与招聘见解来自于亚洲各地代表约六百万名员工的超过3000位雇主。随着亚洲经济形势持续改变，我们的薪酬指南所提供的宝贵信息有助于雇主和候选人以及求职者为未来一年做好打算。



大多数接受调查的雇主预计未来一年，技能短缺将会是企业有效运营的一项挑战，但总的来说我们仍认为雇主会在未来12个月谨慎对待加薪问题。与此同时，我们的调查表明求职者的薪酬期望高于去年。求职者在更换工作岗位或找当前雇主要求加薪时将需要作一番调查以确保自己的期望切合实际。

对于雇主而言，关键是要采取措施留住员工，因为我们的求职者调查显示很多的候选人要么在积极寻找新的工作岗位，要么接受新的工作机会。本指南提供了有关求职者对企业福利的见解，当求职者被问到为何留任现在工作岗位以及对新工作有何期望时对这些福利的期望会有所不同。

我们希望本指南的薪酬和招聘市场见解能够对您在未来一年中制定有效策略有所帮助。

我们期望在未来能够与您合作！

**Christine Wright — 亚洲区执行总监**

---

## 感谢

我们在此衷心感谢所有为今年的薪酬指南收集数据的机构。您的贡献确保我们能够制作一份信息充足并能协助您制定商业决策的薪酬指南。

免责声明：瀚纳仕薪酬指南是为客户与求职者提供的一项增值服务。尽管数据的收集与汇编工作十分严谨，然而本指南仅为解释说明而非决定性文件。因此，其中信息仅可作为参考。未经瀚纳仕书面许可，不得复制全部或部分內容。



60%

的雇主预计其所在企业的  
商业活动在未来12个月中会有所增加

# 审慎市场与技能短缺 极具挑战的2016年

我们预计未来一年对于雇主来说是极具挑战的一年，雇主在加薪问题上要谨慎对待，并且还会面临技能短缺的担忧。

96%的受访雇主表示技能短缺有可能妨碍公司的有效运营，34%的受访雇主表示他们现在缺少可以实现当前商业目标的人才。人才短缺领域包括初中级管理会计和财务人员，中级管理工程、IT、市场、运营和人力资源人才以及初中级销售岗位。为应对人才短缺，65%的受访雇主愿意考虑雇用或资助合格的海外或外派求职者。

雇用调查显示43%的受访雇主计划在未来12个月增加长期员工人数，而46%的受访雇主则期望员工人数保持不变。另一方面，60%的受访雇主在过去12个月采用了灵活用工方式（比前一年上升了六个百分点）。最普遍的用工方式是通过招聘公司雇用临时工或合同工。19%的雇主期望未来一年增加临时员工/短期员工的数量。

从求职者层面来看，我们的调查研究表明许多求职者对现状不满，44%的求职者在积极找工作且42%的求职者乐于接受新工作机会。

四分之一的受访求职者期望在未来六个月内换工作，而有21%的受访求职者期望在未来一年内换工作。求职原因包括更好的薪酬和福利（48%），新挑战（40%），目前岗位缺乏职业发展（36%）和管理风格或公司文化（25%）。

相当大比例即62%的求职者在过去12个月中没有要求加薪，但我们的调查表明46%的求职者将在未来一年寻求6个百分点以上的加薪。这将形成某种矛盾，因为尽管技能短缺，仅28%的雇主计划今年给予员工6个百分点以上的加薪。

中国在加薪方面处于领先，在中国有60%的雇主预计在未来12个月会有6个百分点以上的加薪。相反在日本，63%的雇主预计加薪幅度至多为3个百分点。在香港、新加坡和马来西亚，大多数雇主打算将加薪幅度控制在3到6个百分点。

我们建议求职者考虑当前的商业环境，对于自己的薪酬期望不要过高，43%的受访雇主预计当地经济将在未来12个月有所下滑，（比去年高出25%），且42%的受访雇主预计经济现状将保持不变。仅15%的受访雇主认为经济状况将有所改观。

去年72%的雇主预计商业活动将在未来12个月有所增长，但我们的最新调查表明今年仅有60%的雇主作出类似预测。

随着雇主对加薪采取谨慎态度，留才策略应在明年成为关注焦点，尤其根据我们的调查显示高层次的求职者要么积极要么被动地在寻找新工作。

根据我们的求职者调查，员工继续为当前雇主工作的主要原因在于工作/生活稳定（45%）、薪酬和福利（40%）、职业发展（37）和工作保障（33%）。从国家层面来看，

在香港、新加坡和中国工作/生活稳定成为人们继续为同一雇主工作的主要原因。在日本，职业发展是留住人才的关键，而在马来西亚则为薪酬。

工作/生活稳定受到求职者的高度重视，这为雇主提供了审查留才策略的宝贵见解。我们调查的求职者中仅有17%将当前的工作/生活稳定评价为“非常好”，而有38%称为“好”，还有31%称为“一般”。

另外，60%的求职者相信他们当前机构有着职业发展的空间——另一让员工留任的主要原因。

找到合适的人才，雇主需要将更多精力集中于劳动力的多样性。

我们的研究显示仅有51%的雇主有着正式到位的多样性政策和惯例。其中，只有20%的雇主表示他们的政策遵守得很好，并有34%的雇主表示政策遵守得相当好。

看看本指南包含的五个国家，29%的管理角色是由女性担任，这个比例和去年一样，16%的员工为外国人。相比其他国家，新加坡的劳动力是最具多样性的，有着28%的工作岗位是由外国员工担任；其次为香港，有着18%的工作岗位由外国员工担任。中国的劳动力是最不具多样性的，仅有8%的工作岗位由外国员工担任。这反映在2015年瀚纳仕全球技能指数报告中，中国被列为有着高度不灵活性的劳动力市场，主要是由于严格的法律和监管环境。

查看我们《2015年瀚纳仕全球技能指数报告》，了解全球范围内的雇主在招聘熟练劳动力方面所面临的挑战。

[hays-index.com](http://hays-index.com)

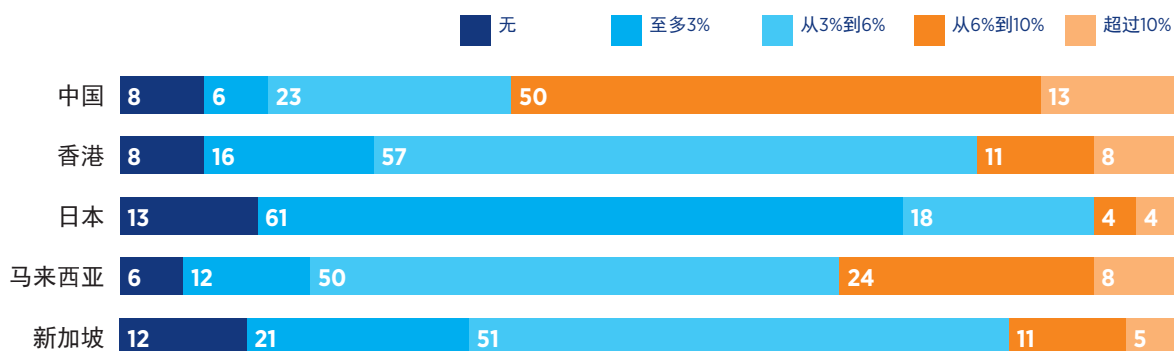


# 薪酬政策 加薪

## 1. 自上次绩效考核，各个国家平均加薪多少个百分点：



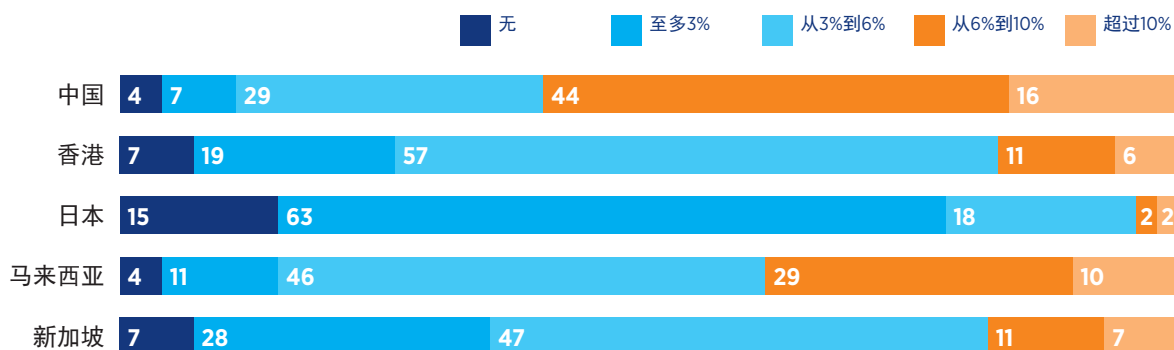
### 按国家和地区区分：



## 2. 预期下次绩效考核，各个国家平均加薪多少个百分点：



### 按国家和地区区分：



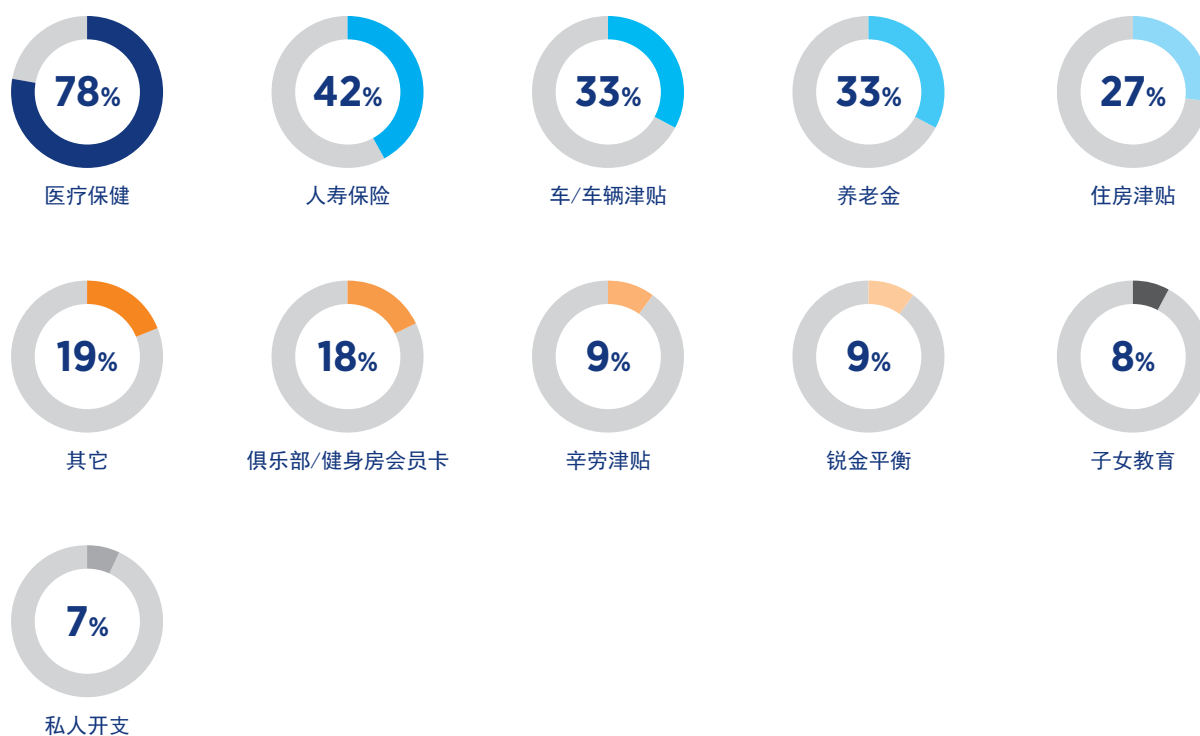
# 薪酬政策 福利

## 3. 你在工资和奖金之外有没有发放任何福利?



## 如果有的话，你提供以下哪些福利?\*

涵盖所有国家和地区：



\*可多选。

# 薪酬政策 奖金

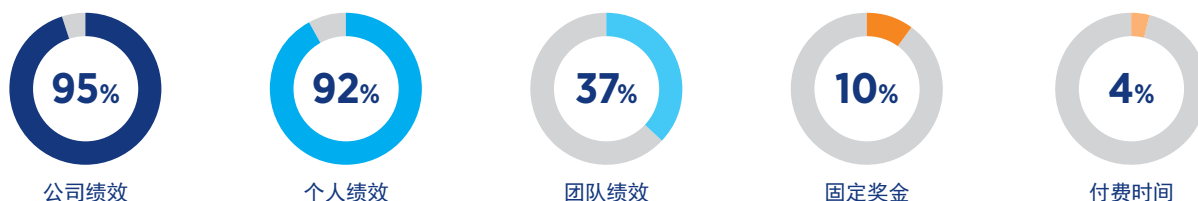
## 4. 奖金是你所在机构薪酬福利条件的一部分吗？



## 5. 你今年计划为百分之多少的员工发放奖金？



## 6. 奖金与以下哪项有关\*：



\*可多选。

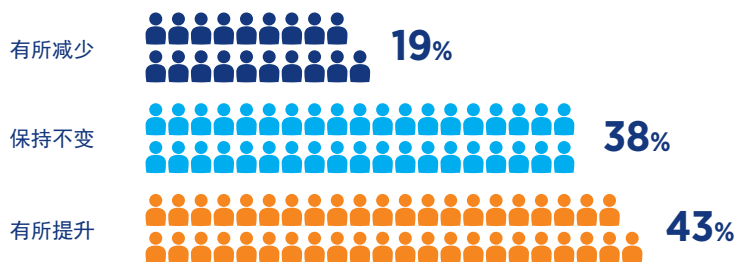
## 7. 你计划用员工薪酬的百分之多少作为奖金？



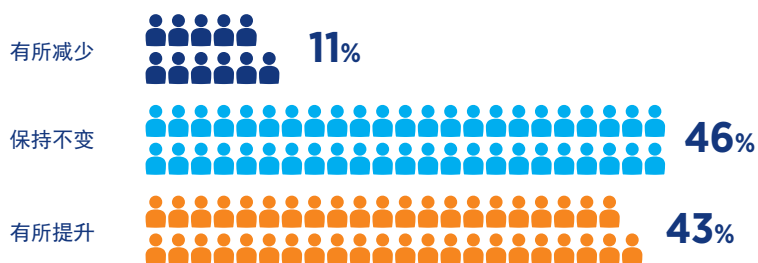


# 招聘趋势 人员配备

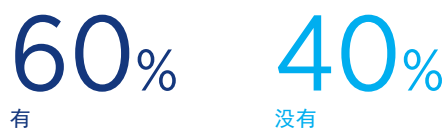
8. 在过去12个月内，你部门有长期合同的员工比例.....



9. 在未来12个月，你希望你部门有长期合同的员工比例.....



10. 在过去12个月内，你是否曾采用灵活员工方案？



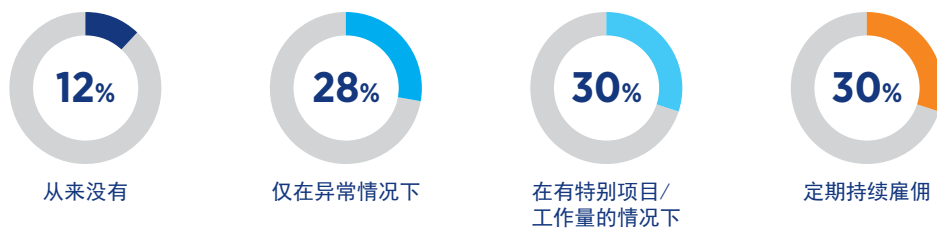
如果是，请说明哪一个是最常用的\*：



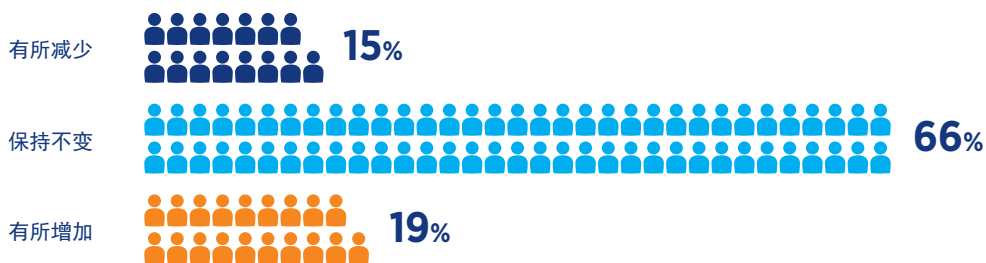
\*可多选。

# 招聘趋势 人员配备

## 11. 你雇佣短期/合约员工的频率？



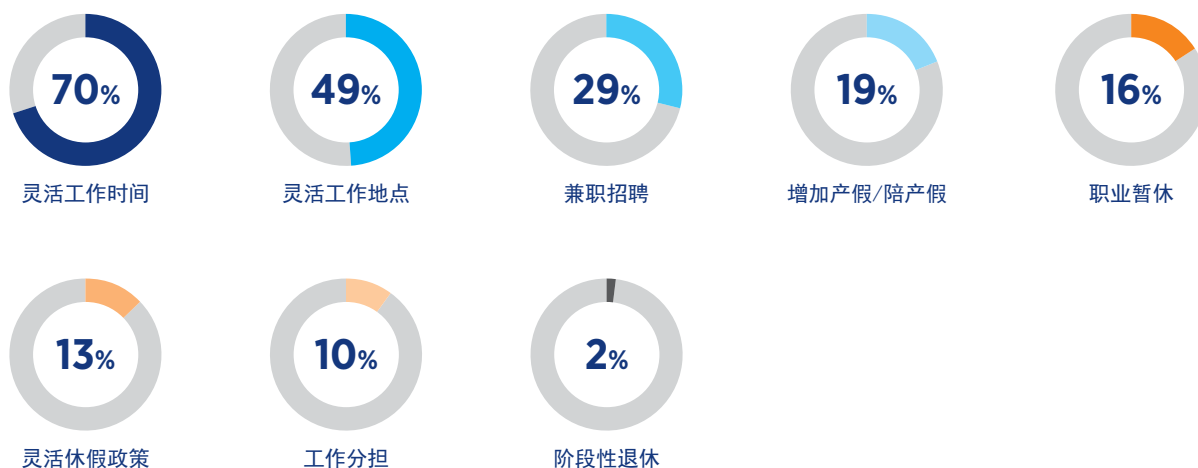
## 12. 在未来12个月，你希望所雇佣的短期 / 合约员工.....



## 13. 你的工作场所是否考虑灵活的用工措施？



### 如果是，你提供以下哪些用工措施？\*

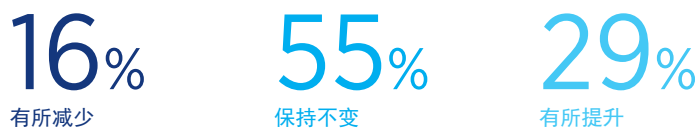


\*可多选。

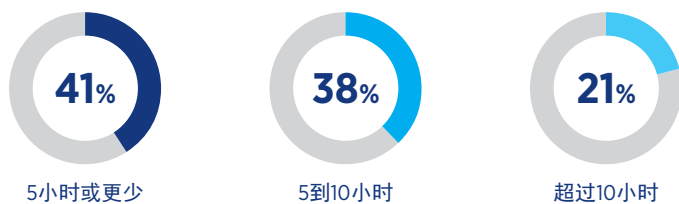
# 招聘趋势

## 人员配备

14. 在过去12个月内，你所在机构的加班 / 额外工作时间：



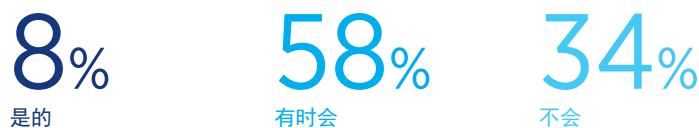
15. 如果有所增加，那么每周增加多少时间：



16. 雇主是否为员工的额外工作时间支付报酬？



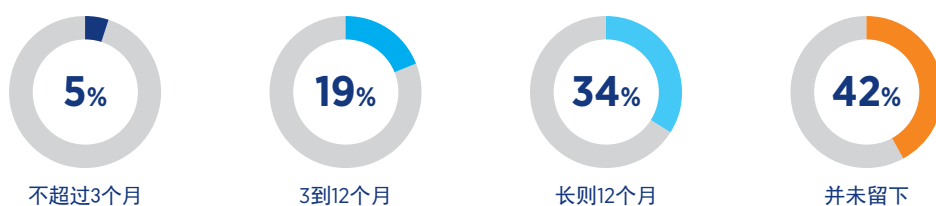
17. 当员工辞职时你是否会提出新条件予以挽留？



18. 在过去12个月内，你对所在部门百分之多少的员工辞职时提出新条件予以挽留？



19. 在挽留条件下，员工通常会待多长时间？



# 招聘趋势

## 多样性与英才制度

20. 你的机构有正规到位的多样性政策和惯例吗？



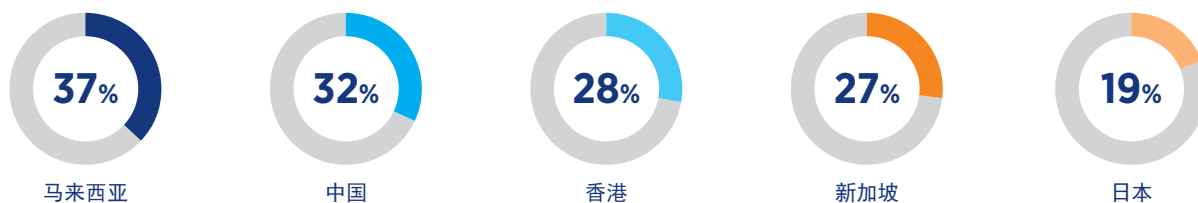
21. 如果有此类政策和惯例到位，其遵守程度如何？



22. 你们公司的女性在管理层中占多大比重？



按国家和地区区分：



# 招聘趋势

## 多样性与英才制度

---

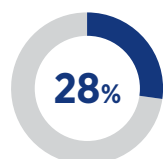
23. 你所在机构有百分之多少的外国员工？

---

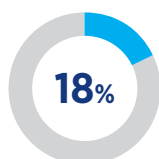
16%

涵盖所有国家

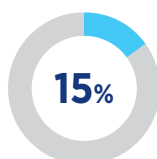
按国家和地区区分：



新加坡



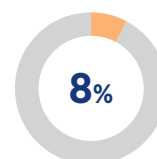
香港



马来西亚



日本



中国

---

24. 你认为所在机构的主要人才提拔标准是基于：

---

14%

工作年限

71%

工作表现

15%

人际关系

---

# 招聘趋势 技能短缺

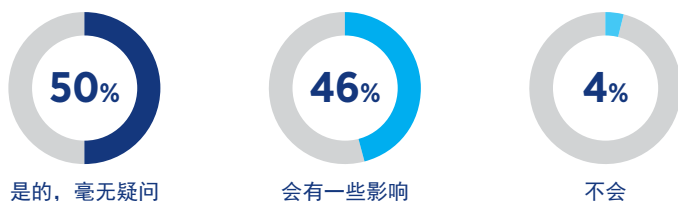
25. 为实现当前商业目标，你认为所在机构有着所需人才吗？



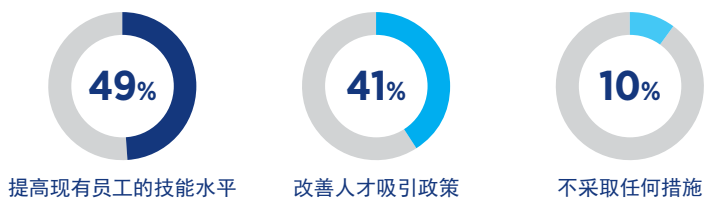
26. 最近你觉得哪个领域很难招聘员工？

|          | 初级管理<br>人员 | 中级管理<br>人员 | 高级管理<br>人员 |          | 初级管理<br>人员 | 中级管理<br>人员 | 高级管理<br>人员 |
|----------|------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|
| 会计与财务    | 25%        | 25%        | 15%        | 运营       | 14%        | 15%        | 9%         |
| 银行业与金融服务 | 4%         | 6%         | 3%         | 制造       | 6%         | 6%         | 3%         |
| 分销       | 4%         | 4%         | 3%         | 房地产/设备管理 | 2%         | 2%         | 1%         |
| 工程       | 13%        | 16%        | 9%         | 采购       | 5%         | 7%         | 3%         |
| 人力资源     | 8%         | 13%        | 7%         | 研发       | 6%         | 10%        | 6%         |
| IT       | 13%        | 17%        | 9%         | 销售       | 20%        | 21%        | 11%        |
| 法律       | 3%         | 6%         | 3%         | 供应链      | 7%         | 8%         | 4%         |
| 市场       | 8%         | 15%        | 9%         |          |            |            |            |

27. 技能短缺是否会妨碍你公司的有效运作？



28. 你所在机构会采取哪些措施来解决紧急的技能短缺情况？



29. 在技能短缺的领域，你是否会考虑雇佣或赞助一位合格的海外求职者？



# 经济展望 商业活动

## 30. 在过去12个月，商业活动.....

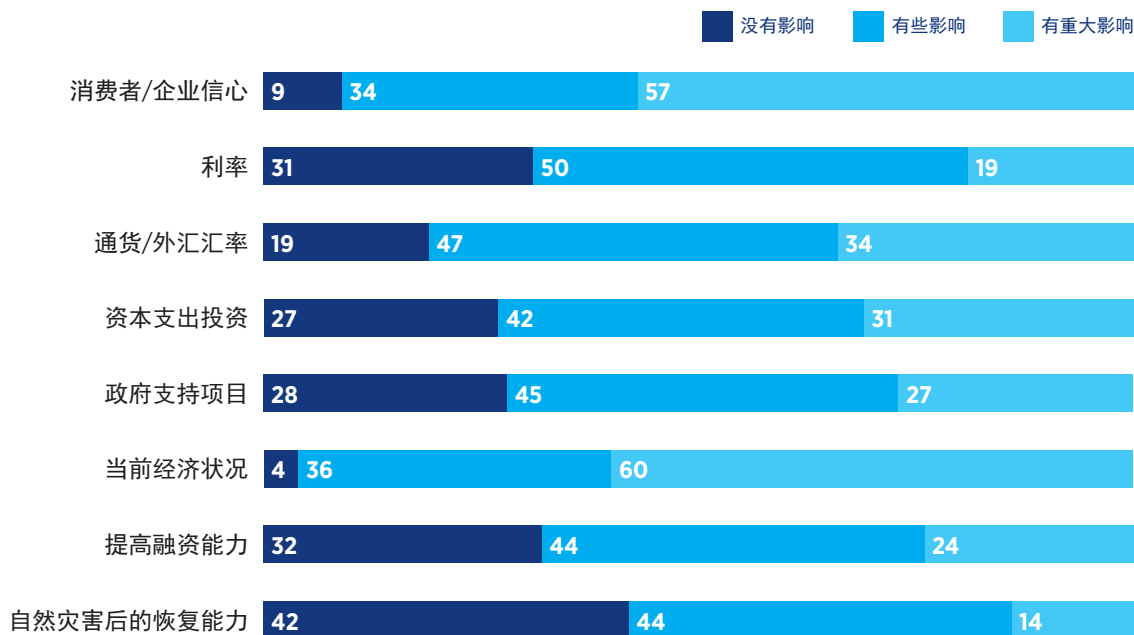


## 31. 在未来12个月，您预计商业活动将会.....



## 32. 以下关键因素对于推动你的商业活动水平具有怎样的影响？

### 影响程度



## 33. 你预计未来6至12个月的经济前景将会\*：

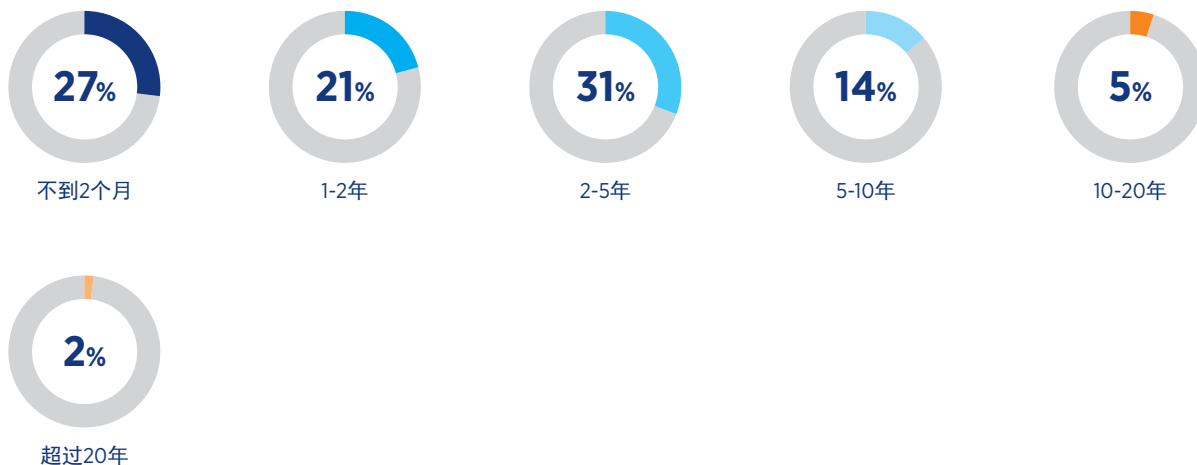


\*数据收集于2015年9月和11月

# 候选人趋势

## 员工有什么想法？

### 34. 你在当前岗位待了多长时间？涵盖所有国家：



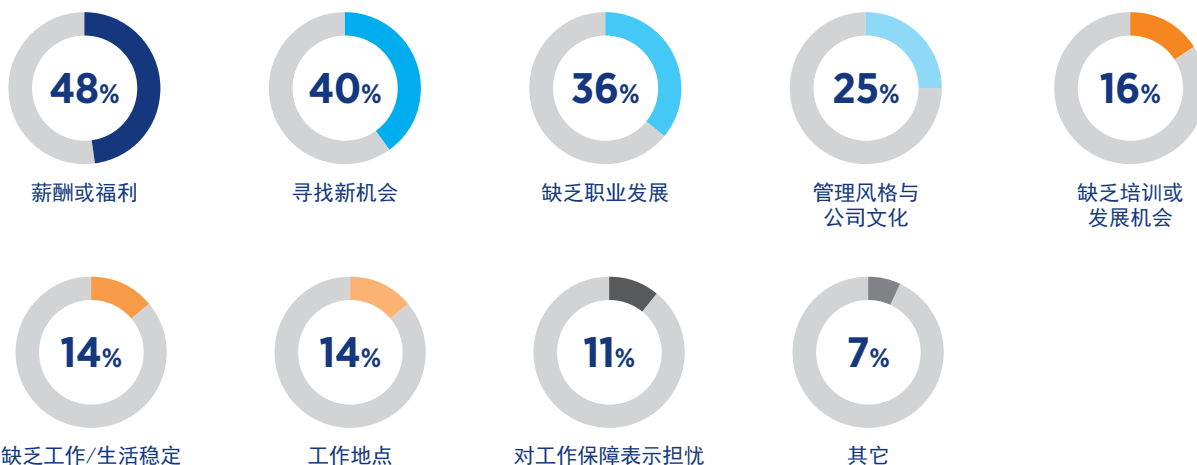
### 35. 你在积极寻找新工作吗？



### 36. 你预计将在何时换工作？



### 37. 你为什么想要找新工作？\*



\*可多选。

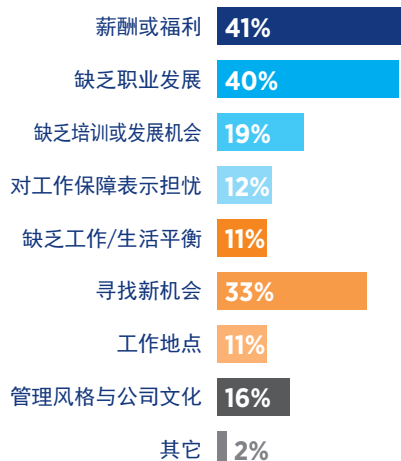


# 候选人趋势

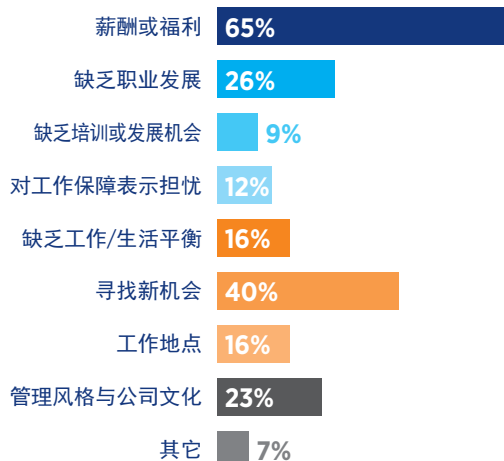
## 员工有什么想法？

按国家和地区区分的找新工作原因\*：

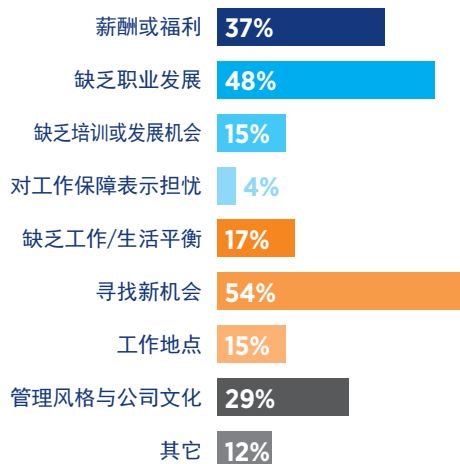
### 中国



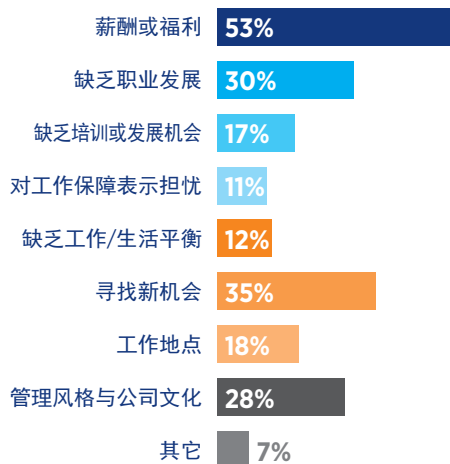
### 香港



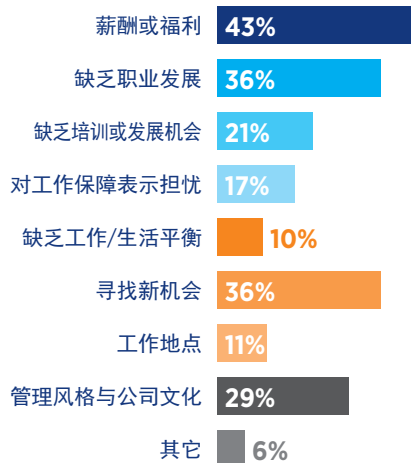
### 日本



### 马来西亚



### 新加坡

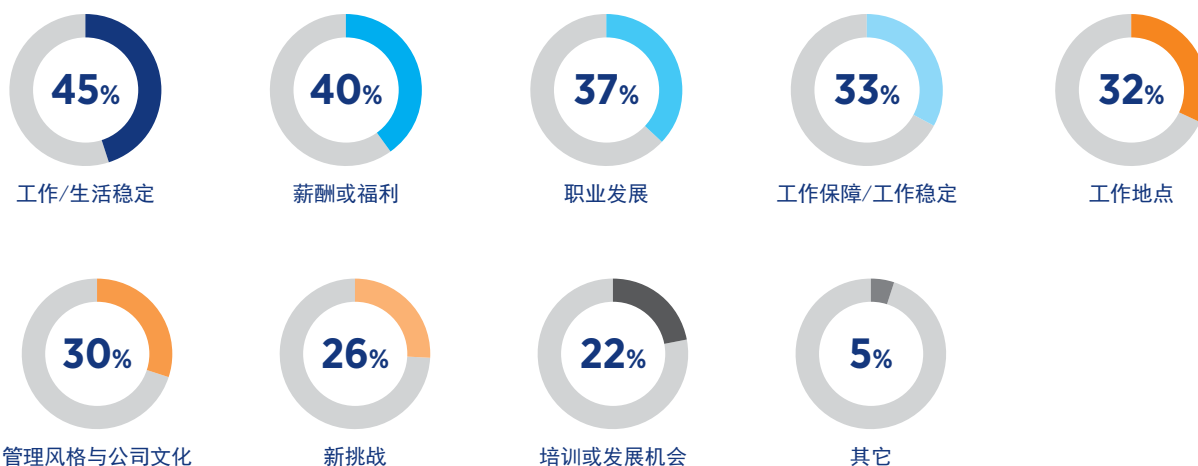


\*可多选。

# 候选人趋势

## 员工有什么想法？

38. 如果你不换工作，是什么可以让你留任目前岗位\*：



\*可多选。

瀚纳仕是领英LinkedIn上关注人数排名第一的招聘公司，目前已经在全球拥有超过110万的关注者。关注我们的领英账户，获得第一手的职场动态及招聘信息。

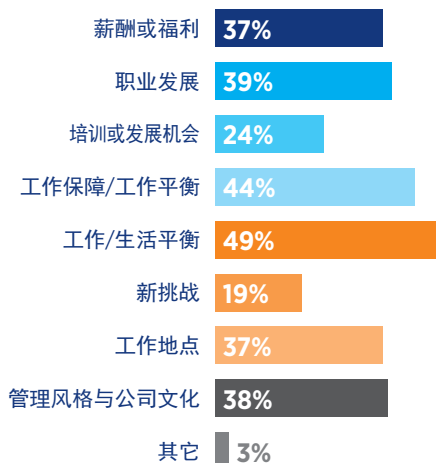
 [关注我们的领英账户linkedin.com/company/hays](https://www.linkedin.com/company/hays)

# 候选人趋势

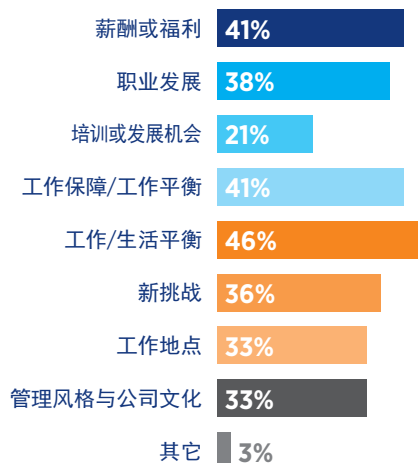
## 员工有什么想法？

按国家和地区区分的留任目前岗位的原因\*：

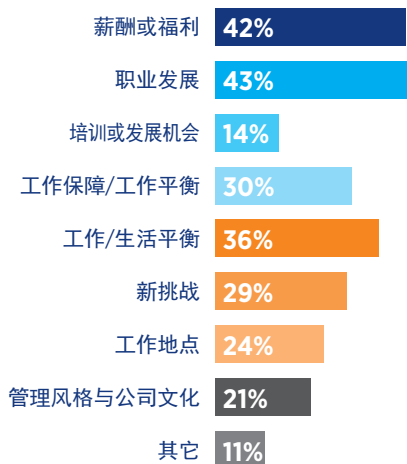
### 中国



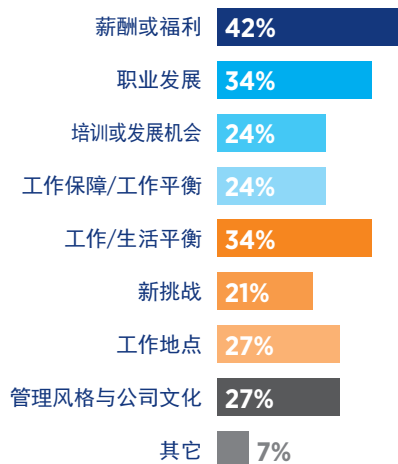
### 香港



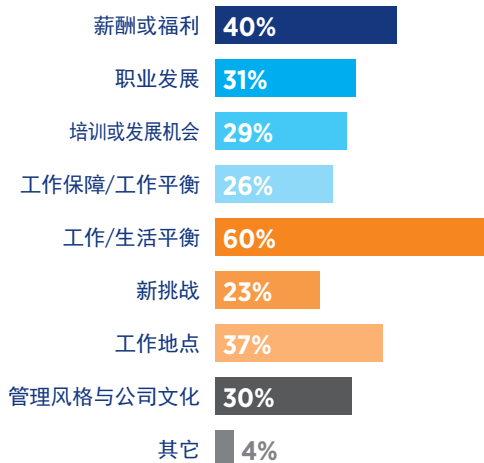
### 日本



### 马来西亚



### 新加坡



\*可多选。

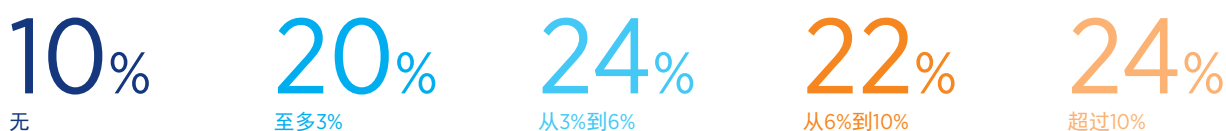
# 候选人趋势

## 员工有什么想法？

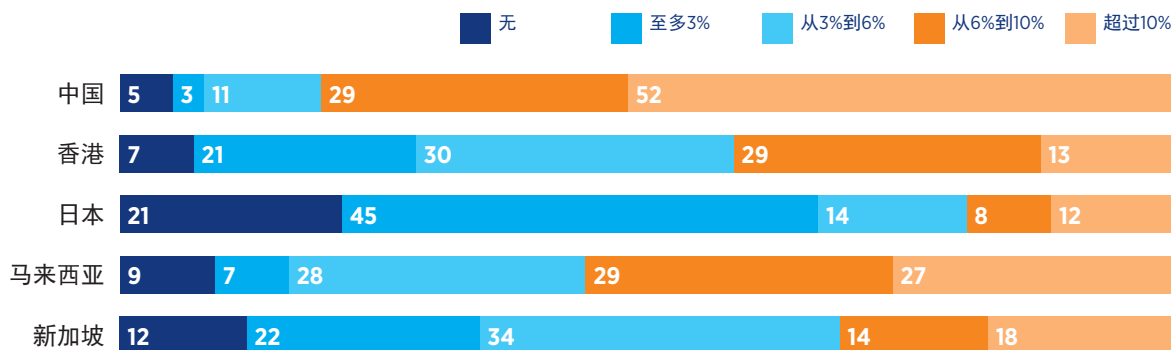
### 39. 去年你有要求加薪吗？



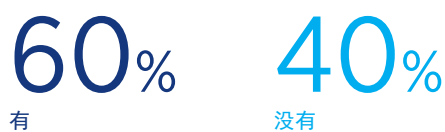
### 40. 你期望在下次考核中，获得多少百分比的加薪？



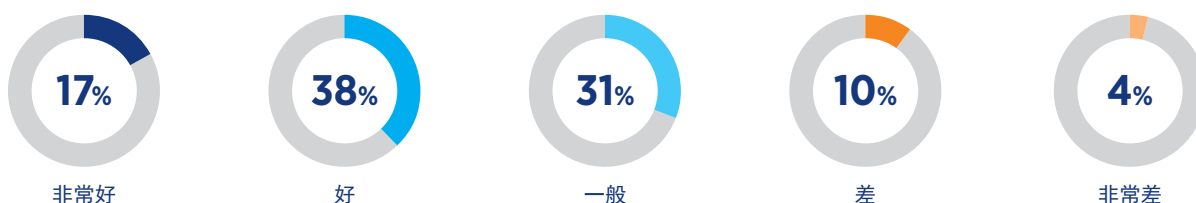
### 按国家和地区区分：



### 41. 你所在机构有职业发展的空间吗？



### 42. 你如何评价自己的工作/生活平衡性？



# 薪酬和行业概述

## 纵览你的职场领域



### 如何使用本指南

#### 使用我们的薪酬表格

薪酬都以当地货币计算，典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位。参看薪酬表格中的备注部分以确定是否包含基本工资和其它福利。

人力资源总监/人力资源负责人（工作经验少于8年）

中国 500 - 1,000 薪酬范围



完整的2016年瀚纳仕薪酬指南可从 iTunes 上免费下载相关的APP。



## 中国

在2015年，中国大陆地区就职于会计和金融领域的员工薪酬保持了较为稳定的水平，相比上一年仅出现小幅增长。

由于这两个领域对于人才的大量需求，预计各家公司将在未来提供更高的薪酬待遇，以吸引优秀的求职者们前来投效。其中，对人才需求最为强劲的方面主要为合规审计、风险管理和财务规划与分析等。当今许多企业和组织均采用了“共享服务中心”的业务架构，因此，这一架构所需要的金融人才也越来越抢手。

相比以前，会计和金融领域的招聘经理在面对跨行业的求职者时，所能做出的选择也更加有限。这是因为各家企业往往面临着在短期内提升员工能力的压力，而用于培训员工的企业内部资源也十分有限。企业希望员工从就职的第一天开始，就能够源源不断地创造价值。这一理念忽视了多元化员工结构能够为团队或公司整体带来的长期益处。

在各领域内，高级金融专业人才都供不应求，尤其是那些同时具备熟练的利益相关者管理技能的人才。这就造成了我们现在目睹到的，这些领域的职位薪酬高于平均水平的状况。正如我们预计的一样，合规审计领域的求职者已成为最为热门的招聘对象，而四大会计师事务所的审计师、公司内部审计专员和法务专员等职位的薪酬正在不断上涨。

除了这些人才需求旺盛的领域，其它行业的人才需求预计将在今后的6到12个月里保持目前个位数的增长速度。

## 香港

总的来看，香港的求职者们在2016年求职期间，会在薪酬要求上更加保守。这是因为，控制成本是目前各大企业的主要目标。

临时招聘市场的情形也是如此。无法确保正式工作的求职者们会转而寻找临时工作机会，但他们仍将面临困境，因为在他们之中，能够立刻到岗并具备能力的员工少之又少。

在香港的金融服务领域，最受热捧的职位包括任意水平的财务监管报表专员、内部审计师以及在金融衍生产品领域有丰富经验的产品管理专员等。在商务领域，尤其是在中层管理方面，财务经理和财务规划与分析经理也十分热门。招聘方们所寻找

的，是具有良好的分析能力和人际沟通能力的专业人才，这些人才还必须具备快速适应当今风云变幻的市场环境的能力。

在银行业，由于银行服务产品的复杂性，该领域对内部审计师的需求一直相当旺盛，其工作主要集中于科技、财政及市场审计方面。地方、地区和国际性的各大银行均对该职位有着相应的需求。

正式招聘市场的人才需求将继续增长，预计在未来达到2015年临时招聘市场的增速。在银行与金融服务领域，这一现象体现地尤为明显。越来越多的政策法规正驱使各大银行招聘更多的正式会计人员。在金融服务领域之外，建筑与房产和科技行业的人才需求最为旺盛。

我们还预计，安全、中介和投资管理领域的求职招聘活动也将更加频繁。此外，虽然当前的总体趋势是将会计相关业务转移到低成本的离岸共享服务中心，但许多地区总部位于香港的公司，仍然在寻求更多有经验的会计人才。

## 日本

日本的招聘市场向来充满机遇，不过申请正式职位的求职者较少，而雇佣临时员工的费用，以及招募年轻且具有双语工作能力的求职者的费用又过于高昂。

在商务领域，需求最为旺盛的人才包括了各行各业的财务规划与分析（FP与A）专业人士，尤其是在客服与零售、IT和制造行业。各家公司的首席财务官将继续着力强化它们的FP与A能力，并将其部分的会计工作交由离岸共享服务中心负责。

在金融服务领域，最为热门的当属会计与财务报表方面的人才。由于金融服务产品的复杂性，有经验且熟知金融产品的审计师总是供不应求。

四大会计师事务所正在招募更多的员工，尤其是类似顾问及IT咨询这样的非审计专业人才，它们也在大力寻求年轻、拥有双语能力且持有CPA证书的人才。人才的短缺促使了薪酬的上涨，而有能力的求职者能够受到多份高薪聘用邀请，往往还附带签约奖金。FP与A职位的求职者如果拥有MBA学位和海外工作经验，现在就能够获得至少两倍于普通会计人才的薪酬。因此，现在很多旅居海外的日籍求职者纷纷回国，以抓住这一机遇。

我们还发现，客服与零售行业正在招募更多的临时员工，而正式的会计人才依然需

求旺盛。同时，越来越多的招聘方更愿意在临时招聘市场内寻找FP与A人才。

从全球角度来看，日本仍然是最难以获取顶级人才的招聘市场之一。在2016年，招聘方们也许应该在寻找人才时采用更加灵活的手段，他们应当掌握竞争激烈的招聘市场之中的薪酬动态，并在发现合适的人才时，尽快地完成招募过程。

在日本的金融服务领域，最为热门的是负责会计与财务报表方面的人才。

# 会计与财务

## 马来西亚

马来西亚政府自2015年4月起，开始征收“商品与服务税”（GST），而这会对会计和金融招聘市场造成了强烈的影响。精通财务且熟知GST的求职者毫不意外地受到了追捧。据我们了解，2015年招聘市场的薪酬增长较为缓慢。我们也相信它将在2016年继续保持缓慢增长。

到目前为止，大部分由GST带来的市场变化和调整已经在马来西亚显现出来。在GST出现的伊始，由于人才需求火爆，招聘方们不得不把目光投向具有海外工作经历的求职者。即使在GST出现之前，招聘方们也对具有地区及海外工作经验的求职者抱有浓厚的兴趣，因为在竞争激烈的招聘市场上，他们能够创造更多的价值。

我们注意到，市场对具有财务运作经验的人才有着长期的需求。我们认为，这一趋势在明年将继续保持下去。随着这一新兴市场不断地开放、发展和扩大，对于日常财务报表及预算方面的金融人才的需求将继续增长。有趣的是，明显下滑的经济形势并未影响到市场上空缺的职位数量。

和去年一样，马来西亚的共享服务市场一直在持续发展，而随着它的发展，我们预计在共享服务主管、中层生产线经理和基层财务分析师等职位上将出现更多的招聘需求。这一需求促使了薪酬水平的上涨，我们也并未发现这一趋势有减缓的迹象。

## 新加坡

在去年，不同行业的会计和金融人才的招聘趋势出现了显著的差别。制造业和工程行业的人才需求有所下降，而银行、保险、快速消费品和零售等行业的人才需求则继续增长。

和去年一样，寻找优秀人才依然是今年的招聘方们所面临的关键性挑战。我们预计合同工招聘市场将在明年继续增长，因为招聘方们已经尝到了雇佣临时合同工所带来的好处与便利。此外，求职者们也越来越多地意识到短期工作所能带来的好处与便利。

离岸外包继续影响着新加坡招聘市场，许多公司都在将交易相关的业务转移到新加坡以外的低成本共享服务中心去。这导致基层职位的人才大量增加，并压低了其薪酬水平。而在另一方面，拥有业务流程改善经验的求职者受到了各公司更多的重视，因为它们越来越重视效率的提升与成本的控制。高级共享服务人才现在也供不

应求。

在银行业，各银行依旧重视监管方面的工作，内部审计师和产品监管专员的需求也十分强劲。不过，也有一些跨国银行在继续向海外转移它们的产品监管团队。

在人才招聘方面，由于小型企业审计成本压力减轻，且享受到了更多的税务豁免，它们在招聘人才时将能够提供更具吸引力的薪酬条件。提供更加复合且带有附加价值的多元化服务现已成为业界的主流。

总而言之，明年的薪酬水平将继续保持稳定，而相比其它行业，部分行业的处境要更加良好。拥有受管制行业工作经验的求职者将趋向于要求更高的薪酬，而拥有特殊技能的求职者们也不例外。对于在相对传统的行业就职的求职者而言，薪酬预计将保持缓慢的增长态势。



金融与会计领域最佳招聘企业  
亚洲CFO创新大奖  
2012, 2013, 2014 与 2015

“在新加坡，我们预计合同工招聘市场将在明年继续增长，因为雇主们已经尝到了雇佣临时合同工所带来的好处与便利”



# 会计与财务

## 贸易与工业 | 财务管理人员

| 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           | 700 - 1,000   | 800 - 1,200   | 1,000 - 2,500 |
| 香港           | 1,000 - 1,500 | 1,200 - 2,000 | 1,400 - 3,000 |
| 日本           | 10 - 15       | 12 - 25       | 15 - 30       |
| 马来西亚         | 240 - 420     | 300 - 720     | 480 - 900     |
| 新加坡          | 190 - 260     | 260 - 320     | 320 - 620     |

| 财务控制经理 | 中小型企业     | 大中型企业       | 跨国企业        |
|--------|-----------|-------------|-------------|
| 中国     | 450 - 700 | 600 - 800   | 600 - 1,300 |
| 香港     | 660 - 840 | 720 - 1,020 | 840 - 1,350 |
| 日本     | 10 - 15   | 10 - 18     | 12 - 20     |
| 马来西亚   | 180 - 240 | 240 - 360   | 360 - 600   |
| 新加坡    | 155 - 185 | 170 - 210   | 190 - 250   |

| 高级财务经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | 300 - 450 | 450 - 600 | 500 - 700 |
| 日本     | 10 - 12   | 10 - 15   | 12 - 18   |
| 马来西亚   | 130 - 180 | 180 - 216 | 168 - 240 |
| 新加坡    | 95 - 125  | 110 - 160 | 130 - 180 |

| 财务经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 200 - 350 | 250 - 400 | 350 - 550 |
| 香港   | 455 - 530 | 540 - 600 | 572 - 720 |
| 日本   | 8 - 12    | 8 - 14    | 10 - 15   |
| 马来西亚 | 130 - 180 | 144 - 180 | 180 - 240 |
| 新加坡  | 75 - 100  | 95 - 115  | 110 - 140 |

| 助理财务经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | 100 - 250 | 180 - 340 | 250 - 400 |
| 日本     | 6 - 10    | 8 - 10    | 8 - 12    |
| 马来西亚   | 84 - 102  | 102 - 120 | 120 - 138 |
| 新加坡    | 60 - 75   | 65 - 90   | 80 - 100  |

| 高级管理会计 | 中小型企业    | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|----------|-----------|-----------|
| 中国     | 80 - 150 | 110 - 160 | 110 - 200 |
| 日本     | 6 - 10   | 7 - 12    | 8 - 12    |
| 新加坡    | 80 - 100 | 96 - 120  | 115 - 140 |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大不相同，包括欧洲/美洲/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业



# 会计与财务

## 贸易与工业 | 财务管理人员

| 管理会计师 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|-------|-----------|-----------|-----------|
| 中国    | 100 - 150 | 120 - 200 | 130 - 250 |
| 香港    | 264 - 384 | 336 - 480 | 360 - 540 |
| 日本    | 5 - 8     | 6 - 8     | 7 - 10    |
| 马来西亚  | 84 - 102  | 102 - 108 | 108 - 120 |
| 新加坡   | 55 - 75   | 65 - 95   | 85 - 108  |

| 高级财务会计 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | 130 - 180 | 150 - 190 | 160 - 250 |
| 日本     | 5 - 8     | 6 - 8     | 6 - 10    |
| 新加坡    | 60 - 96   | 72 - 90   | 84 - 100  |

| 财务会计 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 100 - 150 | 130 - 150 | 130 - 180 |
| 香港   | 240 - 340 | 250 - 360 | 345 - 455 |
| 日本   | 5 - 7     | 5 - 8     | 6 - 8     |
| 马来西亚 | 84 - 102  | 102 - 108 | 108 - 120 |
| 新加坡  | 48 - 72   | 54 - 84   | 60 - 96   |

| 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        | N / A       | N / A       | 800 - 1,200   |
| 香港        | 840 - 1,000 | 960 - 1,200 | 1,080 - 1,500 |
| 日本        | 10 - 15     | 10 - 18     | 12 - 25       |
| 马来西亚      | N / A       | 216 - 264   | 360 - 420     |
| 新加坡       | 162 - 192   | 180 - 220   | 210 - 250     |

| 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        | N / A     | N / A     | 300 - 600 |
| 香港        | 480 - 650 | 600 - 800 | 600 - 950 |
| 日本        | 8 - 12    | 10 - 15   | 10 - 18   |
| 马来西亚      | 130 - 180 | 120 - 192 | 132 - 192 |
| 新加坡       | 85 - 115  | 110 - 135 | 130 - 160 |

| 财务分析师 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|-------|-----------|-----------|-----------|
| 中国    | 120 - 150 | 150 - 180 | 180 - 250 |
| 香港    | 280 - 384 | 360 - 480 | 360 - 540 |
| 日本    | 5 - 8     | 6 - 10    | 7 - 12    |
| 马来西亚  | 72 - 96   | 72 - 120  | 120 - 156 |
| 新加坡   | 60 - 85   | 75 - 95   | 85 - 110  |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大不相同，包括欧洲/美洲/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

# 会计与财务

## 贸易与工业 | 财务管理人员

| 税务总监 / 主管 | 中小型企业     | 大中型企业       | 跨国企业          |
|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国        | 600 - 750 | 700 - 900   | 800 - 1,500   |
| 香港        | 780 - 960 | 840 - 1,000 | 1,080 - 1,600 |
| 日本        | N / A     | 12 - 16     | 15 - 20       |
| 马来西亚      | 144 - 180 | 180 - 240   | 300 - 540     |
| 新加坡       | 120 - 150 | 150 - 200   | 200 - 300     |

| 税务经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业        |
|------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 250 - 450 | 300 - 500 | 450 - 900   |
| 香港   | 480 - 720 | 620 - 840 | 720 - 1,080 |
| 日本   | 6 - 10    | 8 - 13    | 12 - 15     |
| 马来西亚 | 96 - 144  | 144 - 216 | 216 - 264   |
| 新加坡  | 85 - 115  | 110 - 135 | 155 - 205   |

| 税务会计 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 110 - 160 | 130 - 210 | 140 - 260 |
| 日本   | 4 - 7     | 5 - 8     | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 60 - 84   | 102 - 120 | 120 - 156 |
| 新加坡  | 48 - 72   | 54 - 84   | 72 - 96   |

| 内部审计总监 | 中小型企业     | 大中型企业       | 跨国企业          |
|--------|-----------|-------------|---------------|
| 中国     | N / A     | 450 - 800   | 800 - 1,500   |
| 香港     | 700 - 880 | 720 - 1,200 | 1,200 - 1,600 |
| 日本     | N / A     | 10 - 15     | 12 - 18       |
| 马来西亚   | 156 - 180 | 216 - 264   | 300 - 480     |
| 新加坡    | 110 - 150 | 135 - 185   | 165 - 250     |

| 内部审计经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | N / A     | 350 - 450 | 450 - 700 |
| 香港     | 480 - 600 | 540 - 840 | 650 - 840 |
| 日本     | N / A     | 8 - 12    | 12 - 15   |
| 马来西亚   | 96 - 120  | 120 - 180 | 180 - 240 |
| 新加坡    | 85 - 115  | 110 - 135 | 130 - 160 |

| 内部审计 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | N / A     | 200 - 350 | 200 - 350 |
| 香港   | 450 - 540 | 420 - 600 | 540 - 660 |
| 日本   | N / A     | 6 - 10    | 7 - 12    |
| 马来西亚 | 72 - 96   | 96 - 144  | 144 - 180 |
| 新加坡  | 60 - 85   | 75 - 95   | 85 - 108  |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大不相同，包括欧洲/美洲/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

# 会计与财务

## 贸易与工业 | 财务管理人员

| 资金总监 / 公司资金总监 | 中小型企业       | 大中型企业       | 跨国企业          |
|---------------|-------------|-------------|---------------|
| 中国            | N / A       | N / A       | 600 - 1,300   |
| 香港            | 840 - 1,080 | 960 - 1,200 | 1,200 - 2,000 |
| 日本            | N / A       | 12 - 16     | 12 - 18       |
| 新加坡           | 110 - 150   | 135 - 185   | 165 - 250     |

| 助理审计经理 | 中小型企业   | 大中型企业    | 跨国企业      |
|--------|---------|----------|-----------|
| 中国     | N / A   | N / A    | 300 - 350 |
| 日本     | N / A   | 6 - 8    | 7 - 10    |
| 马来西亚   | 60 - 96 | 84 - 108 | 102 - 144 |
| 新加坡    | 55 - 75 | 65 - 90  | 100 - 120 |

| 高级资金经理 | 中小型企业    | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|----------|-----------|-----------|
| 中国     | N / A    | 450 - 600 | 600 - 900 |
| 日本     | N / A    | 12 - 15   | 15 - 18   |
| 新加坡    | 90 - 120 | 110 - 150 | 140 - 170 |

| 资金经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 300 - 400 | 400 - 500 | 500 - 700 |
| 香港   | 420 - 480 | 480 - 650 | 600 - 940 |
| 日本   | N / A     | 10 - 12   | 12 - 15   |
| 新加坡  | 75 - 95   | 85 - 115  | 110 - 150 |

| 资金专员 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 100 - 150 | 130 - 150 | 150 - 250 |
| 日本   | N / A     | 6 - 9     | 8 - 10    |
| 新加坡  | 54 - 72   | 64 - 85   | 74 - 96   |

| 资金会计 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 100 - 150 | 130 - 150 | 150 - 250 |
| 日本   | N / A     | 5 - 8     | 7 - 9     |
| 新加坡  | 60 - 80   | 70 - 90   | 95 - 125  |

| 合规总监 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业          |
|------|-----------|-----------|---------------|
| 中国   | N / A     | 500 - 700 | 600 - 1,300   |
| 香港   | 650 - 780 | 680 - 960 | 1,100 - 1,680 |
| 马来西亚 | N / A     | 250 - 310 | 300 - 480     |
| 新加坡  | 110 - 150 | 135 - 182 | 165 - 250     |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大不相同，包括欧洲/美洲/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

# 会计与财务

## 贸易与工业 | 财务管理人员

| 高级合规经理 | 中小型企业    | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|----------|-----------|-----------|
| 中国     | N / A    | 400 - 600 | 600 - 800 |
| 马来西亚   | N / A    | 120 - 180 | 200 - 240 |
| 新加坡    | 80 - 100 | 100 - 120 | 110 - 130 |

| 合规经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | N / A     | 350 - 500 | 500 - 600 |
| 香港   | 380 - 500 | 420 - 600 | 480 - 800 |
| 马来西亚 | N / A     | 96 - 120  | 180 - 216 |
| 新加坡  | 80 - 100  | 85 - 105  | 95 - 115  |

| 合规专员 | 中小型企业   | 大中型企业   | 跨国企业     |
|------|---------|---------|----------|
| 新加坡  | 60 - 80 | 65 - 85 | 80 - 110 |

| 项目控制经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业        |
|--------|-----------|-----------|-------------|
| 中国     | 190 - 250 | 250 - 400 | 350 - 1,300 |
| 日本     | 4 - 6     | 6 - 8     | 6 - 10      |
| 新加坡    | 145 - 165 | 155 - 185 | 175 - 200   |

| 项目财务经理 | 中小型企业     | 大中型企业     | 跨国企业      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | N / A     | 220 - 400 | 350 - 600 |
| 日本     | 7 - 10    | 8 - 12    | 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      | 助理经理      | 经理        | 共享服务中心项目经理  |
|--------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国     | 250 - 400 | 400 - 600 | 600 - 800 | 800 - 1,300 |
| 马来西亚   | 90 - 120  | 102 - 168 | 180 - 300 | 240 +       |
| 新加坡    | 54 - 75   | 60 - 90   | 90 - 125  | 200 - 300   |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大不相同，包括欧洲/美洲/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

# 会计与财务

## 贸易与工业 | 财务管理人员

| 应届生  | 助理会计     | 应届生会计    |
|------|----------|----------|
| 中国   | 65 - 120 | 55 - 100 |
| 日本   | 3 - 5    | 3 - 5    |
| 马来西亚 | 54 - 66  | 42 - 48  |
| 新加坡  | 45 - 65  | 33 - 45  |

| 财务支持人员 | 应收账款      | 应付账款      | 信贷控制      | 簿记员       |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | 40 - 65   | 40 - 65   | 40 - 55   | 40 - 70   |
| 香港     | 176 - 300 | 176 - 300 | 220 - 404 | 240 - 380 |
| 日本     | 3 - 5     | 3 - 5     | 5 - 7     | 3 - 5     |
| 马来西亚   | 30 - 54   | 30 - 54   | 36 - 60   | N / A     |
| 新加坡    | 38 - 60   | 38 - 60   | 40 - 60   | 26 - 40   |

### 备注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 全球公司的职称大不相同，包括欧洲/美洲/北美公司

## 银行业

| 金融服务 | 财务总监 / 首席财务官  | 财务控制经理        | 高级财务经理      |
|------|---------------|---------------|-------------|
| 中国   | 1,200 - 2,000 | 900 - 1,600   | 600 - 1,000 |
| 香港   | 1,600 - 3,000 | 1,200 - 2,000 | 800 - 1,200 |
| 日本   | 12 - 30       | 10 - 25       | 10 - 18     |
| 马来西亚 | 420 +         | 240 - 390     | 144 - 210   |
| 新加坡  | 300 - 500     | 200 - 350     | 150 - 275   |

|      | 财务经理      | 助理财务经理    | 税务总监 / 税务主管   |
|------|-----------|-----------|---------------|
| 中国   | 500 - 750 | 300 - 500 | 1,200 - 1,600 |
| 香港   | 650 - 950 | 420 - 540 | 1,400 - 2,200 |
| 日本   | 8 - 15    | 7 - 12    | 15 - 25       |
| 马来西亚 | 96 - 168  | 66 - 96   | 204 - 300     |
| 新加坡  | 125 - 200 | 75 - 150  | 250 - 500     |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利
- 投资银行薪酬位于所示范围的高端，个人银行位于低端

# 会计与财务

## 银行业

| 金融服务 | 税务经理        | 税务会计      | 内部审计总监        | 高级审计经理      |
|------|-------------|-----------|---------------|-------------|
| 中国   | 500 - 800   | 350 - 450 | 1,000 - 1,600 | 800 - 1,000 |
| 香港   | 650 - 1,200 | 400 - 600 | 1,700 - 2,500 | 800 - 1,200 |
| 日本   | 10 - 18     | 6 - 12    | 12 - 25       | 12 - 18     |
| 马来西亚 | 132 - 200   | 60 - 120  | 240 - 480     | 168 - 240   |
| 新加坡  | 140 - 220   | 80 - 160  | 250 - 400     | 170 - 260   |

|      | 审计经理      | 助理审计经理    | 产品控制部门总监      | 高级产品总监      |
|------|-----------|-----------|---------------|-------------|
| 中国   | 600 - 800 | 350 - 500 | 1,200 - 1,600 | 800 - 1,200 |
| 香港   | 650 - 950 | 350 - 500 | 1,500 - 2,500 | 900 - 1,500 |
| 日本   | 10 - 16   | 8 - 12    | 18 - 20       | 12 - 16     |
| 马来西亚 | 120 - 180 | 72 - 120  | 252 - 360     | 156 - 240   |
| 新加坡  | 100 - 170 | 70 - 110  | 250 - 400     | 150 - 250   |

|      | 产品总监      | 高级资金经理        | 资金经理        | 资金会计      |
|------|-----------|---------------|-------------|-----------|
| 中国   | 650 - 900 | 800 - 1,000   | 350 - 650   | 150 - 350 |
| 香港   | 500 - 800 | 1,100 - 1,500 | 800 - 1,100 | 420 - 550 |
| 日本   | 10 - 14   | 15 - 18       | 12 - 15     | 7 - 10    |
| 马来西亚 | 84 - 160  | 216 - 350     | 120 - 216   | 72 - 120  |
| 新加坡  | 75 - 150  | 200 - 300     | 150 - 225   | 75 - 150  |

|      | 合规 / 风险主管     | 高级合规/风险经理   | 合规/风险经理   |
|------|---------------|-------------|-----------|
| 中国   | 1,000 - 1,500 | 650 - 900   | 350 - 600 |
| 香港   | 1,200 - 2,000 | 850 - 1,200 | 600 - 850 |
| 日本   | 25 - 30       | 15 - 20     | 11 - 16   |
| 马来西亚 | 300 - 480     | 168 - 300   | 72 - 168  |
| 新加坡  | 200 +         | 180 - 200   | 150 - 180 |

|      | 合规/风险专员   | 应收账款      | 应付账款      | 信贷控制      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 150 - 350 | 60 - 120  | 60 - 120  | 200 - 400 |
| 香港   | 350 - 480 | 200 - 300 | 200 - 300 | 200 - 320 |
| 日本   | 8 - 12    | 5 - 8     | 5 - 8     | 8 - 15    |
| 马来西亚 | 120 - 240 | 34 - 66   | 34 - 66   | 36 - 66   |
| 新加坡  | 130 - 150 | 50 - 75   | 50 - 75   | 50 - 90   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利
- 投资银行薪酬位于所示范围的高端，个人银行位于低端

# 会计与财务 咨询服务业

| 审计   | 顾问        | 高级助理/助理经理 |
|------|-----------|-----------|
| 香港   | 240 - 300 | 320 - 470 |
| 日本   | 5 - 8     | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 36 - 48   | 60 - 84   |
| 新加坡  | 35 - 45   | 50 - 70   |

|      | 经理        | 高级经理        | 总监/合伙人  |
|------|-----------|-------------|---------|
| 香港   | 500 - 720 | 750 - 1,100 | 1,200 + |
| 日本   | 9 - 12    | 12 - 15     | 15 +    |
| 马来西亚 | 84 - 120  | 120 - 180   | 240 +   |
| 新加坡  | 75 - 100  | 100 - 150   | 180 +   |

| 咨询实践 | 顾问        | 高级助理/助理经理 |
|------|-----------|-----------|
| 香港   | 240 - 300 | 320 - 560 |
| 日本   | 6 - 8     | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 36 - 48   | 60 - 84   |
| 新加坡  | 35 - 45   | 50 - 70   |

|      | 经理        | 高级经理        | 总监/合伙人  |
|------|-----------|-------------|---------|
| 香港   | 570 - 920 | 920 - 1,200 | 1,200 + |
| 日本   | 10 - 15   | 15 - 18     | 20 +    |
| 马来西亚 | 84 - 120  | 120 - 180   | 240 +   |
| 新加坡  | 75 - 100  | 100 - 150   | 180 +   |

| 税务   | 税务顾问      | 高级税务顾问    |
|------|-----------|-----------|
| 香港   | 240 - 300 | 320 - 560 |
| 日本   | 5 - 8     | 7 - 10    |
| 马来西亚 | 36 - 48   | 60 - 84   |
| 新加坡  | 40 - 75   | 60 - 90   |

|      | 税务经理      | 高级税务经理      | 税务总监    |
|------|-----------|-------------|---------|
| 香港   | 570 - 920 | 920 - 1,200 | 1,200 + |
| 日本   | 10 - 14   | 12 - 16     | 18 +    |
| 马来西亚 | 84 - 120  | 120 - 180   | 240 +   |
| 新加坡  | 120 - 150 | 100 - 150   | 180 +   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



## 中国

中国房地产行业的“降温”迫使许多建筑和设计公司转变了原本的业务重点，从提供传统的项目服务变为为了拓展多元服务与设计能力。

建筑师、设计师和在医疗保健行业拥有丰富经验的项目经理，仍然是各大招聘方争相抢夺的热门人才。由于中国大陆的此类人才十分有限，他们的薪酬水平也节节攀升。

相反的是，对于拥有住宅项目经验的专业人才的需求有所减少，使得中级的求职者们的薪酬增速随之放缓。拥有10年以上工作经验的求职者仍然具有竞争力，但越来越多招聘方都开始要求其高级员工掌握优秀的业务拓展能力，以及从客户手中争取新项目机会的能力。对于大多数中级和高级的求职者们来说，本地人脉网络和成功的任职履历已经成为应聘的前提条件。

由于设计公司开始拓展多元项目服务能力，如果高级求职者们能够显著提升这些公司的综合服务能力，并拓展新的营收渠道，那么他们就有资格要求更高的薪酬。

## 香港

香港地区对建筑师和项目经理依然保持着稳定的需求。由于在香港地区注册并获得建筑师资格的要求较高，拥有正式资质的建筑师人才依然处于紧缺状态。

虽然香港的各建筑公司近段时间以来承包的地区性项目有所减少，但由于其它一系列的原因，它们对拥有正式资质的建筑师人才的需求依然旺盛。香港本地的建筑市场依然十分活跃，并将继续为求职者们提供大量的国内工程项目工作机会。同时，许多该地区的客户和咨询公司也更加倾向于将它们仍在建设当中的项目，外包给香港的建筑公司。这是因为香港的建筑公司能够保障高水平的施工质量，而这也将拉动对人才的需求。

虽然我们并不认为在今后的12个月里，该行业的薪酬水平会出现大幅的上涨，但我们也不认为它会出现下降。在明年，对人才的需求以及该行业拥有正式资质的员工的薪酬水平均会保持良好的增长态势。

## 新加坡

总体上来看，新加坡的招聘市场出现了下滑的趋势，这是因为政府开始采取措施以避免房地产泡沫的产生，从而导致了房地

产市场的走低。不过，在其它的一些行业，对人才的需求依然强劲。

新加坡的医疗保健行业正在蓬勃发展，许多大型医院项目都处于在建状态，这加强了该行业对于医疗建筑师和医疗建筑规划师的需求。拥有建筑信息建模（BIM）软件使用经验的求职者也获得了更多的工作机会。

办公场所的室内设计师一直以来都是招聘市场的热门，尤其是拥有丰富的室内设计以及办公室布局经验的设计师。而在例如医疗和商务等领域内，拥有丰富经验的项目经理在明年也将继续处于高位的需求状态。与之相同的还有本地及海外的医疗建筑规划师职位。

从求职者的角度来看，我们发现它们更加乐于应聘能够参与工作的全部流程（从设计到建造）的职位。而对建筑师们而言，他们真切地期望与他们合作的建筑咨询公司、承包商和开发商能够提供有关建筑环境的整体意见，以便他们获知咨询公司和客户对于施工的要求。

**“在中国大陆地区，建筑师、设计师和在医疗保健行业拥有丰富经验的项目经理，仍然是各大招聘方争相抢夺的热门人才”**



# 建筑业

| 建筑业 | 应届建筑师     | 建筑师<br>( 2-5年 ) | 建筑师<br>( 5-10年 ) | 助理 / 高级助理 | 首席 / 总监     |
|-----|-----------|-----------------|------------------|-----------|-------------|
| 中国  | 65 - 104  | 100 - 360       | 250 - 600        | 550 - 750 | 850 +       |
| 香港  | 300 - 420 | 360 - 480       | 540 - 720        | 720 - 960 | 930 - 1,900 |
| 新加坡 | 35 - 42   | 45 - 68         | 78 - 116         | 116 - 147 | 126 +       |

|     | 应届室内设计师   | 室内设计师<br>( 2-5年 ) | 室内设计师<br>( 5-10年 ) | 高级室内设计师   | 项目经理      |
|-----|-----------|-------------------|--------------------|-----------|-----------|
| 中国  | 50 - 97   | 100 - 300         | 200 - 500          | 250 - 550 | 300 - 600 |
| 香港  | 170 - 263 | 263 - 364         | 365 - 470          | 470 - 615 | 615 - 860 |
| 新加坡 | 37 +      | 47 - 58           | 68 - 105           | 74 - 121  | 68 - 95   |

|     | 设计总监    | CAD制图员    | 景观设计师<br>( 2-5年 ) | 景观设计师<br>( 5-10年 ) | 景观总监  |
|-----|---------|-----------|-------------------|--------------------|-------|
| 中国  | 500 +   | 60 - 150  | 80 - 250          | 150 - 400          | 550 + |
| 香港  | 1,000 + | 160 - 245 | 280 - 480         | 480 - 850          | 850 + |
| 新加坡 | 131 +   | 42 - 58   | 53 - 68 +         | 74 - 89            | 137 + |

|     | 城市规划师<br>( 2-5年 ) | 城市规划师<br>( 5-10年 ) | 首席城市规划师   |
|-----|-------------------|--------------------|-----------|
| 中国  | 120 - 350         | 330 - 550          | 550 - 800 |
| 香港  | 240 - 400         | 400 - 660          | 660 - 980 |
| 新加坡 | 63 - 79           | 79 - 100           | 84 - 116  |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 银行与金融服务业



## 中国

在2015年，中国地区的银行与金融服务业的薪酬水平保持了相对稳定的上升趋势。不过在2016年，传统银行业将面临诸多的挑战，我们预计该领域招聘市场的活跃度和薪酬增速都将受到冲击。在宏观经济环境风云变幻的局面下，企业、零售和个人银行业务领域目前仍然急缺业务熟练的高级人才。受到以上因素的综合影响，我们预计该领域内的薪酬增速将保持低位。

中国政府一直以来都在向网络金融公司和资产管理公司提供资金及政策支持，而这两种类型的公司也将继续在传统市场和自由贸易区内拓展它们的业务。因此，在2015年，这些领域的招聘市场相当活跃，我们预计它将在2016年继续发展，并为各家公司带来更多的薪酬压力。

由于跨国银行将目光转向了成本节约和业务效率提升，中国的共享服务行业也变得更加繁荣。尤其是在政府新一轮针对违规行为的惩罚措施实行后，“反洗钱”（AML）和“客户了解”（KYC）类职位的人才更显抢手。在2016年，这些领域的人才仍将处于供不应求的状态，其薪酬水平也将继续上涨。

总的来说，在新的一年里，中国银行业界的人才竞争仍将维持激烈的状况。为了应对这一挑战，各家银行将着力控制其内部人员流动并改善培训机制。我们同时可以预计，将有一部分职位会面向海外招聘。而对于无法实现这一点的职位，我们预计其薪酬将在接下来的12个月内呈现上涨态势。

## 香港

在2016年，部分行业的前台营收类职位的热度将相对有所下降。而大多数企业工作的重心将转变为合规管理、员工入职培训和客户尽职调查方面。

客户培养和客户关系维护（COBAM）方面的人才能够帮助银行在竞争中占据先机，因此长期处于紧缺的状态。而合规性的重要性也无需多说，它能够对COBAM市场造成极大的影响。COBAM、尽职调查和研究审核等方面的互利关系使得这三个领域对人才一直保持着旺盛的需求。这种需求也使得这些领域的员工在从基层员工升职为中层员工时，其薪酬往往能够增长18%-25%，并促使更多的求职者投向这些行业。在高端的合规管理和入职培训职位上，招聘方为了适应当前的人才紧缺状

况，也变得更加愿意考虑来自不同背景的求职者。

个人、商务和零售银行业中的客户关系经理职位仍将保持热门。个人银行业领域的职位一如既往地和小银行中的职位一样竞争激烈。我们预计许多小型银行将大量招募更多的员工，以扩大其在香港高利润业务中的市场份额。

由于前台业务增速放缓，商务和企业银行业中的客户关系管理人才也四处难寻。该行业的人才正不断流失，并转而投向其它的职位，例如客户尽职调查、员工入职培训乃至个人银行业职位等。

同时，由于招聘方对薪酬提升持谨慎态度，前台职位的薪酬也将继续维持当前的水平。

## 日本

在2015年，日本市场和上一年一样，缺乏具有丰富经验和双语（日语和英语）能力的银行与金融服务业人才。而这种人才不足的现象遍布于各行各业，无论是安保行业还是资产管理行业，都未逃过一劫。

东京的合规管理市场保持了一定的活跃性，其招聘活动主要集中于传统的第二道防线类职位上。与之类似的是，产品监管领域的招聘市场活跃度也有所提升，这是因为有越来越多的公司在寻求有经验的人才。

在另一方面，市场风险领域则一片平静。大部分的公司都在去年招满了员工，以应对现在新实施的许多法规政策的要求。

在基层前台职位方面，并购与收购、跨国/全球级财团资本领域对有经验的银行业人才的需求也十分强劲。从买方角度来看，大部分资产管理领域的招聘活动都集中于产品相关方面。由于固定收益产品依然受到机构投资者们的青睐，许多海外的大型资产管理公司都在寻求基层和中层的固定收益产品专员，来加强它们的销售队伍。

同时，企业银行在招收新员工方面仍然持谨慎的态度。虽然客户关系管理行业持续升温，但新的空缺岗位数量仍然难以满足市场需求。

“在香港，个人、商务和零售银行业中的客户关系经理职位仍将保持热门”

# 银行与金融服务业

## 马来西亚

马来西亚的个人银行业和全球市场相关部门的招聘即将迎来增长，这会导致对客户关系经理、产品研发人员以及合规专员的需求增长。

跨太平洋伙伴关系协议（TPP）和东盟银行业一体化框架协议的签署，将为贸易和现金交易领域的人才，以及跨国银行营销及产品开发领域的求职者们创造更多工作机会。

由于马来西亚央行在近期制定了新的银行业法规，法律、合规管理、风险管理等领域对人才的需求也在不断增长。这些法规包括外汇管理法令、海外账户税务合规性法令、支付法令、违规惩罚条例以及其它的众多规章制度。由于各家银行纷纷寻求改善它们的合规性表现，在这些领域有工作经验的求职者将获得更多的工作机会。

马来西亚政府正面向各大银行和金融控股公司推行巴塞尔三级资本充足率标准，这一标准将从2019年1月1日起正式生效，并促使这些公司进一步强化它们的资本结构。因此，与这一标准相关的职位也将在2016年成为热门，例如资本充足率规划、ICAAP项目和巴塞尔三级标准报表等方面的职位。

马来西亚的资产管理行业目前相当活跃，随着本地居民不断向养老基金和共同基金进行投资，当地大型基金组织的经理们的薪酬也水涨船高。在伊斯兰资本市场，投资者们的投资手笔也相当巨大。在业界有一项共识，资产管理行业发展的唯一桎梏就是它对于销售部门和银行部门的依赖过于严重，因为这两类部门是该行业的主要营销渠道。该行业为了将需要更多的商务战略人才和投资风险评估人才，来重构并推动这一行业的持续发展。

## 新加坡

在接下来的一年，我们预计个人银行业将成为新加坡银行与金融服务行业招聘需求最为旺盛的领域。在后台职位方面，各银行越来越重视求职者的人际关系网络，所以客户关系经理等职业的热度将继续提升。招聘方希望通过提供高薪的方式，来应对当前市场的人才短缺状况。

总体来看，新加坡银行与金融服务业的薪酬变化趋势较为稳定，在2015年内大体保持了同一水平。这是由于新加坡的市场经过了一段稳定期，许多公司在诸多职位的

薪酬及员工数量问题上都按兵不动。

尽管如此，我们还是发现某些方面的职位薪酬出现了上涨，例如合规管理方面，这是因为各公司希望加强这一方面的业务能力，以达到新制定法规的要求。风险与合规管理仍将是2016年招聘市场的热门领域。由于银行业在近段时间以来一直面临着政府监管的压力，对这些方面人才的需求还有可能成为一项长期的趋势。

在2015年，我们还发现稀缺人才的薪酬进一步地出现了上涨，例如企业银行关系经理等，与银行之间的关系将是各家企业在2016年面临的又一项挑战。

与此同时，中台职位和后台职位的薪酬将保持相对平稳的态势，至少在2016年的上半年是这样。我们在这一地区同时观察到了人力资源离岸外包和到岸引进的现象，这使得那些失去工作的求职者们得以找到新的工作。因此，人才市场的供需将继续保持平衡。

**“由于马来西亚央行在近期制定了新的银行业法规，法律、合规管理、风险管理等领域对人才的需求也在不断增长”**



# 银行与金融服务业 前台

| 项目融资, 并购, ECM / DCM | 分析员       | 高级分析员     | 副总裁         | 总监            | 董事总经理     |
|---------------------|-----------|-----------|-------------|---------------|-----------|
| 中国                  | 250 - 500 | 500 - 750 | 750 - 1,200 | 1,200 - 2,000 | 1,800 +   |
| 香港                  | 480 - 720 | 600 - 960 | 960 - 1,600 | 1,600 - 2,000 | 2,000 +   |
| 日本                  | 7.5 - 8.5 | 8.5 - 13  | 14 - 20     | 20 - 35       | 35 +      |
| 马来西亚                | 36 - 60   | 60 - 108  | 108 - 168   | 168 - 216     | 216 - 300 |
| 新加坡                 | 70 - 90   | 90 - 130  | 130 - 220   | 220 - 350     | 350 +     |

| 资产管理 | 销售        | 高级销售        | 销售部门主管        | 初级交易员       | 交易员       |
|------|-----------|-------------|---------------|-------------|-----------|
| 中国   | 240 - 360 | 360 - 700   | 700 - 1,000   | 400 - 600   | 600 - 800 |
| 香港   | 660 - 900 | 900 - 1,200 | 1,200 - 1,800 | 960 - 1,500 | 1,500 +   |
| 日本   | 6 - 10    | 10 - 15     | 15 - 20       | 7.5 - 11    | 11.5 - 16 |
| 马来西亚 | 60 - 84   | 84 - 121    | 144 - 276     | 42 - 72     | 72 +      |
| 新加坡  | 40 - 60   | 60 - 100    | 100 - 130     | 60 - 80     | 80 +      |

|      | 研究分析员     | 高级研究分析员   | 研究部门主管      | 助理基金经理      | 基金经理          | 首席基金经理        |
|------|-----------|-----------|-------------|-------------|---------------|---------------|
| 中国   | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 900   | 400 - 700   | 600 - 1,000   | 1,000 +       |
| 香港   | 300 - 420 | 480 - 720 | 780 - 1,200 | 660 - 1,020 | 1,020 - 1,400 | 1,400 - 2,100 |
| 日本   | 7 - 11    | 10 - 16   | 15 - 25     | 8 - 12      | 10 - 18       | 18 - 25       |
| 马来西亚 | 60 - 84   | 77 - 111  | 144 - 324   | 144 - 180   | 180 - 240     | 240 - 300     |
| 新加坡  | 60 - 80   | 80 - 130  | 130         | 130 - 150   | 150 - 175     | 175 - 250     |

| 私募股权融资 | 分析员         | 高级分析员     | 副总裁           | 总监            | 董事总经理   |
|--------|-------------|-----------|---------------|---------------|---------|
| 中国     | 250 - 360   | 360 - 600 | 600 - 1,500   | 1,500 - 2,500 | 2,000 + |
| 香港     | 600 - 1,020 | 420 - 600 | 1,020 - 1,400 | 1,400 - 2,200 | 2,200 + |
| 日本     | 8 - 13      | 10 - 15   | 15 - 25       | 20 - 30       | 30 +    |
| 马来西亚   | 91 - 113    | 113 - 170 | 144 - 216     | 204 - 270     | 270+    |
| 新加坡    | 70 - 100    | 100 - 150 | 150 - 180     | 180 - 250     | 250 +   |

| 对冲基金-投资 | 分析员       | 高级分析员       | 副总裁           | 助理基金经理        | 基金经理          |
|---------|-----------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国      | 250 - 360 | 360 - 600   | 600 - 800     | 650 - 900     | 1,000 +       |
| 香港      | 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 - 15       | 20 +          |
| 马来西亚    | 40 - 54   | 54 - 108    | 108 - 156     | 156 - 228     | 228 - 264     |
| 新加坡     | 80 - 110  | 110 - 140   | 140 - 180     | 180 - 250     | 250 +         |

**注:**

- 薪酬都为年薪并以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 银行与金融服务业 前台

| 对冲基金-执行 | 风险分析员     | 风险经理        | 定量分析员     | 高级定量分析师       | 交易员       | 高级交易员         |
|---------|-----------|-------------|-----------|---------------|-----------|---------------|
| 中国      | 500 - 800 | 800 - 1,200 | 1,000 +   | 500 - 1,000 + | 500 - 800 | 600 - 1,000 + |
| 香港      | 400 - 700 | 720 +       | 1,000 +   | 1,500 +       | 400 - 800 | 800 +         |
| 日本      | 10 - 12   | 12 - 15     | 12 - 15   | 15 - 25       | 15 - 25   | 20 - 30 +     |
| 马来西亚    | 40 - 72   | 72 - 114    | 114 - 168 | 168 - 216     | 216 - 288 | 288 +         |
| 新加坡     | 80 - 100  | 100 - 150   | 150 - 200 | 130 - 150     | 150 - 220 | 220 +         |

| 全球市场 | 初级交易员     | 交易员         | 高级交易员         | 交易室主管   | 定量分析师     | 定量副总裁     |
|------|-----------|-------------|---------------|---------|-----------|-----------|
| 中国   | 250 - 400 | 400 - 800   | 800 - 1,500   | 1,500 + | 300 - 500 | 500 - 800 |
| 香港   | 300 - 540 | 600 - 1,200 | 1,200 - 2,500 | 2,500 + | 600 +     | 850 +     |
| 日本   | 8 - 11.5  | 12 - 20     | 20 - 30       | 30 - 40 | 8 - 12    | 12 - 20   |
| 马来西亚 | 72 - 91   | 90 - 150    | 150 - 276     | 276 +   | 120 - 180 | 180 - 240 |
| 新加坡  | 55 - 70   | 80 - 180    | 175 - 250     | 250 +   | 130 - 150 | 150 - 220 |

|      | 定量分析总监      | 定量董事总经理 | 产品开发经理    | 产品开发副总裁     | 产品开发总监        | 产品开发董事总经理 |
|------|-------------|---------|-----------|-------------|---------------|-----------|
| 中国   | 800 - 1,500 | 1,500 + | 300 - 500 | 500 - 800   | 800 - 1,500   | 1,500 +   |
| 香港   | 1,200 +     | N / A   | 500 - 800 | 850 - 1,000 | 1,400 - 1,600 | 1,800 +   |
| 日本   | 20 - 30     | 30 +    | 10 - 14.5 | 15 - 22     | 22 - 30       | 30 +      |
| 马来西亚 | 240 - 384   | 420 +   | 84 - 138  | 138 - 192   | 192 - 340     | 340 +     |
| 新加坡  | 220 - 300   | 300 +   | 90 - 130  | 130 - 220   | 220 - 350     | 350 +     |

| 金融市场销售，机构，企业，研究，对冲基金 | 经理          | 副总裁           | 总监            | 董事总经理   |
|----------------------|-------------|---------------|---------------|---------|
| 中国                   | 300 - 500   | 500 - 1,200   | 1,200 - 2,000 | 2,000 + |
| 香港                   | 660 - 1,000 | 1,000 - 1,600 | 1,600 - 2,000 | 2,000 + |
| 日本                   | 10 - 14     | 15 - 22       | 22 - 30       | 30 +    |
| 马来西亚                 | 112 - 144   | 144 - 228     | 228 - 312     | 312 +   |
| 新加坡                  | 90 - 130    | 140 - 220     | 220 - 300     | 300 +   |

| 研究 / 策略 (FICC及股东权益) | 分析员       | 高级分析员     | 副总裁         | 总监            | 董事总经理   |
|---------------------|-----------|-----------|-------------|---------------|---------|
| 中国                  | 250 - 360 | 360 - 600 | 600 - 800   | 800 - 1,200   | 1,200 + |
| 香港                  | 360 - 600 | 600 - 840 | 840 - 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 - 144  | 144 - 180   | 180 - 300     | 300 +   |
| 新加坡                 | 70 - 90   | 100 - 150 | 150 - 200   | 200 - 300     | 300 +   |

注：  
 • 薪酬都为年薪并以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 薪酬不包括奖金  
 • 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 银行与金融服务业 前台

| 企业银行业务 | 客户经理助理    | 客户经理      | 高级客户经理    | 团队主管        | 部门主管        |
|--------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 中国     | 150 - 200 | 250 - 360 | 360 - 800 | 600 - 900   | 900 - 1,500 |
| 香港     | 200 - 300 | 300 - 600 | 600 - 900 | 900 - 1,300 | 1,300 +     |
| 日本     | 6 - 9     | 10 - 14   | 15 - 18   | 18 - 22     | 22 +        |
| 马来西亚   | 75 - 100  | 100 - 140 | 140 - 220 | 220 - 280   | 280 +       |
| 新加坡    | 60 - 80   | 80 - 130  | 130 - 220 | 220 - 250   | 250 +       |

| 商业银行业务 | 客户经理助理    | 客户经理      | 高级客户经理    | 团队主管        | 部门主管        |
|--------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 中国     | 100 - 200 | 200 - 300 | 300 - 480 | 480 - 800   | 800 - 1,200 |
| 香港     | 180 - 300 | 300 - 550 | 550 - 700 | 700 - 1,000 | 1,000 +     |
| 日本     | 5 - 7     | 8 - 12    | 13 - 15   | 15 - 20     | 20 +        |
| 马来西亚   | 48 - 70   | 70 - 108  | 108 - 144 | 144 - 190   | 190 - 240   |
| 新加坡    | 50 - 70   | 70 - 120  | 120 - 150 | 150 - 200   | 200 +       |

| 中小企业银行 | 客户经理助理    | 客户经理      | 高级客户经理    | 团队主管      | 部门主管        |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国     | 80 - 150  | 150 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,000 |
| 香港     | 180 - 250 | 250 - 500 | 500 - 600 | 600 - 900 | 900 +       |
| 日本     | 5 - 7     | 8 - 11    | 12 - 15   | 14 - 18   | 19 +        |
| 马来西亚   | 48 - 66   | 66 - 108  | 108 - 140 | 140 - 180 | 180 +       |
| 新加坡    | 50 - 70   | 70 - 120  | 120 - 150 | 150 - 200 | 200 +       |

| 金融同业 | 客户经理助理    | 客户经理      | 高级客户经理    | 团队主管        | 部门主管    |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国   | 120 - 240 | 240 - 480 | 480 - 720 | 720 - 1,200 | 1,200 + |
| 香港   | 200 - 300 | 300 - 600 | 600 - 900 | 900 - 1,300 | 1,300 + |
| 日本   | 6 - 9     | 10 - 14   | 15 - 18   | 18 - 22     | 22 +    |
| 马来西亚 | 72 - 100  | 100 - 144 | 138 - 220 | 220 - 280   | 280 +   |
| 新加坡  | 60 - 80   | 80 - 130  | 130 - 200 | 200 - 250   | 250 +   |

| 交易银行<br>( 现金管理, 贸易融资,<br>出口信贷, 项目融资 ) | 客户经理助理    | 客户经理      | 高级客户经理    | 团队主管        | 部门主管    |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国                                    | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,200 | 1,200 + |
| 香港                                    | 200 - 300 | 300 - 600 | 600 - 900 | 900 - 1,300 | 1,300 + |
| 日本                                    | 6 - 9     | 10 - 14   | 15 - 18   | 18 - 22     | 22 +    |
| 马来西亚                                  | 38 - 60   | 60 - 120  | 120 - 180 | 180 - 216   | 216 +   |
| 新加坡                                   | 60 - 80   | 80 - 130  | 130 - 200 | 200 - 250   | 250 +   |

**注：**

- 薪酬都为年薪并以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 银行与金融服务业

## 前台

| 财务规划与财富管理 | 财富管理经理    | 高级财富管理经理  | 贵宾理财关系经理  | 私人银行业务<br>客户服务主任 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| 中国        | 280 - 400 | 450 - 650 | 200 - 350 | 260 - 360        |
| 香港        | 300 - 480 | 480 - 720 | 360 - 600 | 300 - 450        |
| 日本        | 7 - 11    | 10 - 12   | 8 - 12    | 7 - 9            |
| 马来西亚      | 60 - 90   | 90 - 144  | 144 - 172 | 156 - 240        |
| 新加坡       | 34 - 42   | 42 - 58   | 80 - 85   | 42 - 58          |

|      | 私人银行客户经理    | 高级私人银行业务<br>关系经理 | 销售经理        | 销售总监      |
|------|-------------|------------------|-------------|-----------|
| 中国   | 300 - 480   | 480 - 750        | 360 - 550   | 400 - 700 |
| 香港   | 500 - 1,000 | 1,200 - 3,000    | 600 - 1,200 | 1,200 +   |
| 日本   | 8 - 12      | 12 - 15          | 15 - 18     | 18 +      |
| 马来西亚 | 78 - 120    | 120 - 186        | 186 - 236   | 236 - 320 |
| 新加坡  | 60 - 150    | 150 - 250        | 70 - 100    | 120 - 180 |

## 中台

| 信贷风险 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁         | 总监      |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国   | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,200 | 1,200 + |
| 香港   | N / A     | 400 - 600 | 720 - 900 | 900 - 1,200 | 1,200 + |
| 日本   | 7 - 9     | 9 - 11    | 11 - 15   | 15 - 20     | 20 +    |
| 马来西亚 | 72 - 108  | 108 - 132 | 132 - 180 | 180 - 276   | 276 +   |
| 新加坡  | 60 - 90   | 90 - 100  | 100 - 135 | 135 - 220   | 220 +   |

| 市场风险 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 中国   | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 960 | 960 +   |
| 香港   | 180 - 300 | 320 - 480 | 480 - 720 | 720 - 960 | 1,080 + |
| 日本   | 7 - 9     | 9 - 12    | 13 - 15   | 15 - 20   | 20 +    |
| 马来西亚 | 78 - 112  | 108 - 156 | 150 - 210 | 210 - 276 | 276 +   |
| 新加坡  | 60 - 90   | 90 - 100  | 100 - 135 | 135 - 220 | 220 +   |

| 操作风险 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁         | 总监      |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国   | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,080 | 1,080 + |
| 香港   | 260 - 380 | 380 - 650 | 650 - 900 | 900 - 1,010 | 1,010 + |
| 日本   | 6.5 - 8   | 8 - 10    | 11 - 14   | 15 - 20     | 20 +    |
| 马来西亚 | 70 - 78   | 78 - 132  | 132 - 180 | 180 - 276   | 276 +   |
| 新加坡  | 60 - 80   | 80 - 110  | 110 - 140 | 150 - 220   | 220 +   |

注：  
 • 薪酬都为年薪并以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 薪酬不包括奖金  
 • 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 银行与金融服务业

## 中台

| 合规   | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁         | 总监      |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国   | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,200 | 1,200 + |
| 香港   | 260 - 380 | 380 - 650 | 650 - 900 | 900 - 1,010 | 1,010 + |
| 日本   | 7 - 9     | 9 - 13    | 13 - 15   | 15 - 20     | 20 +    |
| 马来西亚 | 60 - 84   | 84 - 132  | 132 - 180 | 180 - 240   | 240 +   |
| 新加坡  | 60 - 85   | 85 - 115  | 115 - 145 | 150 - 220   | 220 +   |

| 贸易支持 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监    |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 840 | 840 + |
| 日本   | 6 - 8     | 8 - 10    | 10 - 14   | 15 - 20   | 20 +  |
| 马来西亚 | 54 - 72   | 72 - 120  | 120 - 156 | 156 - 216 | 216 + |
| 新加坡  | 50 - 70   | 70 - 90   | 90 - 120  | 120 - 200 | 200 + |

| 抵押品管理 / 客户评估 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监    |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 中国           | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 840 | 840 + |
| 日本           | 6 - 8     | 8 - 10    | 10 - 14   | 15 - 20   | 20 +  |
| 马来西亚         | 60 - 72   | 72 - 120  | 120 - 156 | 156 - 216 | 216 + |
| 新加坡          | 50 - 70   | 70 - 90   | 90 - 130  | 130 - 200 | 200 + |

| 变革管理 / 项目管理 | 业务分析员     | 项目经理      | 项目经理主管 |
|-------------|-----------|-----------|--------|
| 中国          | 120 - 360 | 360 - 720 | 720 +  |
| 日本          | 8 - 12    | 13 - 18   | 20 +   |
| 马来西亚        | 72 - 144  | 144 - 264 | 264 +  |
| 新加坡         | 60 - 130  | 130 - 200 | 220 +  |

| 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   | N / A     | N / A     | N / A       | 480 - 840   | 840 +       |
| 香港   | 600 - 780 | 780 - 960 | 480 - 720   | 720 - 960   | 960 +       |
| 日本   | 7 - 11    | 10 - 18   | 8 - 10      | 10 - 12     | 12 - 15     |
| 马来西亚 | 78 - 138  | 138 - 240 | 108 - 156   | 156 - 216   | 216 +       |
| 新加坡  | 80 - 130  | 130 - 200 | 80 - 130    | 130 - 180   | 200 - 220   |

**注：**

- 薪酬都为年薪并以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分



# 银行与金融服务业

## 中台

| 性能测量 / 投资风险 | 经理/助理副总裁  | 副总裁       | 主管        |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国          | 240 - 600 | 600 - 960 | 960 +     |
| 日本          | 8 - 12    | 10 - 16   | 15 - 22   |
| 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 | 主管        | 高级主管      | 助理副总裁     | 副总裁         | 总监        |
|----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 中国       | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,080 | 1,080 +   |
| 香港       | 180 - 300 | 300 - 420 | 420 - 540 | 540 - 660   | 660 +     |
| 日本       | 6 - 7.5   | 8 - 10    | 10 - 13   | 13 - 18     | 18 +      |
| 马来西亚     | 48 - 78   | 80 - 120  | 120 - 150 | 150 - 216   | 216 - 340 |
| 新加坡      | 50 - 60   | 60 - 90   | 90 - 130  | 130 - 200   | 200 +     |

| 交易银行实施 | 主管        | 高级主管      | 助理副总裁     | 副总裁         | 总监          |
|--------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 中国     | 120 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 600 - 1,080 | 1,080 +     |
| 香港     | 228 - 300 | 300 - 420 | 420 - 600 | 600 - 800   | 800 - 1,050 |
| 日本     | 6 - 7.5   | 8 - 10    | 11 - 13   | 14 - 18     | 18 +        |
| 马来西亚   | 48 - 78   | 78 - 132  | 130 - 150 | 150 - 220   | 220 +       |
| 新加坡    | 50 - 70   | 80 - 130  | 130 - 150 | 150 - 220   | 220 - 300   |

| 投资顾问 | 分析员       | 高级分析员     | 经理          |
|------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 240 - 360 | 360 - 480 | 500 +       |
| 香港   | 240 - 360 | 360 - 480 | 500 - 1,200 |
| 马来西亚 | 54 - 72   | 72 - 162  | 162 +       |
| 新加坡  | 60 - 100  | 100 - 150 | 150 +       |

| 产品管理 | 分析员       | 高级分析员     | 高级助理 / 经理 |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 220 - 320 | 300 - 360 | 360 - 480 |
| 日本   | 6 - 7     | 8 - 10    | 10 - 11   |
| 马来西亚 | 60 - 84   | 84 - 156  | 144 - 204 |
| 新加坡  | 50 - 70   | 70 - 100  | 100 - 180 |

**注：**

- 薪酬都为年薪并以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 银行与金融服务业

## 后台

| 企业活动 / 结算 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监          |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国        | 120 - 240 | 240 - 300 | 300 - 500 | 500 - 800 | 800 +       |
| 香港        | 320 - 400 | N / A     | N / A     | N / A     | 750 - 1,100 |
| 日本        | 6 - 8     | 8 - 10    | 10 - 13   | 13 - 17   | 15 - 18     |
| 马来西亚      | 42 - 72   | 72 - 108  | 108 - 150 | 150 - 200 | 200 +       |
| 新加坡       | 40 - 60   | 60 - 80   | 80 - 110  | 110 - 180 | 180 +       |

| 文件管理 / 了解你的客户 / 企业账户运维 | 分析员       | 高级分析员     | 助理副总裁     | 副总裁         | 总监          |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
| 中国                     | 120 - 240 | 240 - 300 | 300 - 500 | 500 - 800   | 800 +       |
| 香港                     | 260 - 380 | 400 - 650 | 650 - 900 | 900 - 1,200 | 1,200 +     |
| 日本                     | 6 - 7.5   | 8 - 10    | 10 - 13   | 13 - 18     | 18 +        |
| 马来西亚                   | 54 - 78   | 78 - 102  | 102 - 150 | 150 - 180   | 180 - 264 + |
| 新加坡                    | 50 - 70   | 70 - 90   | 90 - 120  | 120 - 220   | 220 +       |

| 银行操作业务<br>( 资金后台, MM, FX ) | 主管        | 高级主管      | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监          |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国                         | 180 - 240 | 240 - 300 | 300 - 500 | 500 - 800 | 800 +       |
| 日本                         | 6 - 7.5   | 8 - 10    | 10 - 13   | 13 - 17   | 18 +        |
| 马来西亚                       | 54 - 78   | 78 - 102  | 102 - 150 | 150 - 180 | 180 - 264 + |
| 新加坡                        | 40 - 60   | 60 - 80   | 80 - 120  | 120 - 200 | 200 +       |

| 交易银行后台操作 | 主管        | 高级主管      | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监    |
|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| 中国       | 120 - 240 | 240 - 300 | 300 - 500 | 500 - 800 | 800 + |
| 香港       | 180 - 300 | 300 - 420 | 420 - 540 | 540 - 660 | 660 + |
| 日本       | 6 - 7.5   | 8 - 10    | 10 - 13   | 13 - 17   | 18 +  |
| 马来西亚     | 55 - 78   | 78 - 114  | 100 - 150 | 150 - 225 | 225 + |
| 新加坡      | 50 - 70   | 70 - 90   | 90 - 120  | 120 - 200 | 200 + |

| 贷款管理 / 信贷业务 | 主管        | 高级主管      | 助理副总裁     | 副总裁       | 总监        |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国          | 120 - 240 | 240 - 300 | 300 - 500 | 500 - 800 | 800 +     |
| 日本          | 6 - 7.5   | 8 - 10    | 10 - 13   | 13 - 17   | 18 +      |
| 马来西亚        | 48 - 60   | 60 - 108  | 108 - 150 | 150 - 180 | 180 - 325 |
| 新加坡         | 40 - 60   | 60 - 90   | 90 - 130  | 130 - 200 | 200 +     |

| 基金操作 | 管理员       | 高级管理员     | 经理        | 业务拓展经理      | 总经理           |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国   | 240 - 350 | 350 - 500 | 500 - 700 | 700 - 1,000 | 1,000 +       |
| 香港   | 250 - 350 | 380 - 480 | 480 - 840 | 800 - 1,100 | 1,000 - 1,400 |
| 日本   | 6 - 8     | 8 - 10    | 10 - 12   | 8 - 12      | 15 +          |
| 马来西亚 | 52 - 72   | 72 - 96   | 96 - 156  | 110 - 216   | 216 +         |
| 新加坡  | 40 - 55   | 55 - 80   | 80 - 120  | 120 - 200   | 200 +         |

**注：**

- 薪酬都为年薪并以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 银行与金融服务业

## 零售

| 分行 / 支行管理 | 支行行长      | 分行行长        | 地区 / 区域经理 |
|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 中国        | 360 - 480 | 960 - 1,500 | 480 - 960 |
| 香港        | 520 - 720 | 620 - 800   | 700 - 900 |
| 日本        | N / A     | 10 - 12     | 13 +      |
| 马来西亚      | 60 - 100  | 100 - 160   | 160 - 240 |
| 新加坡       | N / A     | 50 - 75     | 80 - 110  |

| 支行后台操作 | 出纳员       | 主管        | 运营经理      |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | 60 - 120  | 120 - 240 | 240 - 360 |
| 香港     | 100 - 150 | 200 - 250 | 250 +     |
| 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     | 120 - 240 | 180 - 300 | 240 - 480 | 360 - 600 |
| 香港     | 300 - 350 | 420 - 540 | 576 - 720 | 780 - 950 |
| 日本     | 5 - 7     | 8 - 11    | 11 - 14   | 14 - 18   |
| 马来西亚   | 75 - 130  | 130 - 190 | 190 - 250 | 250 +     |
| 新加坡    | 60 - 100  | 100 - 150 | 150 - 200 | 180 +     |

| 房屋贷款 | 专员        | 高级专员      | 团队主管      | 区域主管      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 120 - 240 | 180 - 300 | 300 - 600 | 600 +     |
| 香港   | 180 - 240 | 240 - 360 | 360 - 600 | 800 +     |
| 日本   | 4 - 6     | 6 - 8     | 9 - 11    | 12 +      |
| 马来西亚 | 78 - 108  | 108 - 180 | 180 - 264 | 264 - 420 |
| 新加坡  | 60 - 80   | 80 - 100  | 120 - 150 | 180 +     |

| 保险投资 | 专员        | 高级专员      | 团队主管      | 区域主管    |
|------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 中国   | 120 - 240 | 180 - 300 | 300 - 600 | 600 +   |
| 香港   | 180 - 280 | 360 - 500 | 700 - 850 | 1,000 + |
| 日本   | 4 - 6     | 6 - 9     | 9 - 12    | 13 +    |
| 马来西亚 | 90 - 120  | 120 - 190 | 190 - 280 | 280 +   |
| 新加坡  | 60 - 80   | 80 - 100  | 120 - 150 | 180 +   |

注：  
 • 薪酬都为年薪并以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 薪酬不包括奖金  
 • 典型福利包括基于绩效的奖金部分



## 中国

中国大陆的建筑及工程企业在2015年中，在人员招募和薪酬提升方面采取了保守的做法，这主要是由于投资者们在房地产行业的投资热情不断减弱导致的。此前一直困扰该行业的高级人才短期问题现在得到了大幅的缓解，该地区的人才储备现已能够满足各大招聘方的需求。而随着而来的结果是，大部分的企业更倾向于减少其对于海外务工人员的总体依赖。现在，它们仅向具有特殊专业技能的海外人才敞开大门。

从中期角度来看，投资者对于基础设施建设行业的投资信心仍然十足，这一行业将作为中国的支柱产业，继续推动总体经济的可持续增长。中国中西部的公路、铁路和管道建设建项目将催生大量对于工程建设人才的需求，不过各大招聘方仍需要考虑本地市场人才不足的问题。由于本地人才不足，招聘方将会把目光投向来自各大一线城市的海外人才，并吸引更多有经验的海外建筑业求职者。

总体而言，随着中国在全球，尤其是东南亚的基础设施建设行业中占据越来越重要的地位，中国本土人才常驻或借调至海外工程项目的机会将越来越多，并使得他们的能力获得进一步的提升。

## 香港

香港的建筑工程在2015年显著发展，并为招聘市场带来了许多极为有利的影响。

随着澳门的大型工程项目即将竣工，咨询界现在愈发地将目光投向了费用支出最多的公共领域。

在明年，香港机场的第三跑道也即将竣工，这是世界上最大的基础设施建设项目之一。这项耗资1415亿港元的计划，将毫无疑问地为所有与基础建设有关的行业带来巨大的人才需求。

各大公司已经行动起来，为优秀人才提供了诱人的薪酬待遇，以完成各自的商业、住宅、及基础设施建设项目。人才需求的飙升现象遍及所有的相关行业，包括机械、电子、消防、管道和排水系统等。

随着大量的基础设施建设计划提交审批，拥有医疗设施项目经验的建筑与工程专业的人才在香港市场正受到热捧。水利基础设施建设行业也再次升温，拥有水利基建和废水处理设施项目经验的求职者也再次处于高度的需求之中。同样，拥有可持续

专业技能的求职者也仍然是各大公司最为关注的人才类型之一。

此外，使用Revit软件的能力也越来越受到各大公司的重视，这是因为越来越多的客户开始跟随欧美和澳洲的行业风潮，开始采用建筑信息建模（BIM）软件来进行工程设计。

## 马来西亚

马来西亚招聘市场近期遭遇了“熊市”，尤其是在建筑工程领域，这对该国的大型建筑开发商造成了显著的影响。这种市场环境受到诸多因素的影响，包括林吉特货币的贬值、IMDB公司投资基金危机、油价下跌、紧缩财政政策和商品及服务税（GST）的实行等。这些因素间接导致了建筑工程项目的成本上升，并使得投资者对于在建项目的投资信心减弱。

马来西亚政府在2015年公布的财政预算包括了诸多的大型建设项目，这将使建筑行业在2016年出现转机。不过，总体的经济走势仍未明朗，这也使得许多建筑公司目前仍然持观望态度。此外，许多公司正在计划进行内部结构调整，以便对它们手头在建项目的工程人员进行重新部署。

虽然以上这些事实会让各公司面临相当的挑战，但我们发现招聘市场仍然保持了一定的活跃度。需求最为旺盛的人才包括经验丰富的高级项目技术经理和总经理人才等。

公司为这些职位的求职者提供的薪水通常不会超过他们之前薪水的120%。对于拥有建筑专业背景的项目经理人才的需求也相对较高，这一职位主要负责为大型高端房地产开发项目设计房屋室内布局。

## 新加坡

新加坡的私营建筑市场，对于海外及本地投资者的吸引力要低于预期，我们估计它在下一年也将继续处于萧条的状态。

这一状况减慢了商业、住宅和零售建筑行业的发展，并随之导致了这些行业内工作机会的缩减。虽然在最近几年，市场对工料鉴定师、建筑经理、工地经理和设计师的需求不断提升，但在2016年，建筑行业的求职者将无法再获得更多的工作机会，而他们的薪酬水平也难以继续提升。

“中国中西部的公路、铁路和管道建设建项目将催生大量对于工程建设人才的需求”

# 建筑工程

从好的方面来看，公共住房招聘市场的竞争仍然激烈，房地产承包商们可以在这里找到适合它们的人才。因此，我们预计在2016年，建筑行业的人才将从私营市场流向公共住房市场。

现在的招聘方均重视合同经理在合同签署前的议价能力。由于许多公司目前都在进行工程项目的建设，拥有全面的沟通能力，且深刻了解本地及国际合同业务的合同经理正受到热切的欢迎。此外，建筑经理人才若能力全面，且拥有从项目施工到申请临时占用许可证的经验，就很有可能收到多家招聘方的邀请。

随着新加坡政府继续投资并建设当地的铁路系统，新加坡的基础设施建设市场将继续保持稳定的发展。Thomson铁路线项目的合同（包括25个子合同）贯彻整个2015年度，这就要求有一条稳定的人才供应链来保障工程的实施。尤其在基层员工领域，对于人员的需求更是旺盛。

拥有在陆地交通管理局（LTA）工作经验的求职者，也受到了那些不愿在新员工培训或与LTA打交道方面花费精力的公司的欢迎。不幸的是，由于工程项目竞争激烈，承包商在投标并赢得合同后，往往只能获得较少的利润，因此它们在员工招聘方面所投入的预算也不会太多。

在今年的下半年，各公司纷纷做足了准备，以便在2016年初东海岸铁路线项目（包括13个子合同）的投标中占得先机。

随着本地的公司将更多的精力放在住宅或基础设施项目上，在这一不景气的建筑市场中的竞争将愈演愈烈。不仅如此，新加坡政府还邀请了欧洲的建筑承包商来参与竞标。新加坡政府认为在本地建筑市场不景气的情况下，此举能进一步地降低项目成本。我们预计参与此项目投标的各公司的利润率将进一步降低。对于此前缺乏在新加坡本地或LTA工作经验的求职者来说，他们的薪酬较低，而在一段时间的工作后，现在又具备了一定的经验，且薪酬要求仍然保持在合理水平。由于以上的不利条件，各家公司会将更多的目光投向上述类型的求职者。

随着政府对关键职位员工的要求提高，这类人才也将更加受到欢迎。不过，招聘方在招聘人员方面的难度将会降低，这是因为此项目仅包含13项合同，这使得招聘方在招募人才时有了更多的选择余地。

“随着新加坡政府继续投资并建设当地的铁路系统，新加坡的基础设施建设市场将继续保持稳定的发展。”



# 建筑工程

| 土木结构 | 领班      | 工地工程师     | 项目工程师     | 设计经理      | 项目经理      |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | N / A   | N / A     | 150 - 220 | 325 - 550 | 325 - 700 |
| 香港   | N / A   | 360 - 540 | 360 - 540 | 420 - 600 | 540 - 960 |
| 马来西亚 | N / A   | N / A     | N / A     | N / A     | 96 - 130  |
| 新加坡  | 50 - 80 | 60 - 75   | 65 - 90   | 100 - 140 | 105 - 150 |

|      | 高级项目经理      | 建筑经理      | 驻地技术主管  | 规划员       | 评估员       |
|------|-------------|-----------|---------|-----------|-----------|
| 中国   | 400 - 800   | 240 - 550 | N / A   | 150 - 360 | 150 - 480 |
| 香港   | 720 - 1,200 | 800 +     | N / A   | 480 - 840 | 600 - 960 |
| 马来西亚 | N / A       | 80 - 120  | N / A   | N / A     | N / A     |
| 新加坡  | 125 - 200   | 90 - 120  | 55 - 80 | 60 - 120  | 120 - 240 |

|     | 合同管理员 / 质量管理员-初级 | 合同管理员 / 质量管理员-高级 |
|-----|------------------|------------------|
| 中国  | 96 - 180         | 180 - 360        |
| 香港  | 240 - 360        | 360 - 600        |
| 新加坡 | 60 - 85          | 70 - 125         |

| 土木建筑 | 领班      | 工地工程师     | 项目工程师     | 设计工程师     |
|------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | N / A   | 140 - 260 | 140 - 260 | 300 - 600 |
| 香港   | N / A   | 350 - 500 | 500 - 600 | 650 - 950 |
| 马来西亚 | N / A   | 54 - 78   | 78 - 90   | N / A     |
| 新加坡  | 55 - 75 | 60 - 70   | 70 - 90   | 100 - 125 |

|      | 项目经理      | 高级项目经理      | 建筑经理        | 规划员       | 评估员       |
|------|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 500 - 800 | 600 - 1,000 | 400 - 600   | 400 - 550 | 350 - 600 |
| 香港   | 590 - 840 | 720 - 1,000 | 720 - 1,200 | 480 - 830 | 390 - 840 |
| 马来西亚 | 120 - 180 | N / A       | 90 - 150    | N / A     | N / A     |
| 新加坡  | 103 - 125 | 120 +       | 105 - 115   | 85 - 100  | 150 +     |

|     | 合同管理员 / 质量管理员-初级 | 合同管理员 / 质量管理员-高级 |
|-----|------------------|------------------|
| 中国  | 120 - 240        | 300 - 600        |
| 香港  | 240 - 360        | 420 - 840        |
| 新加坡 | 55 - 70          | 70 - 95          |

|     | HVAC工程师   | MEP工程师    | 医疗保健计划员     |
|-----|-----------|-----------|-------------|
| 中国  | 120 - 300 | 150 - 360 | 600 - 1,000 |
| 香港  | 300 - 420 | 300 - 420 | N / A       |
| 新加坡 | 60 - 85   | 70 - 90   | N / A       |

## 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 建筑工程

| 建筑开发 | 开发经理        | 项目经理      | 业务发展经理    | 开发总监    |
|------|-------------|-----------|-----------|---------|
| 中国   | 400 - 600   | 400 - 780 | 300 - 600 | 600 +   |
| 香港   | 640 - 1,200 | 650 - 950 | 540 - 830 | 1,100 + |
| 马来西亚 | 96 - 144    | N / A     | N / A     | N / A   |
| 新加坡  | N / A       | 115 - 170 | 120 - 180 | N / A   |

| 设计顾问-建筑服务 | CAD设计构图师  | CAD经理     | 应届设计工程师   | 设计工程师     | 高级设计工程师   |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国        | N / A     | 220 - 500 | N / A     | 200 - 330 | 300 +     |
| 香港        | 216 - 240 | 350 - 530 | 180 - 270 | 288 - 420 | 420 - 600 |
| 新加坡       | 35 - 50   | 48 - 60   | 36 - 42   | 54 - 72   | 72 - 96   |

|     | 首席设计工程师   | 项目经理      | 助理/高级助理     | 总裁/总监   | 驻地工程师     |
|-----|-----------|-----------|-------------|---------|-----------|
| 中国  | 370 - 450 | 370 - 550 | 600 - 900   | 1,000 + | 320 - 550 |
| 香港  | 585 - 780 | 520 - 975 | 650 - 1,040 | 1,000 + | 400 - 780 |
| 新加坡 | 100 +     | 78 - 102  | 100 - 126   | 180 +   | 84 - 120  |

| 设计顾问—土木结构 | CAD设计构图师  | CAD经理     | 应届设计工程师   | 设计工程师     | 高级设计工程师   |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国        | N / A     | 250 - 350 | 130 - 200 | 200 - 300 | 240 - 400 |
| 香港        | 216 - 240 | 350 - 550 | 180 - 270 | 288 - 450 | 450 - 700 |
| 新加坡       | 33 - 48   | 48 - 60   | 36 - 42   | 54 - 72   | 72 - 96   |

|      | 首席设计工程师   | 项目经理      | 助理 / 高级助理   | 总裁 / 总监   | 驻地工程师     |
|------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 300 - 450 | 350 - 600 | 350 - 500   | 400 - 650 | 250 - 400 |
| 香港   | 550 - 800 | 450 - 975 | 720 - 1,000 | 1,000 +   | 400 - 780 |
| 马来西亚 | N / A     | N / A     | N / A       | N / A     | 72 - 108  |
| 新加坡  | 100 +     | 90 - 108  | 100 - 126   | 180 +     | 84 - 120  |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 联络中心



## 新加坡

新加坡仍然是亚太地区的主要联络中心市场。在2015年，电子商务和旅游业公司对联络中心的使用率有所上升。我们预计在2016年，这一增长趋势还将持续下去。联络中心使用率增高的行业包括消费品、旅游、保险和电子商务等。虽然一部分的联络中心已经考虑将服务业务离岸外包至邻国，但作为区域性业务的电话联络中心仍将继续坚守新加坡本地市场。

新加坡联络中心的招聘趋势主要为大规模招聘，这能够帮助招聘方实现大规模的扩张计划，并开展新的业务。不过，各大招聘方在面对求职者时总是采取十分谨慎的态度，即使在市场出现人才短缺的情况下也是如此。在招募新员工时，招聘方主要

关注的是求职者的团队协作能力及工作能力。新加坡的招聘方现在普遍采用一种十分严格的面试方式，包含心理测试和性格测试等，以便它们能够了解求职者的协作能力和工作能力。由于人才市场竞争激烈，招聘方将不断地审视它们的工作时长、福利待遇和基础薪酬，以吸引并留住顶级的人才。

在其它方面，许多招聘方也在寻找运营主管及运营经理的合适人选。不过，由于新加坡的人才储备有限，招聘方已经开始考虑从邻国引进相关的人才。各招聘方正在从本地市场招募公司支持部门的人员，例如培训人员、品控和基层劳务人员等。此外，它们还敞开大门，开始招募更多的海外人才。服务及项目管理人才尤其受到市场的追捧，这是因为许多招聘方都在试图

审核并改善其联络中心的业务流程。

|                 |                    |                        |                 |                  |
|-----------------|--------------------|------------------------|-----------------|------------------|
| <b>银行与金融服务业</b> | <b>团队主管</b>        | <b>培训</b>              | <b>团队经理</b>     | <b>经理 / 高级经理</b> |
| 新加坡             | 36 - 42            | 42 - 54                | 60 - 72         | 90 - 120         |
| <b>保险</b>       | <b>电话销售</b>        | <b>客户服务专员 / 高级客户服务</b> | <b>团队主管</b>     | <b>经理</b>        |
| 新加坡             | 22 - 42            | 30 - 42                | 42 - 54         | 66 - 84          |
| <b>接待与旅游</b>    | <b>客户服务专员 / 高级</b> | <b>团队经理</b>            | <b>经理</b>       | <b>高级经理</b>      |
| 新加坡             | 28 - 36            | 42 - 55                | 60 - 72         | 85 - 102         |
| <b>电话营销</b>     | <b>专员</b>          | <b>团队主管</b>            | <b>助理经理</b>     | <b>经理</b>        |
| 新加坡             | 26 - 33            | 33 - 42                | 54 - 66         | 72 - 100         |
| <b>电信</b>       | <b>客户服务专员</b>      | <b>团队主管</b>            | <b>高级客户服务专员</b> | <b>经理</b>        |
| 新加坡             | 26 - 32            | 36 - 48                | 48 - 60         | 84 - 102         |
| <b>其它</b>       | <b>客户服务专员 / 高级</b> | <b>团队主管</b>            | <b>助理经理</b>     | <b>经理 / 高级经理</b> |
| 新加坡             | 25 - 35            | 42 - 50                | 65 - 70         | 78 - 120         |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分





## 中国

中国的教育市场一直在稳步发展，我们预计在2016年，整个市场的投资水平将继续保持强势。

在2015年，为了进一步促进教育系统的发展，市场上出现了一些新的职位种类，包括战略合作伙伴及项目管理相关的职位。大多数的招聘方都给出了优厚的薪酬待遇以及能力培训机会，以吸引更多的人才。

国际K-12和双语教育将继续引领教育市场的发展，我们预计这方面的市场将在明年继续保持强劲的增长势头。为了招募优秀人才，招聘方会在2016年进一步提升已经相对优厚的薪酬待遇，来吸引那些具有国际教育资质的专业人才担任其管理、监督及校长级岗位。家庭保险和儿童教育领域的求职者将因此受益。

海外大学和商学院将继续采用实习交流的教育模式在中国开展工作。同时，大部分国内高等教育院校也正在开展更多的海外交换

生项目。这一发展趋势催生了许多岗位的人才需求，其中包括项目及学术管理、招生和市场营销等方面的岗位。

我们还发现，教育机构和建立了在线教育部门的互联网公司均增加了对在线教育领域的投资。尤其是教育企业，它们致力于为其产品和服务进一步研发新的技术，以满足在线教育市场的需求。愈发活跃的招聘市场现在需要更多的人才，而且这些人才必须拥有将传统教育模式和远程教育模式结合起来的能力。需求最为强劲的领域包括：社交媒体、在线销售及营销、大数据和移动设备应用等。

在教育出版和职业培训行业，招聘方正在寻求具有B2B和B2C能力的人才，以开发大众市场。他们期望的人才包括销售、营销、业务开发及客户管理等方面的人才，除了基础薪酬以外，他们还将为这些职位的员工提供绩效奖金和津贴。

|                         |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>国际 / 双语 / 蒙台梭利学校</b> | <b>学科教师 / 领头教师</b> | <b>学术总监</b>        | <b>招生市场经理 / 主管</b> | <b>学术校长</b>        | <b>行政 / 业务主管</b>   |                    |
| 中国                      | 264 - 360          | 336 - 420          | 300 - 500          | 540 - 800          | 450 - 700          |                    |
| <b>出版社</b>              | <b>英语教师培训</b>      | <b>地区销售 / 客户经理</b> | <b>出版经理</b>        | <b>总经理</b>         |                    |                    |
| 中国                      | 280 - 420          | 200 - 350          | 400 - 600          | 600 - 1,000        |                    |                    |
| <b>教育服务供应商</b>          | <b>教育 / 学校经理</b>   | <b>招生 / 招聘经理</b>   | <b>销售与市场部总监</b>    | <b>客户 / 业务拓展经理</b> | <b>客户 / 业务拓展总监</b> | <b>市场部经理 / 主管</b>  |
| 中国                      | 200 - 350          | 240 - 400          | 750 - 1,200        | 250 - 450          | 500 - 900          | 300 - 800          |
| <b>大学 / 商学院</b>         | <b>执行总监 / 院长</b>   | <b>职业发展经理 / 总监</b> | <b>市场经理 / 总监</b>   | <b>大学代表</b>        | <b>计划经理 / 总监</b>   | <b>学生管理经理 / 总监</b> |
| 中国                      | 600 - 1,200        | 300 - 600          | 240 - 650          | 500 - 850          | 300 - 600          | 200 - 450          |
| <b>专业培训中心</b>           | <b>地区总监</b>        | <b>中心总监</b>        | <b>业务发展经理</b>      | <b>市场经理 / 总监</b>   | <b>学生服务经理 / 总监</b> | <b>副校长</b>         |
| 中国                      | 600 - 1,000        | 260 - 450          | 300 - 700          | 400 - 1,000        | 200 - 400          | 750 - 1,000        |

注：  
• 薪酬都以当地货币计算

• 典型薪酬范围以千为单位

• 所有薪酬只包含基本工资



## 中国

中国金融科技市场的人才需求近年来一直在稳步增长，而在2016年，这一趋势也不会发生多大改变。这一领域的招聘方不仅有跨国公司和国企，还有越来越多的新面孔加入到市场中来，包括小型本土公司、全球经济管理公司和合资外贸公司等。中国一向是离岸外包的主要市场，大型国际品牌和投资银行将这里视为“人才中心”，并分发建立技术研发中心。

在下一年里，基础技术人才的需求将保持稳定。随着更多的公司将产品支持岗位视作为成本节约的重要手段，这一领域的人才需求将缓步上升。

不过在大多数的领域，对人才的争抢将更为激烈，各大招聘方都在想方设法地招聘优秀的人才。

招聘市场对服务器领域的核心C++及Java技术人才的需求也在不断攀升。自去年以来，拥有Python、Perl和Shell语言编程能力的系统程序员越来越受到招聘方的欢迎，而拥有Scala语言的编程能力的人才更是受到大型企业的追捧。

由于各招聘方招聘意愿强烈，市场对程序员以及软件开发人员的需求将继续保持高位，这方面的求职者必须拥有核心Java或C++技术、优秀的逻辑思考能力、算法编程技术和编写高效交易系统的能力。

各招聘方将为拥有大企业工作经验的求职者提供更高的薪酬待遇。而且，它们还将制定长期的人才保留策略，让前来挖角的公司知难而退。金融科技领域的招聘方正在面临巨大的挑战，他们将与中国的互联网公司展开激烈的人才争夺战。我们发现，求职者们的求职偏好已经开始转向中国快速发展且充满活力的互联网行业。

优秀的人才正处于极度紧缺的状态。大型企业正试图通过大规模的应届生培训及发展计划来克服这一挑战。

由于资深人才的短缺，金融科技领域的招聘方将继续从海外引进各种人才，甚至是不懂中文的人才。不过，从海外招聘人才成本更加高昂，也更加耗时，海外的求职者必须满足金融科技从业经验等诸多条件，才有机会成功入职。

## 香港

香港金融科技招聘市场的一大趋势是，各招聘方对复合型人才的需求不断增加——它们需要同时具备业务能力和专业技术知识的人才。由于成本控制的原因，各招聘方正在寻求能够同时担任业务和专业岗位的人才。

拥有优秀人际交往能力的人才能够提升企业与内部利益相关者及外部客户的合作效率，并针对技术问题给出建议。因此，各招聘方也乐意为此类人才提供高薪。

对业务开发人才的需求也十分强烈，尤其是在中层和高层岗位上。在2015年，我们注意到多家企业都采取了裁员和将业务开发资源离岸外包的措施。现在还留在香港市场的技术开发人员，都是拥有优秀技术及人际沟通能力的高端人才。

不断减少的工作机会使得短期合同招聘市场再度稳步升温。该行业最常见的工作机会大多处于基层领域，不过现在的短期合同工作岗位已变得更加多样化，其中还包括了高层岗位。

香港不断变化的政策环境也加剧了金融机构对业务分析师的需求，它们希望了解新的政策法规，并达到其要求。同时，它们还希望建立更加紧密的内部报表监管及追踪制度。

对IT安全人才的需求也有所增长，这是因为不断发展的云计算技术的影响。拥有CISSP等证书或CCSP和CCSK等云计算领域证书的人才将受到热切的关注。不断发展的网络业务使得催生了更大的对隐私信息安全保障的需求，并导致了这方面人才热度的上升。我们注意到，安全顾问这一职位的人才需求出现了尤为明显的上涨。这方面的求职者需要同时具备出色的安全知识和良好的人际沟通能力，因为这一职位的工作还包括了许多与客户会面的内容，例如售前咨询等。

## 日本

日本金融科技人员的薪酬将在2016年有所上升，而热门职位的人才薪酬更是会出现大幅的上涨。

在上一年启动的一些IT技术转型项目在今年已经从规划阶段进入了实施阶段。这可能会导致2016年的市场对实际工作人才的需求上升，例如技术开发、品控和产品交付经理等。对拥有大数据处理能力的数据架构师和数据经理的需求也将会出现增长。高效大数据存储、操作及分析已经成为对所有金融相关企业都至关重要的能力，拥有这些能力的求职者将继续成为招聘市场上的热门人才。

一个良好的市场趋势是，日本开始引进技术开发及技术支持等方面的人才。各公司曾经由于成本节约等原因而尝试过离岸业务模式，但现在它们已经意识到，人才引进能够带来更好的收益。

在软件开发周期和供应商产品交付方面的工作经验求职者将继续保持热门。各公司正试图从供应商主导的服务模式转变为内部自主的客户服务模式，以实现长期性的成本节约。这一转变将为市场带来更多的业务机会和工作岗位。

**“日本开始引进技术开发及技术支持等方面的人才，是一个良好的市场趋势”**

# 金融科技

由于法规政策的变化，我们预计各银行也将开展相应的计划，对前台、中台和后台IT系统进行升级改造。我们还预计，拥有技术分析和项目管理能力的人才的需求度和薪酬水平将进一步上升。在2016年，其它热门的监管类职位还包括IT风险、IT审计和IT治理等方面的职位。这些职位的需求度和薪酬将继续上升。

我们发现，应用支持、基础架构运营、业务分析和项目管理类的职业热度有所提升。这些职位在包括保险、投资银行、金融科技服务等诸多行业的招聘市场都表现抢眼。

2016年的短期合同招聘市场将依旧火爆。这是因为市场上的一些主要大型企业正在实施手头的项目，且需要更加灵活的人员招聘手段。与劳务派遣市场不同，劳务合同市场将保持持续的增长，并将最终成为金融科技行业的主流合同签约方式。

## 马来西亚

马来西亚金融科技行业的增速在近期有所放缓，但招聘市场仍然保持了总体上的活跃，且在部分领域实现了显著的发展。

马来西亚政府为外国员工的招募设下了诸多显著，而马来西亚央行也制定了严格的政策，以限制金融机构内外国员工的数量，这些因素都使得当地的招聘方面面临着巨大的挑战。

从业经验和专业知识的高要求也是这一行业人才短缺的原因之一。由于人才短缺情况的加剧，员工的薪酬正在飞速攀升，而企业也更难以完成艰巨的业务目标。外包服务中心是应对这一问题的有效手段，但仍然无法满足大量的业务需求。出现人才短缺的领域包括Cobol、AS400、SAP、Life、POLISY和General等保险系统、财富管理、金融衍生品以及核心银行业务平台相关的岗位。

在2015年，许多企业的IT转型计划催生了更多对于程序经理、项目经理、转型经理、变革经理和业务分析师人才的需求。随着这些计划接近完成，我们注意到一些企业对这些领域的岗位进行了裁员。不过，新的数字化计划已经进入启动和策略规划阶段，这将提升市场对于项目经理、业务分析师、技术开发人员、测试员和技术支持人员等技术性人才的需求。这些人才需要具备良好的英语能力以及在电子商务、手机、平板、网上银行或网站等方面的从业经验。我们也注意到，微软或开源软件开发方面的中级和高级人才依旧热门，而对这些人才的业务知识和数据分析经验的要求也显著提高。

随着数据流量的增长，企业对具备云技术和虚拟技术知识的IT安全人才的需求也不断攀升。这些人才的任务是保障并监管IT安全、风险和治理策略，并与资深的审计及合规业务专家进行合作。

我们有充分的理由预计，在2016年，市场上将出现更多的数字化项目，经济将会继续增长，更多的海外投资将催生更多的工作机会并带动招聘市场的繁荣。在部分专业领域，随着员工跳槽或升职为管理层，人才短缺的情况将会进一步加剧。

## 新加坡

由于商品价格下跌和中国市场增速放缓，新加坡的金融科技市场在2015年遭遇了诸多挑战。对于许多跨国金融企业来说，新加坡的招聘成本较为高昂。因此，它们纷纷将其IT服务部门转移到了成本较低的国家，例如马来西亚和印度。随着各大投资银行采取了全球性的成本控制措施，IT服务承包商的利润率也出现了下降。尽管面临了各种挑战，IT行业还是保持了一定的增长速度，这是因为当地政府正在针对银行的数据存储相关方面制定并实施新的法规政策，这将使网络信息安全方面的人才更加热门。

各家企业均在不断寻找机会，力图在数字银行业和保险等行业拓展市场份额。尤其是亚洲的对冲基金公司，它们正在大力拓展其业务团队。

在许多领域，对求职者在从业经验和专业知识方面的高要求都导致了人才短缺情况的发生。许多跨国银行均面临着诸多岗位上的人才短缺，包括项目经理、变革经理、业务分析师等，这些岗位均对于支付及现金管理经验有着极高的要求。同时，它们也缺乏Avaloq和Murex等供应商产品技术方面的专业人才。能够利用Python等编程语言开发新技术的开发人员仍然是许多企业招聘时的首选。

在保险行业，我们发现市场对拥有全面保险业知识的项目经理和业务分析师人才有着大量的需求。许多在新加坡建立了分部的跨国保险公司都希望招募此类人才，以拓展其技术部门。

在2016年，由于各家金融公司更倾向于购买现成的技术产品，而不是建立自己的技术系统，数字、零售、私人银行、政策与合规、网络安全和供应商产品等领域将继续呈发展态势。随着新加坡的各家企业纷纷采用低成本外包服务模式，IT咨询公司将在明年获得更多的业务，这将促使传统的银行内部技术人员投奔至咨询公司的一方，并同时处理来自多个客户的项目。

“在马来西亚，随着数据流量的增长，企业对具备云技术和虚拟技术知识的IT安全人才的需求也不断攀升”



# 金融科技

| 管理   | 基础架构经理        | 开发经理          | 信息技术总监        | 首席信息官         |
|------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 400 - 800     | 500 - 700     | 700 - 1,200   | 1,000 - 2,500 |
| 香港   | 1,000 - 1,600 | 1,000 - 1,600 | 1,000 - 1,800 | 2,000 - 4,000 |
| 日本   | 15 - 18       | 15 - 22       | 20 - 40       | 25 - 60       |
| 马来西亚 | 150 - 240     | 150 - 310     | 250 - 500     | 350 - 600     |
| 新加坡  | 150 - 300     | 150 - 300     | 200 - 400     | 350 - 600     |

| 支持部门 | 应用支持      | 团队主管      | FIX接口 / 协议支持 | 市场数据工程师   | 应用支持经理      |
|------|-----------|-----------|--------------|-----------|-------------|
| 中国   | 200 - 400 | 400 - 600 | 200 - 400    | 300 - 400 | 600 - 800   |
| 香港   | 520 - 900 | 600 - 900 | 520 - 850    | 420 - 750 | 700 - 1,200 |
| 日本   | 8 - 14    | 14 - 18   | 8 - 14       | 8 - 14    | 15 - 22     |
| 马来西亚 | 80 - 120  | 96 - 180  | 120 - 200    | 160 - 450 | 120 - 270   |
| 新加坡  | 60 - 120  | 115 - 260 | 80 - 160     | 80 - 200  | 120 - 260   |

| 其它   | 定量分析师       | 信息技术安全 / 信息技术风险 | 信息技术审计    | 容灾计划经理      |
|------|-------------|-----------------|-----------|-------------|
| 中国   | 400 - 600   | 300 - 600       | 300 - 500 | 400 - 700   |
| 香港   | 600 - 1,400 | 600 - 1,000     | 570 - 900 | 800 - 1,000 |
| 日本   | 10 - 25     | 10 - 18         | 10 - 20   | 12 - 20     |
| 马来西亚 | 140 - 200   | 110 - 460       | 120 - 300 | 120 - 200   |
| 新加坡  | 100 - 250   | 80 - 350        | 80 - 360  | 100 - 300   |

|      | 项目协调员 / 项目管理办公室 | 服务运维经理      | 测试员       | 测试经理        |
|------|-----------------|-------------|-----------|-------------|
| 中国   | 250 - 500       | 450 - 750   | 250 - 350 | 400 - 600   |
| 香港   | 550 - 820       | 750 - 1,300 | 450 - 780 | 660 - 1,000 |
| 日本   | 6 - 10          | 12 - 20     | 8 - 15    | 10 - 20     |
| 马来西亚 | 70 - 120        | 120 - 200   | 80 - 120  | 120 - 220   |
| 新加坡  | 70 - 130        | 100 - 220   | 70 - 120  | 150 - 250   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 金融科技 业务分析师

| 现金<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁         | 执行总监          | 董事总经理         |
|----------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|
| 中国             | 150 - 250   | 300 - 400       | 400 - 600   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港             | 330 - 550   | 600 - 950       | 920 - 1,400 | 1,200 - 2,000 | 2,000 - 2,800 |
| 日本             | 8 - 12      | 12 - 15         | 15 - 20     | 20 - 35       | 35 +          |
| 马来西亚           | 60 - 80     | 100 - 160       | 150 - 210   | N / A         | N / A         |
| 新加坡            | 70 - 100    | 90 - 140        | 130 - 220   | N / A         | N / A         |

| 衍生品<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|-----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国              | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港              | 350 - 650   | 750 - 1,200     | 1,000 - 1,500 | 1,200 - 1,600 | 2,000 - 3,200 |
| 日本              | 8 - 12      | 12 - 15         | 15 - 20       | 20 - 35       | 35 +          |
| 马来西亚            | 80 - 100    | 100 - 160       | 150 - 210     | N / A         | N / A         |
| 新加坡             | 90 - 120    | 100 - 140       | 130 - 200     | N / A         | N / A         |

| 电子交易 | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 200 - 300   | 300 - 450       | 500 - 800     | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港   | 520 - 700   | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,600 - 2,200 | 2,200 - 3,200 |
| 日本   | 8 - 12      | 12 - 15         | 15 - 20       | 20 - 35       | 35 +          |
| 马来西亚 | 100 - 130   | 130 - 170       | 170 - 250     | N / A         | N / A         |
| 新加坡  | 90 - 120    | 120 - 150       | 150 - 240     | N / A         | N / A         |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 金融科技 项目管理

| 现金<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国             | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港             | 520 - 650   | 700 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 2,200 | 2,200 - 2,800 |
| 日本             | 8 - 10      | 10 - 14         | 14 - 22       | 22 - 40       | 40 +          |
| 马来西亚           | N / A       | 110 - 150       | 150 - 220     | 240 - 300     | 320 +         |
| 新加坡            | N / A       | 90 - 130        | 140 - 200     | 240 - 280     | 300 +         |

| 衍生品<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|-----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国              | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港              | 520 - 800   | 650 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 2,200 | 2,200 - 2,800 |
| 日本              | 8 - 12      | 12 - 16         | 16 - 22       | 22 - 40       | 40 +          |
| 马来西亚            | N / A       | 100 - 150       | 160 - 250     | 240 - 300     | 320 +         |
| 新加坡             | N / A       | 90 - 130        | 150 - 200     | 240 - 300     | 300 +         |

| 电子交易 | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港   | 520 - 850   | 750 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 2,200 | 2,200 - 2,800 |
| 日本   | 8 - 12      | 12 - 16         | 16 - 22       | 22 - 40       | 40 +          |
| 马来西亚 | 80 - 100    | 140 - 170       | 180 - 270     | 300 - 500     | 450 +         |
| 新加坡  | N / A       | 110 - 150       | 160 - 250     | 250 - 400     | 400 +         |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 金融科技

## JAVA

| 现金<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁         | 执行总监          | 董事总经理         |
|----------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|
| 中国             | 200 - 350   | 300 - 450       | 500 - 800   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港             | 420 - 650   | 700 - 1,000     | 900 - 1,500 | 1,500 - 2,000 | 2,000 +       |
| 日本             | 6 - 10      | 10 - 14         | 15 - 20     | 20 - 50       | 40 +          |
| 马来西亚           | 70 - 100    | 90 - 140        | 160 - 220   | 220 - 350     | 300 +         |
| 新加坡            | 60 - 80     | 90 - 140        | 175 - 220   | 220 - 300     | 280 +         |

| 衍生品<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁         | 执行总监          | 董事总经理         |
|-----------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|
| 中国              | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 800   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港              | 450 - 680   | 700 - 1,000     | 920 - 1,500 | 1,500 - 2,000 | 2,000 +       |
| 日本              | 6 - 10      | 10 - 14         | 15 - 20     | 20 - 50       | 40 +          |
| 马来西亚            | 80 - 100    | 90 - 150        | 160 - 220   | 220 - 330     | 320 +         |
| 新加坡             | 70 - 90     | 90 - 140        | 175 - 220   | 220 - 300     | 280 +         |

| 电子交易 | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁         | 执行总监          | 董事总经理         |
|------|-------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|
| 中国   | 150 - 250   | 300 - 450       | 500 - 800   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港   | 450 - 670   | 700 - 1,000     | 950 - 1,500 | 1,500 - 2,000 | 2,000 +       |
| 日本   | 6 - 10      | 10 - 14         | 15 - 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 +         |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 金融科技

## C++

| 现金<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国             | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港             | 420 - 800   | 600 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,800 | 1,800 - 2,000 |
| 日本             | 8 - 12      | 12 - 15         | 15 - 20       | 20 - 50       | 40 +          |
| 马来西亚           | 70 - 90     | 100 - 140       | 150 - 220     | 220 - 320     | 300 +         |
| 新加坡            | 60 - 80     | 90 - 130        | 160 - 220     | 220 - 300     | 280 +         |

| 衍生品<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|-----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国              | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港              | 420 - 800   | 750 - 1,200     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,850 | 1,800 - 2,000 |
| 日本              | 8 - 12      | 12 - 15         | 15 - 20       | 20 - 50       | 40 +          |
| 马来西亚            | 80 - 100    | 100 - 150       | 160 - 220     | 220 - 330     | 320 +         |
| 新加坡             | 70 - 90     | 90 - 140        | 150 - 220     | 220 - 300     | 280 +         |

| 电子交易 | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港   | 420 - 800   | 750 - 1,200     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,850 | 1,800 - 2,000 |
| 日本   | 8 - 12      | 12 - 15         | 15 - 20       | 20 - 35       | 40 +          |
| 马来西亚 | 90 - 110    | 110 - 150       | 160 - 250     | 240 - 330     | 320 +         |
| 新加坡  | 80 - 100    | 100 - 140       | 175 - 220     | 220 - 300     | 280 +         |

## EXCEL/VBA/RAD

| 衍生品<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|-----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国              | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港              | 450 - 700   | 850 - 1,000     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,800 | 1,800 - 2,000 |
| 日本              | 8 - 10      | 10 - 13         | 13 - 20       | 20 - 35       | 40 +          |
| 马来西亚            | 80 - 110    | 110 - 150       | 160 - 230     | 240 - 330     | N / A         |
| 新加坡             | 60 - 90     | 90 - 150        | 150 - 220     | 220 - 300     | N / A         |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



# 金融科技

## C#

| 现金<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国             | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 700     | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港             | 450 - 750   | 850 - 1,200     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,800 | 1,800 +       |
| 日本             | 7 - 10      | 10 - 14         | 15 - 25       | 25 - 35       | 40 +          |
| 马来西亚           | 70 - 100    | 90 - 150        | 150 - 230     | 230 - 320     | 320 +         |
| 新加坡            | 60 - 90     | 90 - 135        | 140 - 220     | 220 - 300     | 300 +         |

| 衍生品<br>(所有资产类别) | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|-----------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国              | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 800     | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港              | 450 - 750   | 850 - 1,200     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,800 | 1,800 - 2,000 |
| 日本              | 7 - 10      | 10 - 14         | 15 - 25       | 25 - 35       | 45 +          |
| 马来西亚            | 80 - 100    | 90 - 150        | 150 - 230     | 230 - 320     | 320 +         |
| 新加坡             | 70 - 90     | 90 - 135        | 140 - 220     | 220 - 300     | 300 +         |

| 电子交易 | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁           | 执行总监          | 董事总经理         |
|------|-------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 150 - 250   | 300 - 450       | 450 - 1,000   | 1,000 - 1,300 | 1,300 - 1,600 |
| 香港   | 450 - 750   | 850 - 1,200     | 1,000 - 1,500 | 1,500 - 1,800 | 1,800 +       |
| 日本   | 7 - 10      | 10 - 14         | 15 - 25       | 25 - 35       | 45 +          |
| 马来西亚 | 90 - 120    | 110 - 160       | 170 - 240     | 240 - 350     | 350 +         |
| 新加坡  | 80 - 100    | 100 - 140       | 150 - 220     | 220 - 300     | 300 +         |

## MAINFRAME, AS/400

| COBOL | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁       |
|-------|-------------|-----------------|-----------|
| 马来西亚  | 70 - 90     | 100 - 140       | 150 - 200 |

## ETL Informatica, Oracle PL/SQL , RDMS , 数据库 , SAS

| 商务智能 | 非主管<br>(助理) | 助理副总裁<br>(高级助理) | 副总裁       |
|------|-------------|-----------------|-----------|
| 马来西亚 | 70 - 90     | 100 - 140       | 150 - 200 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 金融科技 保险

|              |                     |                            |                    |
|--------------|---------------------|----------------------------|--------------------|
| 应用开发—前台      | C++/Java/C#<br>开发人员 | Excel/Visual Basic<br>开发人员 | 数据库<br>开发人员        |
| 日本           | 8 - 12              | 8 - 12                     | 6 - 12             |
|              | 应用架构师 /<br>开发主管     | 开发经理                       | Main Frame<br>开发人员 |
| 日本           | 10 - 15             | 10 - 20                    | 7 - 12             |
| 应用开发—中台 / 后台 | C++/Java/C#<br>开发人员 | Excel/Visual Basic<br>开发人员 | 数据库<br>开发人员        |
| 日本           | 6 - 12              | 6 - 12                     | 6 - 12             |
|              | 应用架构师 /<br>开发主管     | 开发经理                       | Main Frame<br>开发人员 |
| 日本           | 10 - 15             | 10 - 20                    | 7 - 12             |
| 应用支持 - 前台    | 应用支持                | 团队主管                       | 经理                 |
| 日本           | 6 - 8               | 8 - 14                     | 8 - 15             |
| 应用开发—中台 / 后台 | 应用支持                | 团队主管                       | 经理                 |
| 日本           | 6 - 8               | 8 - 12                     | 8 - 15             |
| 其他           | 业务分析师 (前台)          | 业务分析师 (后台)                 |                    |
| 日本           | 7 - 13              | 7 - 13                     |                    |
|              | IT安全 / IT风险         | 信息技术审计                     | 容灾计划经理             |
| 日本           | 8 - 13              | 8 - 15                     | 10 - 18            |
|              | 项目经理 (前台)           | 项目经理 (后台)                  | 程序经理               |
| 日本           | 7 - 15              | 7 - 15                     | 12 - 25            |
|              | 项目协调员 / 项目管理办<br>公室 | 服务运维经理                     | 测试经理               |
| 日本           | 6 - 12              | 10 - 20                    | 10 - 25            |
| 管理           | 基础架构经理              | 开发经理-前台                    | 开发经理 - 中台 / 后台     |
| 日本           | 10 - 16             | 15 - 25                    | 15 - 20            |
|              | IT 总监               | 首席信息官                      | 应用支持经理             |
| 日本           | 25 - 70             | 40 - 100                   | 15 - 25            |

**注：**

• 薪酬都以当地货币计算  
• 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



## 中国

在2015年全年，中国绝大多数的行业及领域都对人力资源人才有着大量的需求。其中，业务合伙人、薪酬福利（C&B）专员和员工培训及发展人员等人才尤为紧缺。不过，大部分中国企业都只是在进行替代性的人员招募，而并不热衷于扩大员工队伍的规模。在另一方面，一部分跨国公司的结构重组计划也使得它们对人类资源人才有了更多的需求。

能够与人才招聘团队进行高效沟通合作的人力资源业务合伙人在市场上受到了尤其的追捧。严格执行人力资源策略和业务发展策略，并在招聘过程中，为招聘经理提供支持和建议的“软实力”受到了各招聘方的高度重视。

薪酬福利专员能够帮助企业节约人员成本，并通过优厚的薪酬待遇，吸引并留住优秀的人才。所以，这类人才目前也供不应求。许多招聘方都希望能够开发并利用其全球人才资源，这使得人才流动方面的专家迅速成为了热门。这类人才能够利用自身丰富的经验，为公司制定高效合理的中远期职位继任制度。

从求职者的角度来看，人力资源领域的求职者已经意识到，他们必须同时拥有强大的“软实力”以及扎实的专业技术知识，这样才能够在竞争者中占得先机。很多优秀的人才都在寻求具有挑战性，且提供公司内部培训发展机会的新工作。还有许多高级人才正在考虑在非本行业或非本专业的岗位上就职，他们认为这能够拓宽其视野并培养全面的能力，从而使得他们在未来的竞争中更具吸引力。在寻找新就业机会时，高级人才往往倾向于符合其文化背景和价值观，同时又能够提供能力培训及展示机会的职位。而初级求职者都希望能够获得提供良好的学习及晋升机会的工作。

招聘活动、内部推荐和招聘中介仍然是各招聘方在招募人力资源人才时最常用的几种手段。

## 香港

随着香港各行业的繁荣发展以及香港有利的区域性经济中心地位，人类资源招聘市场也受到了积极的影响。

举例来说，在2015年香港的金融和商业领域的招聘活动就十分活跃，业界普遍认为，该行业的未来发展前景十分良好。值得一提的是，大量的中国大陆公司也不断地在

香港新设或扩建其分部组织。这一趋势为当地带来了许多的工作机会，也使得掌握三种语言的人力资源通才及业务合伙人成为了热门。许多大型公司也正在实施应届生招聘计划，以吸引本地和大陆的优秀应届生人才。

在2015年，金融服务行业的人力资源招聘市场，包括临时和正式员工招聘市场，也出现了类似的增长，并将在2016年继续保持其增长势头。

随着该地区的经济发展，在各类人力资源相关岗位上都出现了人才短缺的问题，由于该地区的业务常涉及多个语种，拥有多语言能力的通才尤为受欢迎。处于成本节约的原因，我们预计员工培训及发展部门将在各公司中占据更加重要的地位，以便公司在留住人才的同时，为管理岗位培养具有优秀潜力的人才。

在2016年，我们预计香港各行业的招聘率及薪酬水平将保持稳定。许多企业在2015年招聘时，在薪酬方面都表现得十分大方，以便为其各个等级的岗位招募到合适的人力资源人才。我们预计这种趋势在明年将继续维持下去，优秀且能够立即上岗的求职者将获得良好的工作待遇及职业发展机会。

## 日本

日本企业的人力资源部门正在重新评估其人员需求，并在招聘之外的其它领域加大投入。这种转变不仅创造了诸多的工作机会，也是的人力资源领域的薪酬水平出现了上升。薪酬福利业务和人力资源贡献服务是出现增长的两个新领域。

在日本的人力资源管理市场上，拥有跨国交流能力和海外供应商沟通能力的双语人才相比以前更为受欢迎。完全依赖于外包服务模式的各家公司目前正在试图组建自己的人才队伍，以确保业务执行的高效性与精确性。拥有丰富员工管理经验的薪酬经理人才也相当受到大型公司的重视。

此外，各家公司也希望招募人才管理和企业发展方面的人才，以担任他们新设立的公司策略相关的岗位。对于日本的企业来说，制定全面的人力资源计划，并招募、培养和保留人才的能力已经变得不可或缺。由于人才的流失，各家企业不得不通过这种方式，来展开激烈的“人才争夺战”。更多的人力资源部门预算将允许人才管理和企业发展方面的人才开展更多的人力资源项目。

在较为保守的传统行业，高级人力资源管理职位的替代性招聘活动也将会增多。这些传统企业希望招募拥有双语能力的人力资源总监或业务合伙人，它们还要求求职者拥有优秀的变革管理能力及多文化背景下的员工管理经验。这些岗位的职责，就是成为本地和海外管理层/基层员工之间的沟通桥梁。

以上的诸多因素都提升了人力资源市场中的求职者的总体自信心，希望寻找新工作的人力资源人才数量也很有可能增多。优秀的人才将会收到多家公司的要求，而其薪酬也将比平均水平高出10%-20%。招聘方应当改善其招聘过程，随时准备协商并提供合适的薪酬待遇，这样才能够招募到新的人才。它们还需要注意哪些对人才市场有所了解的新员工；如果这些员工在入职后感到不够满意，他们就会再次寻求跳槽。

**“薪酬福利专员能够帮助企业节约人员成本，并通过有竞争力的薪酬待遇，吸引并留住优秀的人才。所以，这类人才目前也供不应求”**

# 人力资源

## 马来西亚

马来西亚的人力资源招聘活动在2015年表现地十分活跃，我们预计在接下来的一年，该领域尤其是其中的部分关键性职位的招聘热度将继续上升。当地企业的快速发展也为人力资源管理人才创造了大量的工作机会。马来西亚的各家企业正在逐渐摆脱传统的人力资源业务模式，转而跟随跨国人才引进的风潮，这将使得其人力资源策略团队为企业创造更多的价值。因此，人力资源主管等岗位对人才的需求也有所上升。

近期的马来西亚市场还出现了一种趋势，那就是贡献服务及业务流程外包企业正在马来西亚建立更多的分部。为了吸引人才充实这些新建的部门，各招聘方为拥有共享服务和业务流程外包从业经验的人才提供了更加优厚的薪酬待遇。

薪酬福利管理类职位在马来西亚市场同样热门。许多企业正在将其重塑为更加偏向于顾问角色的岗位，其职责将是通过提供富有吸引力的薪酬待遇，招募合适的人才。

人才管理、培训及发展类职位也是当前的热门，这类人才在任何的企业发展策略中都必不可少。

我们预计马来西亚招聘市场对人力资源合伙人和通才的寻求将在明年保持稳定水平，招聘率和薪酬水平也同样如此。各家企业仍在寻求拥有敏锐商务嗅觉的人力资源人才，而软硬实力兼备的求职者更是在所有的领域受到追捧。

## 新加坡

在2015年，新加坡的人力资源招聘市场增长有限，招聘活动大多仅为替代性和区域调动性招聘。在初级和中级招聘领域，求职者们围绕有限的工作机会展开了激烈的争抢，但在高端职位上，合适的人才仍旧匮乏。

高级人力资源业务合伙人、员工培训与发展及人才管理岗位的人才尤其紧缺。这些职位的薪酬水平将在明年继续保持高位。预计在2016年，公司内部招聘人员和猎头专家的人才将会成为热门。许多招聘方都希望采取新的方式，在人才短缺的市场上赢得人才的青睐。

拥有全面业务支持及顾问能力的中级和高级人力资源人才将持续升温。围绕高级人才的竞争会促使招聘方给出更高的薪酬待

遇，以招募到这些重要人才。

由于这些岗位的人才短缺，市场上将会出现一段“人才空白期”，而各行业招募高级人才所需的时间也将延长。由于新加坡政府采取多项措施鼓励招聘方雇佣新加坡公民或有永久居住权的居民，中级人力资源类通才将进一步紧缺。

尽管面临了以上的压力，在中期内，整个行业的薪酬水平将保持相对的稳定，这是因为目前市场中的还有许多能够立刻上岗的求职者在拉低薪酬水平。

正如我们之前的预计一样，2015年的临时及正式合同招聘市场出现了显著的增长，并将在2016年保持这一势头。大型跨国公司正在寻找更加便捷的人才获取方式，而临时合同招聘正是一种有效的招聘手段。这种趋势在消费品、工业和服务业等行业都有所体现。在金融服务业，这种趋势的表现尤为突出。随着越来越多的招聘方选择临时合同雇佣的方式，这些领域的人才的薪酬将继续保持高位。其中的许多人在完成任务后还有可能获得丰厚的奖金。

**“近期的马来西亚市场还出现了一种趋势，那就是共享服务及业务外包企业正在马来西亚建立更多的分部”**



# 人力资源

|      | 区域人力资源总监 / 人力资源副总裁 (15年以上) | 区域人力资源总监 (10年以上) | 人力资源总监 / 人力资源主管 (8-10年) | 人力资源总监 / 人力资源主管 (8年以下) |
|------|----------------------------|------------------|-------------------------|------------------------|
| 中国   | 1,200 - 3,000              | 1,000 - 1,500    | 800 - 1,200             | 500 - 1,000            |
| 香港   | 1,200 - 2,000              | 960 - 1,500      | 840 - 1,200             | 840 - 1,200            |
| 日本   | N / A                      | N / A            | 16 - 30                 | 13 - 17                |
| 马来西亚 | 360 - 540                  | 252 - 300        | 180 - 215               | 150 - 180              |
| 新加坡  | 250 - 400                  | 220 - 250        | 180 - 220               | 150 - 180              |

|      | 区域人力资源经理 / 人力资源合作伙伴 (10年以上) | 人力资源经理 / 人力资源合作伙伴 (10年以上) | 人力资源经理 / 人力资源合作伙伴 (5年以上) | 助理人力资源经理 (2年以上) |
|------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|
| 中国   | 700 - 1,000                 | 400 - 800                 | 350 - 500                | 200 - 350       |
| 香港   | 660 - 840                   | 660 - 960                 | 420 - 540                | 300 - 480       |
| 日本   | 13 - 18                     | 11 - 16                   | 8 - 13                   | 7 - 10          |
| 马来西亚 | 180 - 216                   | 140 - 180                 | 90 - 120                 | 60 - 90         |
| 新加坡  | 150 - 185                   | 120 - 150                 | 80 - 120                 | 60 - 80         |

|      | 人力资源助理 (5年以上) | 人力资源主管 (2年以上) | 区域招聘总监 (12年以上) | 区域招聘经理 (10年以上) |
|------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 中国   | 150 - 300     | 100 - 240     | 800 - 1,600    | 500 - 800      |
| 香港   | 300 - 480     | 150 - 360     | 850 - 1,300    | 540 - 850      |
| 日本   | 6 - 9         | 5 - 7         | N / A          | 15 - 20        |
| 马来西亚 | 65 - 80       | 40 - 50       | 180 - 240      | 145 - 180      |
| 新加坡  | 50 - 60       | 40 - 50       | 180 - 250      | 150 - 180      |

|      | 招聘经理 (8年以上) | 招聘经理 (5年以上) | 招聘专员 (3年以上) | 校园招聘专员 (3年以上) |
|------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| 中国   | 200 - 500   | 150 - 300   | 100 - 150   | 100 - 250     |
| 香港   | 400 - 600   | 300 - 480   | 216 - 350   | 280 - 600     |
| 日本   | 12 - 17     | 7 - 11      | 4 - 6       | 6 - 10        |
| 马来西亚 | 110 - 130   | 70 - 110    | 50 - 70     | 50 - 70       |
| 新加坡  | 120 - 150   | 80 - 120    | 40 - 80     | 40 - 60       |

|      | 区域培训发展总监 (10年以上) | 区域培训发展经理 (10年以上) | 培训与发展经理 (5年以上) | 培训发展主管 (3年以上) |
|------|------------------|------------------|----------------|---------------|
| 中国   | 800 - 1,200      | 500 - 800        | 200 - 650      | 100 - 250     |
| 香港   | 900 - 1,800      | 720 - 1,000      | 450 - 750      | 200 - 330     |
| 日本   | 15 - 20          | 12 - 18          | 9 - 15         | 7 - 9         |
| 马来西亚 | 215 - 300        | 200 - 215        | 120 - 145      | 70 - 85       |
| 新加坡  | 180 - 300        | 140 - 180        | 80 - 140       | 60 - 80       |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 人力资源

|      | 区域薪酬福利总监<br>(12年以上) | 区域薪酬福利经理<br>(10年以上) | 薪酬福利经理<br>(8年以上) | 薪酬福利专员<br>(3年以上) |
|------|---------------------|---------------------|------------------|------------------|
| 中国   | 800 - 1,500         | 600 - 1,000         | 300 - 600        | 150 - 300        |
| 香港   | 850 - 1,800         | 540 - 850           | 400 - 600        | 300 - 540        |
| 日本   | 15 - 22             | 13 - 16             | 10 - 15          | 6 - 10           |
| 马来西亚 | 240 - 300           | 180 - 215           | 90 - 150         | 80 - 90          |
| 新加坡  | 180 - 300           | 150 - 180           | 120 - 150        | 80 - 120         |

|      | 人力资源信息系统<br>经理 (8年以上) | 人力资源信息系统<br>专员 (3年以上) |
|------|-----------------------|-----------------------|
| 中国   | 200 - 550             | 100 - 200             |
| 香港   | 420 - 600             | 180 - 312             |
| 日本   | 8 - 12                | 5 - 8                 |
| 马来西亚 | 90 - 120              | 50 - 60               |
| 新加坡  | 80 - 120              | 60 - 80               |

|      | 薪酬经理<br>(8年以上) | 薪酬主管<br>(3年以上) | 人力资源共享服务<br>中心经理<br>(8年以上) | 组织发展经理<br>(10年以上) |
|------|----------------|----------------|----------------------------|-------------------|
| 中国   | 300 - 600      | 100 - 180      | 400 - 700                  | 500 - 1,200       |
| 香港   | 420 - 576      | 216 - 336      | 420 - 720                  | 650 - 900         |
| 日本   | 9 - 13         | 5 - 7.5        | 10 - 15                    | 12 - 18           |
| 马来西亚 | 90 - 120       | 54 - 80        | 180 - 216                  | 180 - 300         |
| 新加坡  | 90 - 175       | 50 - 90        | 90 - 140                   | 120 - 250         |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



## 中国

中国现在已成为世界第三大IT市场（仅次于美国和日本）业界分析师预计，在2016年中国企业在信息技术产品及服务上的支持将增长6.5%，达到1558亿美元。

还有研究表明，中国将成为全球信息技术创新和数字化产业的主要动力。中国政府在2015年3月份公布了“互联网+”政策，旨在改善传统企业的互联网应用和IT系统开发情况，并提升其市场竞争力。这一政策为信息技术行业带来了大量的就业机会。

随着中国互联网行业的持续发展，以及数字互联网技术的进步，许多尝到了互联网甜头的企业正在削减其实体部门，以进一步推动自身业务的发展。通过数字化的网络环境，企业就能够以新颖、原创且具有视觉交互性的方式与消费者进行沟通互动，与业界龙头建立合作，并提升其品牌价值。

对于正在飞速发展的小型企业来说，有限的招聘预算将促使它们更多地依赖各种数字化手段，来招募大量初级和中级岗位的员工。在这种情况下，从CEO到基层员工的整个公司都能够通过这些数字化手段为人力资源部门提供支持。

在规模更大的企业里，由于人才市场竞争激烈，企业难以获取合适的人才，人才招聘能力更是至关重要。

IT数字经理、电子商务项目经理、大数据工程师、前端工程师、移动技术开发人员和数据分析师等人才是当前招聘市场的热门。

在国内IT企业工作的经验也是招聘方看重的一项能力之一。举例来说，拥有跨国企业工作经验的首席信息官人才就会十分积极地寻求国内互联网企业的工作机会，尤其是百度、阿里巴巴、腾讯等“BAT”三巨头的工作计划。这一趋势正在影响整个的中国人才市场，并使得优秀人才更加的紧俏。

毫无疑问，大型互联网公司具有更加动态的工作环境，包括公司合并、收购以及合作协议的签署等。我们注意到，BAT三巨头正在多个领域进行大规模的投资。因此，与它们有合作关系的其它公司也搭上了顺风车，并占据了更多的市场份额。同时，许多创业公司也在各自行业巨头的投资和扶持下实现了高速的发展。

从地区角度来看，北京是互联网企业发展

最为迅速的地区之一。举例来说，北京的望京SOHO商业中心因为采用了未来风格的设计而广为人知，而其中3座办公楼内就包含了超过300家创业公司。

在2016年，中国数字行业的人才薪酬福利水平将进一步上涨。

## 香港

在2015年，香港对于IT人才的需求一直保持稳定，拥有优秀的技术开发能力的求职者更是广受欢迎。我们预计这一状况在接下来的那一年也不会改变。

总的来看，2015年的薪酬水平略有上升，金融领域的IT岗位薪酬上涨相对明显。我们预计这一趋势将继续保持并发展下去。

随着金融和商业领域的招聘方为招聘市场带来了大量工作机会，技术开发人员已成为各公司争抢的对象。在金融领域，围绕高级技术开发人才的竞争尤为激烈。那些能够与部门经理和其它利益相关者进行高效互动沟通的技术人才更是受到热捧。

在商务领域，招聘方对各个水平的技术开发人才都有所需求，而对基层人才的需求最为强烈。这些人才需求的产生是因为，各家企业都在力图提升其内部和外部信息系统的处理能力，以实现更新换代。

在金融领域，越来越多的IT技术开发项目都被外包给了亚洲其它国家的公司，尤其是中国和印度。这些国家以“低成本人才中心”而著称，能够在节省成本的同时，提供高质量的服务。不过，负责管理这些外包业务团队的高级管理人员依旧会留在香港。

在商务领域，我们发现很多海外的技术开发项目及其团队都被转移到了香港。

系统整合方面的专业服务工作正在将更多的业务项目外包到香港来。这使得市场对拥有敏锐商业嗅觉和丰富技术知识的业务分析师及项目经理人才的需求稳步上升。无论是临时合同雇佣还是正式雇佣，求职者都必须能够与业务团队紧密合作，这是因为在技术移植及技术升级项目中，项目的完成期限一向都极为紧张。

## 日本

日本的技术类招聘市场在2015年出现了可观的增长，并将在明年继续保持增长势头。在2016年，双语IT人才将成为一大热门。

在2015年，我们发现网络应用开发人员的热度有所上涨，这一现象将持续到2016年，并将推动该类人才薪酬的上涨。

各家公司将继续升级它们的在线系统，以及适宜各自行业内日新月异的变化。诸如动态界面、Node.js搅拌和新Java脚本等技术将推动次时代网络信息系统的发展。这一趋势将为应用测试员这一领域带来更多的工作机会。

为了处理海量的数据并改善应用程序的表现，业界正在对IT基础架构的开发进行投资。这使得服务器、存储和网络安全工程师人才的需求飙升，我们预计这种情况将延续至2016年度。大量的人才需求已经超过了我们的预期。这主要是因为平时仅进行技术移植或技术升级的各家公司，现在纷纷开始建设自己的技术团队。由于人才的短期，该行业的薪酬水平也将随之提升。

“从地区角度来看，北京是互联网企业发展最为迅速的地区之一”

# 信息技术

在2016年，我们预计B2C行业的技术管理类岗位也将成为热门。

在IT供应商方面，它们将更加需要公司策略咨询方面的专家，来指导其国内和海外业务的发展。通过对技术咨询公司的观察研究，我们发现它们已经纷纷从以前单纯的技术及业务咨询公司，发展为更高层次的公司策略咨询公司。

由于当前日本的经济形势较为良好，有经验的计算策略管理人才对各招聘方来说可谓极具吸引力。

## 马来西亚

不出意外的话，随着企业对技术人才的需求稳步增长，马来西亚IT人才市场在明年也将继续呈发展态势。

由于上一年薪酬水平的上涨和持续性的人才短缺，求职者将继续要求并获得更优厚的薪酬待遇。各家跨国公司将继续选择马来西亚作为其大小IT外包服务中心，这将使它们得以降低的薪水成本。而这会导致当地的小型企业难以挽留住对其至关重要的人才。

在许多领域，随着云计算网络架构、网络安全和软件开发技术的发展，这些方面的岗位也将保持热门。在另一方面，马来西亚政府采取了多项举措，力图将这里打造成全球性的共享服务中心。共享服务业务原本只是为银行业和金融服务业等关键行业提供外包服务，但现在，它以及拓展至、咨询、管理服务和低成本外包等多个领域。许多海外企业都在这方面投入巨资，建立新的数据中心、研发中心和技术资源团队。这催生了对于网络工程师、系统工程师、安全顾问、服务器基础架构工程师以及技术支持类人才的强劲需求。

我们也注意到，微软或开源软件开发方面的中级和高级人才依旧热门，这些人才必须具备商务智能和数据分析方面的工作经验。项目管理专员、项目经理和业务分析师将继续受到招聘方的欢迎。我们还发现，企业正在设立复合型的工作岗位，以应对人才短缺的危机并控制薪酬成本的飙升。

总而言之，我们预计明年该行业的薪酬水平将出现一定的提升，这种提升主要集中在那些人才紧缺的职位上。在当前的市场上，高级人才将很有可能收到多方的要求，这也意味着招聘方必须快速行动，为人才提供优厚的薪酬待遇，以确保他们的

入职。

## 新加坡

新加坡市场对高级IT技术人才的强劲需求正受到多方面的重大影响，并为行业薪酬水平带来有益的改变。

首先，各家企业从东南亚地区的经济发展中获益匪浅，这就促使它们与当地企业展开跨国合作，并在新加坡本地建立新的区域分部。此外，新加坡的科技创新领域也迅速发展，并加剧了市场对Java、.Net/C语言、iOS和安卓应用开发人才的需求。

我们预计在接下来的12个月内，大部分成功转换工作的求职者的薪酬将提升10%-15%。

同时，大型企业正在加大对IT领域的投资，以实现成本的节约，并通过新的技术提升业务的灵活性。这些技术包括云计算、虚拟化、基础架构整合和效用计算等。与公司转型计划有关的热门岗位包括项目经理、建筑师、技术销售专员等。我们还发现，企业的高层管理者们越来越依赖于从大数据中提取得出的商业分析信息。因此，大数据分析师和数据科学家也将人才紧缺的状态。

新加坡市场能够为招聘方提供大量的高级IT管理人才，这使得企业免于为人才支付高昂的薪水，或是从海外花巨资引进人才。不过，由于政策法规对于海外员工招聘的限制，移动应用开发人员和网络工程师等初级和中级人才的获取将变得十分艰难，这也将拉高这些职位的薪酬水平。

在帮助台技术支持等基层劳务市场，各家企业在面对人才短缺时将采取外包的手段节省成本。这将使该领域的薪酬水平继续保持平稳。

总的来说，我们预计2016年的IT人才市场将有所增长，紧缺人才的薪酬水平将继续提升。

“此外，新加坡的科技创新领域也迅速发展，并加剧了市场对Java、.Net/C语言、iOS和安卓应用开发人才的需求”





# 信息技术 开发

| 分析程序员 | MS.Net/J2EE | VB6/ASP/SQL/<br>Delphi/C++ | Oracle表格 /<br>报告 |
|-------|-------------|----------------------------|------------------|
| 中国    | 220 - 300   | 180 - 220                  | 150 - 250        |
| 香港    | 260 - 480   | 260 - 480                  | 300 - 500        |
| 日本    | 6 - 9       | 5 - 8                      | 8 - 12           |
| 马来西亚  | 60 - 85     | 60 - 85                    | 60 - 85          |
| 新加坡   | 55 - 66     | 50 - 66                    | 55 - 66          |

| 高级分析程序员 | MS.Net/J2EE | VB6/ASP/SQL/<br>Delphi/C++ | Oracle表格 /<br>报告 |
|---------|-------------|----------------------------|------------------|
| 中国      | 280 - 350   | 250 - 350                  | 250 - 350        |
| 香港      | 460 - 650   | 350 - 550                  | 460 - 650        |
| 日本      | 8 - 12      | 8 - 12                     | 8 - 13           |
| 马来西亚    | 75 - 100    | 70 - 100                   | 70 - 100         |
| 新加坡     | 60 - 87     | 58 - 83                    | 55 - 80          |

| 数据专员 | 数据架构师     | 数据库管理员    | 数据建模师     | 数据仓库顾问    | 数据分析师     |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 380 - 500 | 250 - 400 | 250 - 350 | 300 - 400 | 200 - 330 |
| 香港   | 600 - 900 | 410 - 650 | 400 - 700 | 360 - 800 | 360 - 600 |
| 日本   | 9 - 15    | 8 - 11    | 9 - 14    | 9 - 15    | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 120 - 190 | 100 - 170 | 130 - 200 | 100 - 180 | 85 - 120  |
| 新加坡  | 105 - 165 | 85 - 150  | 120 - 185 | 100 - 175 | 85 - 145  |

| 管理角色 | 开发团队主管      | 开发经理          |
|------|-------------|---------------|
| 中国   | 380 - 520   | 400 - 600     |
| 香港   | 660 - 1,000 | 1,000 - 2,000 |
| 日本   | 8 - 13      | 13 - 16       |
| 马来西亚 | 120 - 192   | 180 - 240     |
| 新加坡  | 105 - 180   | 155 - 260     |

| 软件测试 | 测试分析师     | 高级测试分析师     | 质量保证经理    | 质量保证主管      |
|------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 中国   | 150 - 250 | 230 - 320   | 300 - 480 | 550 - 750   |
| 香港   | 420 - 800 | 600 - 1,000 | 600 - 850 | 700 - 1,100 |
| 日本   | 6 - 8     | 8 - 10      | 9 - 13    | 10 - 15     |
| 马来西亚 | 75 - 90   | 90 - 120    | 150 - 190 | 240 - 300   |
| 新加坡  | 55 - 78   | 68 - 87     | 108 - 160 | 165 - 225   |

注：  
 • 薪酬都以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 信息技术 基础架构

| 广域网  | Cisco<br>工程师 | 语音/<br>Comms<br>工程师 | 网络设计        | 技术架构师       | 方案与企业架<br>构师 | NOC工程师    |
|------|--------------|---------------------|-------------|-------------|--------------|-----------|
| 中国   | 180 - 300    | 220 - 350           | 300 - 450   | 250 - 500   | 300 - 550    | 130 - 180 |
| 香港   | 520 - 800    | 560 - 1,000         | 560 - 1,000 | 710 - 1,200 | 900 - 1,700  | 450 - 600 |
| 日本   | 8 - 12       | 7 - 11              | 9 - 13      | 10 - 15     | 9 - 14       | 4 - 7     |
| 马来西亚 | 70 - 90      | 90 - 140            | 120 - 160   | 150 - 220   | 200 - 300    | 72 - 96   |
| 新加坡  | 55 - 78      | 50 - 90             | 90 - 150    | 120 - 180   | 140 - 220    | 48 - 60   |

| 系统管理 | Unix管理员   | Sybase/<br>Oracle/MS<br>SQL DBA | 存储系统<br>工程师 | 语音<br>工程师   | 网络<br>工程师 | Windows<br>( Wintel )<br>管理员 |
|------|-----------|---------------------------------|-------------|-------------|-----------|------------------------------|
| 中国   | 250 - 380 | 200 - 380                       | 200 - 280   | 200 - 280   | 180 - 280 | 150 - 280                    |
| 香港   | 480 - 750 | 470 - 800                       | 500 - 900   | 550 - 1,100 | 480 - 900 | 400 - 800                    |
| 日本   | 8 - 11    | 8 - 11                          | 9 - 12      | 7 - 11      | 7 - 12    | 7 - 12                       |
| 马来西亚 | 70 - 120  | 80 - 170                        | 120 - 230   | 70 - 100    | 72 - 120  | 60 - 100                     |
| 新加坡  | 65 - 90   | 70 - 150                        | 75 - 125    | 45 - 85     | 55 - 110  | 55 - 90                      |

| 技术专业 | 信息安全<br>工程师 | 信息安全<br>顾问  | 通讯专员        | Unix<br>顾问 | 售前工程师     |
|------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|
| 中国   | 220 - 380   | 250 - 440   | N / A       | N / A      | 250 - 400 |
| 香港   | 500 - 800   | 600 - 1,000 | 620 - 1,000 | 400 - 800  | 500 - 920 |
| 日本   | 7 - 13      | 8 - 15      | 8 - 12      | 8 - 12     | 9 - 15    |
| 马来西亚 | 90 - 180    | 120 - 230   | 120 - 200   | 90 - 160   | 100 - 240 |
| 新加坡  | 70 - 125    | 110 - 155   | 75 - 120    | 80 - 140   | 120 - 190 |

| 管理层  | 技术服务<br>经理 | 网络经理        | IT 经理       |
|------|------------|-------------|-------------|
| 中国   | 280 - 480  | 300 - 500   | 400 - 800   |
| 香港   | 420 - 900  | 520 - 1,000 | 800 - 1,500 |
| 日本   | 8.5 - 12   | 10 - 13     | 11 - 15     |
| 马来西亚 | 90 - 120   | 100 - 160   | 100 - 180   |
| 新加坡  | 85 - 132   | 90 - 160    | 120 - 190   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 信息技术 业务

| 分析及项目 | 技术业务管理    | 业务 / 流程分析师 | 系统分析师     |
|-------|-----------|------------|-----------|
| 中国    | 250 - 380 | 300 - 550  | 200 - 350 |
| 香港    | 480 - 620 | 470 - 850  | 400 - 700 |
| 日本    | 7 - 10    | 9 - 13     | 7 - 12    |
| 马来西亚  | 120 - 160 | 80 - 120   | 80 - 100  |
| 新加坡   | 120 - 175 | 110 - 150  | 90 - 130  |

|      | 项目经理        | 项目 / 程序总监   | 信息技术审计    |
|------|-------------|-------------|-----------|
| 中国   | 320 - 600   | 500 - 1,000 | 300 - 550 |
| 香港   | 720 - 1,100 | 900 - 1,500 | 500 - 850 |
| 日本   | 8 - 12      | 12 - 16     | 8 - 13    |
| 马来西亚 | 100 - 180   | 250 - 420   | 110 - 190 |
| 新加坡  | 120 - 190   | 190 - 280   | 90 - 175  |

| ERP/CRM | PeopleSoft技术 | PeopleSoft实施 | 基础管理      | SAP分析员      |
|---------|--------------|--------------|-----------|-------------|
| 中国      | 220 - 380    | 250 - 450    | 100 - 150 | 150 - 330   |
| 香港      | 550 - 850    | 650 - 1,100  | 430 - 650 | 500 - 1,000 |
| 日本      | 11 - 14      | 9 - 12       | 9 - 12    | 11 - 15     |
| 马来西亚    | 90 - 150     | 100 - 190    | 90 - 160  | 100 - 150   |
| 新加坡     | 80 - 130     | 90 - 170     | 90 - 150  | 75 - 130    |

|      | SAP功能顾问     | ABAP开发员   | Oracle开发员 | ERP项目经理       |
|------|-------------|-----------|-----------|---------------|
| 中国   | 250 - 400   | 180 - 350 | 220 - 350 | 450 - 700     |
| 香港   | 520 - 1,000 | 500 - 800 | 600 - 800 | 1,000 - 1,450 |
| 日本   | 10 - 14     | 9 - 12    | 9 - 12    | 10 - 15       |
| 马来西亚 | 100 - 180   | 70 - 110  | 80 - 120  | 140 - 250     |
| 新加坡  | 95 - 160    | 55 - 85   | 66 - 110  | 120 - 200     |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 信息技术 业务

| 管理职位 | 数据中心经理      | 服务运维经理      | 客户关系经理    | 专业服务经理        |
|------|-------------|-------------|-----------|---------------|
| 中国   | 350 - 450   | 380 - 600   | 250 - 500 | 400 - 600     |
| 香港   | 650 - 1,100 | 700 - 1,100 | 700 - 900 | 1,000 - 1,800 |
| 日本   | 12 - 15     | 12 - 16     | 12 - 16   | 12 - 18       |
| 马来西亚 | 180 - 360   | 160 - 300   | 160 - 260 | 180 - 300     |
| 新加坡  | 110 - 170   | 160 - 280   | 160 - 250 | 160 - 250     |

|      | IT总监          | 首席信息官         | 项目经理        | 网络运营总监    |
|------|---------------|---------------|-------------|-----------|
| 中国   | 600 - 1,000   | 1,000 - 2,000 | 400 - 650   | 500 - 700 |
| 香港   | 1,000 - 2,000 | 1,500 - 3,500 | 720 - 1,200 | 550 - 850 |
| 日本   | 12 - 18       | 15 - 25       | 8 - 12      | 10 - 18   |
| 马来西亚 | 300 - 420     | 420 - 600     | 180 - 300   | 250 - 380 |
| 新加坡  | 220 - 350     | 325 - 525     | 130 - 220   | 160 - 250 |

| 业务开发 | 经理          | 高级经理          | 销售总监          | 客户经理      |
|------|-------------|---------------|---------------|-----------|
| 中国   | 455 - 650   | 500 - 1,250   | 850 - 2,000   | 390 - 845 |
| 香港   | 750 - 1,100 | 1,000 - 2,000 | 1,500 - 1,800 | 620 - 830 |
| 日本   | 10 - 15     | 12 - 18       | 10 - 20       | 10 - 20   |
| 马来西亚 | 140 - 220   | 160 - 290     | 250 - 500     | 130 - 220 |
| 新加坡  | 120 - 220   | 160 - 270     | 250 - 480     | 120 - 210 |

|      | 售前顾问      | 售前经理      | 技术销售经理        | 行业顾问      |
|------|-----------|-----------|---------------|-----------|
| 中国   | 250 - 500 | 600 - 900 | 520 - 780     | 250 - 450 |
| 香港   | 550 - 900 | 620 - 900 | 1,400 - 1,800 | N / A     |
| 日本   | 10 - 18   | 12 - 18   | N / A         | N / A     |
| 马来西亚 | 130 - 250 | 160 - 300 | 200 - 350     | 300 - 550 |
| 新加坡  | 130 - 215 | 170 - 250 | 170 - 250     | 320 - 550 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 信息技术

## 电信 | 开发

| 记账   | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务        | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 8 - 12    | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 90 - 160 | 95 - 170 | 70 - 140 | 120 - 180 | 100 - 180 | 130 - 220 |
| 新加坡  | 80 - 130 | 90 - 140 | 66 - 130 | 110 - 170 | 95 - 160  | 100 - 170 |

| CRM  | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务        | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 8 - 12    | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 90 - 150 | 90 - 150 | 60 - 120 | 130 - 220 | 110 - 180 | 130 - 220 |
| 新加坡  | 85 - 140 | 95 - 160 | 70 - 130 | 120 - 200 | 100 - 160 | 120 - 210 |

| SDP  | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务        | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 8 - 12    | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 80 - 150 | 90 - 150 | 70 - 120 | 120 - 220 | 100 - 160 | 120 - 210 |
| 新加坡  | 80 - 140 | 90 - 150 | 80 - 120 | 100 - 170 | 90 - 150  | 90 - 170  |

| OSS  | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务        | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 9 - 13    | 10 - 14   |
| 马来西亚 | 80 - 140 | 80 - 140 | 60 - 120 | 120 - 220 | 100 - 160 | 120 - 200 |
| 新加坡  | 80 - 140 | 75 - 130 | 70 - 130 | 110 - 180 | 90 - 150  | 110 - 190 |

| BSS  | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务        | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 9 - 13    | 10 - 14   |
| 马来西亚 | 80 - 120 | 80 - 120 | 60 - 120 | 120 - 220 | 100 - 160 | 120 - 200 |
| 新加坡  | 90 - 130 | 75 - 130 | 60 - 120 | 110 - 180 | 90 - 150  | 105 - 170 |

| VAS  | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务       | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 8 - 12   | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 80 - 130 | 70 - 120 | 70 - 130 | 120 - 220 | 80 - 145 | 100 - 190 |
| 新加坡  | 85 - 125 | 75 - 120 | 70 - 120 | 100 - 170 | 75 - 130 | 90 - 170  |

| EAI  | 开发       | 整合       | 支持       | 架构师       | 业务        | 分析经理      |
|------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 7 - 9    | 6 - 8    | 5 - 7    | 8 - 12    | 8 - 12    | 8 - 12    |
| 马来西亚 | 80 - 130 | 80 - 130 | 60 - 110 | 120 - 220 | 90 - 150  | 120 - 190 |
| 新加坡  | 95 - 140 | 85 - 140 | 72 - 120 | 120 - 190 | 110 - 160 | 110 - 180 |

注：  
 • 薪酬都以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 信息技术

## 电信 | 基础架构

| MPLS网络 | 工程师      | 整合       | 支持       | 架构师       | 售前        | 经理        |
|--------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本     | 6 - 9    | 6 - 9    | 6 - 8    | 8 - 13    | 8 - 15    | 9 - 15    |
| 马来西亚   | 70 - 130 | 75 - 110 | 60 - 100 | 120 - 200 | 150 - 220 | 120 - 190 |
| 新加坡    | 70 - 120 | 70 - 100 | 60 - 100 | 120 - 200 | 140 - 210 | 110 - 180 |

| 固定和移动网络 | 工程师      | 整合       | 支持       | 架构师       | 售前        | 经理        |
|---------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本      | 6 - 9    | 6 - 9    | 6 - 8    | 8 - 13    | 8 - 15    | 9 - 15    |
| 马来西亚    | 70 - 120 | 75 - 110 | 60 - 110 | 120 - 200 | 140 - 210 | 120 - 180 |
| 新加坡     | 65 - 125 | 70 - 100 | 65 - 110 | 110 - 190 | 130 - 200 | 110 - 180 |

| BTS/MICROWAVE | 现场服务工程师 | 高级工程师     | 主管        | 经理        |
|---------------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 日本            | 5 - 8   | 7 - 9     | 8 - 10    | 9 - 15    |
| 马来西亚          | 70 - 90 | 100 - 130 | 120 - 170 | 120 - 190 |
| 新加坡           | 60 - 80 | 70 - 110  | 78 - 140  | 110 - 170 |

| VAS网络 | 工程师      | 高级工程师     | 经理        |
|-------|----------|-----------|-----------|
| 日本    | 6 - 9    | 7 - 10    | 8 - 12    |
| 马来西亚  | 70 - 120 | 100 - 130 | 120 - 160 |
| 新加坡   | 75 - 120 | 90 - 120  | 100 - 160 |

## 电信 | 业务

| 分析及项目 | 业务转型      | 项目经理      | 项目 / 程序总监 |
|-------|-----------|-----------|-----------|
| 日本    | 8 - 12    | 8 - 12    | 10 - 15   |
| 马来西亚  | 150 - 250 | 130 - 200 | 200 - 400 |
| 新加坡   | 140 - 250 | 130 - 200 | 190 - 300 |

| 管理   | 服务运维经理    | 托管服务经理    | 首席方案架构师   | 服务总监      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 8 - 12    | 8 - 12    | 12 - 15   | 12 - 16   |
| 马来西亚 | 150 - 280 | 170 - 280 | 200 - 320 | 300 - 450 |
| 新加坡  | 140 - 275 | 150 - 250 | 190 - 310 | 280 - 420 |

| 业务开发 | 高级经理      | 客户经理      | 售前顾问      | 售前经理      | 技术销售经理    | 行业顾问      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 日本   | 15 - 20   | 7 - 12    | 7 - 11    | 8 - 12    | 8 - 12    | 8 - 16    |
| 马来西亚 | 150 - 250 | 140 - 250 | 130 - 200 | 130 - 220 | 170 - 250 | 300 - 500 |
| 新加坡  | 160 - 250 | 140 - 220 | 140 - 210 | 160 - 240 | 160 - 250 | 300 - 550 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



## 中国

2015年，中国保险业形势大好，得到了十分可观的利润和税收。因此，很多保险公司正在寻找新的销售和雇员来继续保持这样大好的形势。

如我们一年前预测的一样，保险公司渴望摆脱他们对国外雇员的依赖，建立他们国内公司的能力，尤其是在传统的保险销售渠道方面，比如银行保险和公司团购保险。当然，这一形势对于那些在寻找新机会的公司有利。此趋势维持了大部分高级职员的薪酬水平。

在保险业，我们也看到了相当大数量的跨行业者，填补了中端职位的空白。在北京、上海那样的一线城市，许多来自金融机构的职员都在考虑转行到薪酬更高的保险行业。保险业某些职位的薪酬在下一年中有望上升15%-20%。由于职员“求大于供”，财务风险管理和法律法规行业的薪酬将会上涨。

同时，我们也可以看到，对于具有敏锐商业头脑的保险经纪人和保险商，也有非常高的需求。积极主动并有雄心的职员将会受到欢迎和重用，他们对雇主的事业有很大帮助。

同时，人寿保险的后台工作人员的薪酬，将在未来一年中维持稳定水平。

2016年保险业的另一趋势，是对于优质的网络安全专家的需求。中国监管机构正在进一步完善有关资讯管理和资讯安全的规章制度，来监管保险业。我们期待这一趋势可以推动招聘决策的走向，来帮助保险公司遵守规章制度，最大程度做到网络安全系统的完善。

## 香港

尽管2015年香港的政治经济动荡不安，但香港仍是亚洲保险业的中心。

我们希望香港保险业可以继续吸引新人，来支撑已有香港保险公司的扩张，也可以加剧保险业人才的竞争。2016年，吸引高端人才的能力，会成为任何一家公司提高市场占有率的关键。已有高净值业务的保险公司，已经在寻找产品开发，分销和一线的员工。

不论如何，尽管对职员的需求很大，但2015年的薪酬增长缓慢。雇主们用职业发展和提升机会来吸引和留住人才。

香港在2015年新成立的保险监察机构，被

称为过去30年来香港保险业最重大的改革。国际上的相关法规也有了变化，因此我们预测，明年香港保险商将会重点扩展法律法规模块。由于合规性人才已经极度短缺，所以雇主们都迫不及待的希望他们心仪的面试者可以尽快入职上岗。

简历正确的分销和营销制度，也会同时会成为2016年公司成败的关键。我们看到，保险公司积极扩展银行保险合作伙伴，来推动产品销售。随着行业竞争愈加激烈吗，对经纪人主管和保险专员的需求将大幅上涨。最后，我们期待薪酬上涨和销售激励制度可以带来更好的行业发展和人员分配。

总的说，我们希望2016年雇主们可以用更多方法努力的保住高端人才，比如奖金、津贴、裁员、雇佣面试者。

## 日本

2015年，除了对人员的高需求，日本保险业的薪酬趋势趋于稳定。我们希望这个趋势在2016年可以持续。

运营风险管理（ORM）和企业风险管理（ERM）方面的招聘得到了特别的关注。正在经历重大组织变动的大公司，需要提高他们的风险管理能力。他们用高薪从其他行业吸引这方面的人才。

保险精算方面的人才也需求很高，但求大于供。我们希望2016年此类岗位的工资压力可以继续上升。行业竞争激烈，公司争抢精算师，因为公司希望精算师进入风险管理这个新模块。比如，许多日本保险公司雇佣全职精算师，参与部门规划的工作，在经营策略中从风险管理/精算的角度提出他们的看法。

银行保险销售专员也同样有望涨薪。银行保险是一条重要的销售渠道，许多保险公司仍继续支持销售人员去银行销售产品。传统的保险产品仍旧比投资产品热销，在传统保险产品销售上的知识和经验也价值更高了。

对“面对面销售”的关注，高过于对直接营销销售策略的关注。特别是人寿保险，2016年4月起将会有新计划的监管法规改革。此法规将加强保险公司对投保人的身份确认，以及投保方防范保险欺诈。这一发展，有望提高销售人员的薪酬。

日本保险业的法规已经十分完善，我们希望进一步的改革可以影响到2016年的招聘和薪酬。我们将持续关注日本保险行业的

情况。

# 保险业

## 马来西亚

过去两年来，兼并和收购是马来西亚保险业最大的特点。2016年，这个趋势将会持续，国际保险公司将持续进入马来西亚市场。

2016年的另一大趋势，就是对数字市场策略的运用。多个马来西亚的保险公司已经开始挖掘数字空间，通过数字和社交媒体来品牌化并销售他们的服务。我们预测，在2016年，小公司也会开始运用这些策略，并且雇佣人才来帮助他们。

由于马来西亚2016年提升汽车保险税率，一般保险公司都将可以根据个人车主提供的风险预测来调整保费基础。这导致了对业务发展员和市场经理的招聘需求大大上涨。这两个职位对于提高公司收益都十分重要。

保险行业也将会受到马来西亚货币的波动的影响。与前一年相比，汽车保险行业的利润已经下降了6%。2016上半年，我们预测这个下降的趋势会持续。

另外，对专业精算师的需求也将上涨，因为伊斯兰金融服务法案要求伊斯兰保险在2018年之前在法律上将一般企业和家族企业分开。这导致了专业精算师的薪酬上涨。我们注意到，雇主们现在开始更愿意提高预算，来雇佣到精算人才。

对产品开发经理的需求也同时在上漲，表示许多公司也在重视产品创新的问题。同样，产品开发经理的薪酬在2016年也会上涨。

## 新加坡

2015年，新加坡的保险行业持续向上发展并多样化。我们期待未来发展得更好更强。

虽然香港仍然是东南亚保险业的中心，但不少公司也很有意思愿将总部或者分部设立在新加坡。

以前新加坡的保险市场主要是人寿保险公司，现在的新加坡保险市场则主要是小型再保险公司，劳合社集团和其他类型的公司。对于大型一般保险和寿险公司，业务增长只加剧了他们与许多正经历结构改革或人员流失的公司的竞争。

这些因素都让面试者的期待薪酬上涨，也让员工期待自己的薪酬可以上涨。为了留住员工，许多雇主们也都在改善福利计划，提高年终奖。

对于更复杂也更特别的再保险公司，保险经济公司，和劳合社集团，同样也对人才的需求非常强烈，尤其是对于技术型人才，比如承销、精算师和索赔方面的。越来越多的小众业务的出现，意味着目前市场上少量的相关人才，正在身价上涨。为了填补空缺，许多雇主正在用高薪从其他行业和对手公司里挖掘人才。2016年这个趋势将会持续。

我们预测，2016年新加坡保险业的销售和分销渠道将会出现变动，将会出现各种高调、小型的并购、收购和改革，这将会影响到招聘市场以及薪酬水平。我们希望不仅在小众业务方面，在一般保险和人寿保险的市场上，对人才竞争也可以更加激烈。

“马来西亚多个保险公司已经开始挖掘数字空间，通过数字和社交媒体来品牌化并销售他们的服务”





# 保险业

| 精算   | 首席精算师          | 部门主管        | 高级经理      | 经理        | 助理        |
|------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 900 - 2,000    | 600 - 1,200 | 400 - 700 | 200 - 450 | 120 - 200 |
| 香港   | 1,200 - 2,600* | 960 - 1,900 | 600 - 960 | 400 - 600 | 180 - 350 |
| 日本   | 20 - 30        | 15 - 25     | 13 - 20   | 10 - 18   | 5 - 8     |
| 马来西亚 | 240 - 420      | 180 - 300   | 120 - 180 | 84 - 120  | 60 - 84   |
| 新加坡  | 260 - 440      | 180 - 340   | 140 - 180 | 120 - 150 | 50 - 90   |

| 分销   | 首席经销商          | 首席代理执行官       | 银保主管          | 其他分销主管        | 销售开发主管        |
|------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 1,500 - 2,800  | 1,000 - 1,500 | 900 - 1,500   | 1,000 - 1,500 | 800 - 1,400   |
| 香港   | 1,500 - 2,500* | 1,200 - 1,800 | 1,200 - 2,000 | 1,100 - 1,600 | 1,100 - 1,700 |
| 日本   | 15 - 30        | 15 - 30       | 15 - 25       | 15 - 25       | 15 - 25       |
| 马来西亚 | 280 - 360      | 280 - 360     | 192 - 264     | 192 - 264     | 192 - 264     |
| 新加坡  | 270 - 450      | 270 - 350     | 200 - 280     | 220 - 280     | 220 - 280     |

| 代理   | 代理总监        | 高级经理      | 经理        | 助理经理      | 代理执行官     |
|------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 600 - 1,000 | 400 - 700 | 240 - 450 | 150 - 300 | 90 - 150  |
| 香港   | 840 - 1,200 | 720 - 900 | 480 - 600 | 360 - 480 | 300 - 360 |
| 日本   | 15 - 20     | 12 - 18   | 8 - 12    | 7 - 10    | 5 - 8     |
| 马来西亚 | 168 - 240   | 96 - 156  | 60 - 96   | 39 - 54   | 33 - 39   |
| 新加坡  | 140 - 190   | 140 - 180 | 110 - 140 | 70 - 100  | 40 - 60   |

| 银行保险 | 部门主管        | 高级经理      | 经理        | 助理经理      | 银保执行官     |
|------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 700 - 1,200 | 500 - 800 | 300 - 600 | 200 - 350 | 150 - 200 |
| 香港   | 900 - 1,500 | 720 - 900 | 480 - 600 | 360 - 480 | 300 - 360 |
| 日本   | 15 - 20     | 12 - 15   | 10 - 12   | 6 - 10    | 5 - 7     |
| 马来西亚 | 240 - 336   | 168 - 240 | 90 - 170  | 60 - 84   | 36 - 54   |
| 新加坡  | 250 - 420   | 160 - 220 | 120 - 150 | 80 - 120  | 40 - 60   |

| 其他分销 | 渠道总监        | 高级经理      | 经理        | 助理经理      |
|------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 800 - 1,500 | 500 - 750 | 300 - 500 | 200 - 350 |
| 香港   | 840 - 1,000 | 600 - 720 | 480 - 600 | 360 - 480 |
| 日本   | 15 - 25     | 12 - 18   | 10 - 14   | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 168 - 240   | 168 - 150 | 72 - 108  | 42 - 60   |
| 新加坡  | 155 - 250   | 120 - 150 | 90 - 120  | 70 - 80   |

| 财务   | 首席财务官          | 财务主管          | 财务控制经理      | 高级财务经理    | 财务经理      |
|------|----------------|---------------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 1,000 - 2,200  | 700 - 1,300   | 600 - 1,000 | 500 - 800 | 300 - 550 |
| 香港   | 1,000 - 3,000* | 1,100 - 1,400 | 900 - 1,200 | 600 - 900 | 400 - 600 |
| 日本   | 15 - 30        | 15 - 25       | 15 - 20     | 12 - 18   | 10 - 16   |
| 马来西亚 | 360 - 420 +    | 300 - 360     | 180 - 300   | 120 - 180 | 84 - 120  |
| 新加坡  | 240 - 500      | 190 - 250     | 145 - 240   | 140 - 180 | 100 - 150 |

注：  
 • 薪酬都以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 所有薪酬都已包含基本工资和其他福利  
 \* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

# 保险业

| 审计   | 首席审计师          | 审计主管         | 高级内部审计经理  | 内部审计经理    |
|------|----------------|--------------|-----------|-----------|
| 中国   | 800 - 2,000    | 650 - 1,000  | 500 - 800 | 250 - 450 |
| 香港   | 1,500 - 2,800* | 900 - 1,600* | 780 - 960 | 600 - 780 |
| 日本   | 15 - 30        | 15 - 18      | 12 - 15   | 10 - 14   |
| 马来西亚 | 300 - 504      | 228 - 324    | 130 - 220 | 72 - 140  |
| 新加坡  | 300 - 400      | 220 - 320    | 150 - 250 | 90 - 160  |

| 合规 / ORM | 首席风险官          | 合规主管         | 高级合规经理    | 合规经理      | 合规经理助理    |
|----------|----------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国       | 900 - 2,000    | N / A        | N / A     | N / A     | N / A     |
| 香港       | 1,500 - 2,800* | 900 - 1,600* | 780 - 960 | 600 - 840 | 420 - 500 |
| 日本       | 15 - 30        | 15 - 18      | 10 - 15   | 8 - 12    | 6 - 10    |
| 马来西亚     | 324 +          | 186 - 348    | 150 - 192 | 96 - 156  | 72 - 96   |
| 新加坡      | 300 - 400      | 200 - 300    | 150 - 250 | 80 - 150  | 60 - 90   |

| 寿险核保部 | 首席承销商          | 总监          | 高级经理      | 经理        | 助理经理      |
|-------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国    | 700 - 900      | 500 - 700   | 350 - 550 | 200 - 400 | 150 - 300 |
| 香港    | 1,000 - 1,800* | 900 - 1,200 | 700 - 850 | 550 - 650 | 300 - 480 |
| 日本    | 18 - 25        | 15 - 18     | 10 - 15   | 8 - 12    | 6 - 8     |
| 马来西亚  | 300 - 440      | 216 - 300   | 120 - 180 | 72 - 120  | 54 - 80   |
| 新加坡   | 300 - 420      | 250 - 300   | 150 - 200 | 100 - 140 | 70 - 90   |

| 普通险核保部 | 首席承销商          | 业务线主管       | 高级经理      | 经理        | 助理经理      |
|--------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国     | 800 - 1,200    | 700 - 900   | 500 - 700 | 250 - 450 | 150 - 250 |
| 香港     | 1,000 - 1,600* | 900 - 1,100 | 700 - 850 | 550 - 650 | 300 - 480 |
| 日本     | 18 - 25        | 15 - 18     | 10 - 15   | 8 - 12    | 6 - 8     |
| 马来西亚   | 250 - 450      | 240 - 312   | 156 - 240 | 96 - 156  | 72 - 96   |
| 新加坡    | 300 - 420      | 250 - 300   | 150 - 200 | 100 - 140 | 70 - 90   |

| 寿险索赔 | 理赔主管         | 高级经理      | 经理        | 助理经理      |
|------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 500 - 700    | 450 - 600 | 300 - 450 | 200 - 300 |
| 香港   | 800 - 1,200* | 650 - 750 | 450 - 600 | 350 - 450 |
| 日本   | 15 - 20      | 12 - 15   | 8 - 10    | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 144 - 300    | 120 - 180 | 70 - 132  | 54 - 78   |
| 新加坡  | 200 - 300    | 130 - 200 | 125 - 190 | 60 - 90   |

**注：**

• 薪酬都以当地货币计算  
• 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 所有薪酬都已包含基本工资和其他福利  
\* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

# 保险业

| 一般险理赔 | 理赔主管         | 业务线主管     | 高级经理      | 经理        | 助理经理      |
|-------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国    | 600 - 1,000  | 500 - 600 | 450 - 550 | 300 - 450 | 200 - 250 |
| 香港    | 750 - 1,200* | 700 - 800 | 650 - 750 | 500 - 650 | 300 - 450 |
| 日本    | 18 - 25      | 15 - 18   | 8 - 12    | 6 - 10    | 5 - 8     |
| 马来西亚  | 220 - 320    | 168 - 220 | 120 - 180 | 84 - 120  | 54 - 84   |
| 新加坡   | 200 - 300    | 170 - 210 | 130 - 200 | 125 - 190 | 80 - 100  |

| 项目   | 程序主管         | 高级项目 / 程序经理 | 项目经理      | 助理经理      | 业务分析员     |
|------|--------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 900 - 2,000  | 700 - 1,200 | 400 - 600 | 250 - 350 | 180 - 350 |
| 香港   | 950 - 2,500* | 700 - 1,000 | 450 - 650 | 320 - 520 | 200 - 420 |
| 日本   | 15 - 20 +    | 12 - 20     | 8 - 15    | 6 - 10    | 5 - 10    |
| 马来西亚 | 300 - 420    | 240 - 300   | 156 - 240 | 84 - 156  | 56 - 132  |
| 新加坡  | 250 +        | 180 - 250   | 140 - 180 | 90 - 130  | 60 - 80   |

| 策略   | 程序主管           | 程序经理        | 项目经理      | 助理经理      | 业务分析员     |
|------|----------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 1,000 - 2,500  | 700 - 1,000 | 400 - 700 | 240 - 350 | 180 - 400 |
| 香港   | 1,200 - 2,800* | 720 - 1,200 | 600 - 960 | 360 - 540 | 240 - 420 |
| 日本   | 15 - 20 +      | 12 - 20     | 8 - 15    | 6 - 10    | 5 - 10    |
| 马来西亚 | 300 - 420      | 240 - 300   | 156 - 240 | 84 - 156  | 56 - 120  |
| 新加坡  | 230 +          | 180 - 230   | 140 - 180 | 90 - 130  | 60 - 80   |

| 业务   | 首席运营官         | 高级经理      | 经理        | 助理经理      |
|------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 1,000 - 2,500 | 700 - 900 | 300 - 500 | 180 - 240 |
| 香港   | 900 - 2,500*  | 700 - 950 | 500 - 700 | 300 - 450 |
| 日本   | 15 - 30       | 12 - 18   | 8 - 12    | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 420 +         | 180 - 288 | 120 - 216 | 72 - 120  |
| 新加坡  | 200 - 250     | 140 - 200 | 90 - 140  | 70 - 90   |

| 市场   | 产品主管         | 高级产品开发经理  | 产品经理      | 助理经理      |
|------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 700 - 1,000  | 300 - 600 | 200 - 400 | 150 - 240 |
| 香港   | 900 - 1,400* | 700 - 900 | 450 - 650 | 270 - 400 |
| 日本   | 14 - 20      | 10 - 15   | 8 - 12    | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 180 +        | 120 - 180 | 96 - 156  | 72 - 90   |
| 新加坡  | 170 - 300    | 120 - 150 | 100 - 150 | 70 - 80   |

## 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- \* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的



## 中国

中国的法律市场在2015年经历了重大的升值。对于公司内部，以及个人，都有了较大幅度的涨薪。

企业内部的法律部门，对于一个团体有效的管理风险的能力来说是不可或缺的。2015年，我们看到越来越多公司在重视这一模块。为了填补法律部门的空白，公司不仅希望雇员可以处理正常的企业法律事宜，比如合同评审、收购并购、知识产权争夺，还可以对其他员工进行遵守法律法规的相关培训。这是一个清晰的策略，来了解更多相关的法律，让更多职员知道不遵守法律后果。许多公司都在寻找能展示、证明和承诺遵守法律法规方面的法律顾问人才，而且这些人能得到比较大的涨薪。

中国和国外的律师事务所一直在增加对一线初级员工的投资，来满足现在正在上涨的客户需求。加大对员工的投资会让律师事务所得到有效的支持，但他们也开始建立通向高端职位的人才管道。高端的律师事务所仍旧偏爱中国资质并且有三年以上专业经验的律师，并且在投资、并购和收购或者合同、公司法方面有好的专业基础。

## 香港

随着这些年来中国在全球经济不稳定的情况下，保持着经济的增长趋势，香港的法律行业预期会保持稳定且强健。

传统的税收产生区域，私人公司，特别是资本市场（权益与债务，国际和国内）、一般企业、合并与收购、私人股本方面，在2016年招聘人才的需求仍会持续火热。对于有海外经验，和熟悉三种语言（英语、普通话、粤语）的人才，竞争尤其激烈。

对于熟悉国际法规和管理知识的人才的需求正在上涨，都是与诉讼和非诉讼有关的工作。我们预测，有能力的和有经验的雇员的公司将会大幅上涨。

由于金融机构的风险控制和合规越来越中亚，在传统投资银行业务边缘的那些区域，比如私人银行业务，对冲基金，和其他投资管理和保险，行情将会持续上升。因此这些行业将会雇佣法律人才。

2016年，在前几年的上升后，非金融类的法律企业招聘将会保持稳定。

## 日本

总的来说，2015年在日本，企业的和个人的法律人才收入维持稳定。

对于有2-7年企业、合并和收购、银行和金融工作经验的个人法律工作者，有很高的需求。在日本政府计划开发可再生能源之后，能源和项目金融得到了越来越多的关注，公司都在争先恐后保护国内外这方面最好的人才。

在商业内部市场，正在扩张的IT公司和咨询公司正在开始加大对办公室职员的投资。特别是，日本专注于移动应用或其他软件的IT风投公司正在招聘更多的法律人才到合同管理的职位上。更多的国际公司开始进入日本市场，这也加大了法律高端人才的需求。

生命科学和金融也在雇佣新的法律人才，但主要是替代原来的职位。相比其他行业，这些行业也往往更能花钱雇佣有竞争力的人才。尤其是，由于人口老龄化，日本的医药和医疗器械行业正在上升，这也为法律人才创造了更多职位。

展望未来，对于有双语能力的、有国外工作经验的律师，特别是在银行、金融、公司、合并收购、能源方面的，会有更大需求。跨多个行业的贸易公司也需要有日语能力的法律人才。

明年，无论是企业还是个人的法律工作者，无论在哪个行业，他们的薪酬都将保持上涨。

“更多的国际公司开始进入日本市场，这也加大了对法律高端人才的需求”

# 法律

## 马来西亚

总的说，马来西亚在法律型人才上需求大于供应，这在2016年会成为雇主们的一个重要议题。

我们还能看到，在商业领域，对于法律法规方面的人才也有很高需求。更多的马来西亚公司开始合并收购，这也为法律人才创造了更多的职位需求，特别是对于有国际经验而且有文档处理能力的那些人。许多商业公司看到了拥有一个治理框架的价值，可以确保法律部门的日常运营。

此外，金融领域在法律人才方面的招聘一直比较活跃。对于来自相似领域的面试者有很高的需求，因为他们对金融行业的法律法规更加了解。跨国公司十分积极地寻找海外人才，特别是回到马来西亚的。

合格的律师仍然需求很大，因为许多法律系毕业生选择不在马来西亚工作，而在国际法律事务所，比如香港和新加坡的。这些公司也提供了更高的薪酬，导致本地企业对于面试者的吸引力没那么大。

展望未来，我们希望可以看见法律方面的人才招聘可以更加活跃，我们强烈要求，招聘高端法律人才的时候动作要迅速。

## 新加坡

新加坡的法律招聘市场在2015年比较艰难，由于不稳定的经济发展影响了石油、天然气和海运。全球性的业务下降，导致许多公司对于企业的法律部门员工增长持保守态度。在银行、金融领域、并购、资本市场与国际仲裁方面，我们看到了个人法律工作者的活跃度维持稳定。

由于在中国境内境外的投资，现在企业对于职员的需求主要有：亚地区工作经验、交易、起草、普通话能力。2014年《公平考量框架》实施后，更多公司偏好新加坡公民或定居者，尤其是对于初级的岗位，在企业招聘市场我们看到企业仍然有这些要求。我们预测2016年公司在这一方面的预算仍然会保持在有限的水平内。

在个人法律工作者方面，2016年，在英国、新加坡、美国和澳大利亚，我们会继续看到国际律师事务所的需要更多初级中层律师资格律师。我们预测，需求将主要在项目融资、国际仲裁、并购和资产融资的领域。对于从事跨国交易的律师事务所，熟悉印尼语、日语和汉语的人才将继续得到重视。

“在马来西亚，我们可以看到，对于法律法规专业人才的需求十分大，特别是在商业上”



# 法律

| 私人职业         | 律师助理      | 新认证律师       | 1年PQE       | 2年PQE         | 3年PQE         |
|--------------|-----------|-------------|-------------|---------------|---------------|
| 中国（国际公司）     | 120 - 360 | 480 - 980   | 560 - 1,040 | 620 - 1,130   | 750 - 1,290   |
| 香港（国际公司）     | 240 - 480 | 720 - 850   | 800 - 950   | 810 - 1,100   | 890 - 1,200   |
| 香港（纽约/美国公司）  | 250 - 600 | 700 - 1,200 | 950 - 1,300 | 1,050 - 1,450 | 1,200 - 1,650 |
| 日本           | 4 - 10    | 9 - 12      | 10 - 14     | 12 - 15       | 14 - 18       |
| 马来西亚         | 24 - 36   | 36 - 48     | 48 - 66     | 54 - 70       | 60 - 81       |
| 新加坡（国际公司）    | 40 - 60   | 80 - 120    | 90 - 130    | 90 - 150      | 100 - 170     |
| 新加坡（纽约/美国公司） | 50 - 80   | 100 - 150   | 120 - 160   | 120 - 170     | 125 - 190     |

|              | 4年PQE         | 5年PQE         | 6年PQE         | 7年PQE         | 8年PQE         |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国（国际公司）     | 800 - 1,410   | 900 - 1,530   | 1,000 - 1,620 | 1,100 - 1,710 | 1,200 - 1,840 |
| 香港（国际公司）     | 1,000 - 1,300 | 1,025 - 1,450 | 1,100 - 1,500 | 1,200 - 1,600 | 1,300 - 1,700 |
| 香港（纽约/美国公司）  | 1,150 - 1,800 | 1,600 - 1,950 | 1,650 - 2,000 | 1,800 - 2,150 | 1,900 - 2,300 |
| 日本           | 15 - 19       | 16 - 22       | 18 - 24       | 20 - 25       | 20 +          |
| 马来西亚         | 66 - 84       | 70 - 96       | 75 - 108      | 80 - 114      | 90 - 120      |
| 新加坡（国际公司）    | 110 - 180     | 140 - 300     | 160 - 320     | 210 - 370     | 245 - 395     |
| 新加坡（纽约/美国公司） | 200 - 250     | 220 - 270     | 275 - 320     | 330 - 420     | 380 - 450     |

|              | 合伙人（初级）     | 合伙人（资深）     | 法律总顾问       |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 中国（国际公司）     | 1,860 +     | 3,100 +     | 600 - 980   |
| 香港（国际公司）     | 1,680 +     | 2,400 +     | 780 - 1,200 |
| 香港（纽约/美国公司）  | 1,940 +     | 3,100 +     | 780 - 1,200 |
| 日本           | 20 +        | 25 +        | 11 +        |
| 马来西亚         | 240 - 360 + | 480 +       | 144 - 180   |
| 新加坡（国际公司）    | 250 - 450   | 300 - 490 + | 100 - 190   |
| 新加坡（纽约/美国公司） | 300 - 550   | 550 +       | 120 - 200   |

| 商业内部助理 | 0-3 PQE   | 4-6 PQE   | 法律顾问（7-10年以上PQE） | 资深顾问（10年以上PQE） | 法律总顾问           |
|--------|-----------|-----------|------------------|----------------|-----------------|
| 中国     | 96 - 420  | 192 - 750 | 380 - 1,500      | 650 - 2,000    | 950 - 4,000 +   |
| 香港     | 350 - 750 | 600 - 850 | 800 - 1,200      | 1,300 - 2,220  | 1,700 - 3,000 + |
| 日本     | 5 - 8     | 7 - 12    | 9 - 18           | 12 - 30        | 18 - 40 +       |
| 马来西亚   | 38 - 54   | 54 - 78   | 96 - 120         | 240 - 420      | 300 - 660       |
| 新加坡    | 50 - 90   | 90 - 190  | 115 - 230        | 230 - 400      | 300 - 400 +     |

| 金融服务内部助理 | 0-3 PQE     | 4-6 PQE     | 法律顾问（7-10年以上PQE） | 资深顾问（10年以上PQE） | 法律总顾问           |
|----------|-------------|-------------|------------------|----------------|-----------------|
| 中国       | 200 - 600   | 500 - 1,000 | 800 - 1,500      | 1,000 - 2,000  | 1,500 - 3,000 + |
| 香港       | 550 - 1,300 | 900 - 1,700 | 1,000 - 2,000    | 1,500 - 3,000  | 2,000 - 4,000 + |
| 日本       | 5 - 14      | 9 - 18      | 15 - 20          | 15 - 32        | 22 - 40 +       |
| 马来西亚     | 42 - 60     | 54 - 78     | 90 - 144         | 216 - 264      | 420 +           |
| 新加坡      | 70 - 140    | 75 - 245    | 160 - 260        | 240 - 380 +    | 330 - 400 +     |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 私人执业助理薪金已包含基本工资和其他福利
- 内部助理的典型福利包括根据绩效评估的奖金



## 中国

为了产生更多收益，中国的医疗保健公司仍在加大销售和市场人员的数量，特别是在二三线城市。由于这些城市的人才库有限，面试者就拥有了更多的职业选择。像其他国家一样，中国有着人口老龄化的问题，随着人民收入增多，医疗保健行业预计会为国内生产总值做出更多的贡献。

中国制药公司正在海内外迅速扩张。与跨国公司相比，国内制药公司占领了更多国内消费市场份额。这个趋势对于拥有国外制药公司经历的人才十分有吸引力。

对于研发的职位，雇主们仍然面临着激烈的竞争，他们想要试着吸引更多海外人才，比如来自美国英国，来支持国内的发展。

其他仍然需求很大的职位有中国各地的区域销售经理、市场经理和产品经理。企业关注生产力的提高，因此也创在了他们对于培训经理、经营绩效和其他绩效方面的职位需求。

## 香港

由于对一系列关键技术的需求，2016年香港的生命科学招聘市场持续繁荣，这成为工资压力上升的另一原因。

2016年的招聘活跃度将会持续，受到许多公司收购的和新产品发布的影响。

许多企业将关注提高市场占有率，这会影响到与销售有关的几个关键领域的招聘环境。对于在医学顾问、市场准入和临床研究有经验的专业人士有很大的需求，这也会让薪酬上涨。

监管环境的变化会让质量保证和管理方面的人才薪酬上涨。更多制药公司现在趋向于把临床研究工作外包，这会创造出对于有临床知识的技术研究人才的需求。

招聘市场竞争激烈，积极的求职者将会受到更多的企业欢迎，这也会让他们的薪酬上涨，因为雇主们都在为了最好的人才而竞争。

## 日本

下一年日本的生命科学行业的招聘将继续活跃，但薪酬水平会持续稳定。雇主们更趋向于用年终奖和奖金的方式保住那些优秀的双语人才。

把合同研究外包的趋势正在上升。由于对

新产品的需要，这将会让临床研究和法律事务的相关人员的需求上升。因此，合同研究公司和咨询公司开始将法律事务和医疗咨询作为核心业务。

对于没有新产品的制药公司，我们看到这些公司对商业智能、策略计划和数字市场的需求加大。更多公司都越来越能接受没有经验的面试者。健康经济和医务顾问都是在复杂增长的领域。因此，雇主们都缩短了招聘流程，增加工资，接受更多没有经验的合格专业人员。

在医疗设备领域，新日本药事法发布，缩短了产品审批流程，法规事务方面人员的招聘也数量上升。

雇主们也在争相雇佣质量保证、安全和技术服务方面优秀的双语人才。降低成本、改进过程、拉近与关键领导的关系是招聘的主要目标。

## 马来西亚

相对于马来西亚建立分部，许多国外的制药公司选择了将产品进口马来西亚，通过本地分销商或者他们自己的销售团队来销售。因此，对于初级医药代表和初级销售主管的招聘需求加大，高级职位的需求却不那么大。这些马来西亚制药市场的新加入者，正在影响初级职位的薪酬水准。

另一方面，随着马来西亚政府的支持，更多外国公司不断扩大业务，扩大国内销售市场，以及东南亚其他国家的出口量。这一趋势有助于创造更多技术和研究方面的职位需求。但我们仍然看到许多人才选择在海外国家工作，因为更高的薪酬待遇和更好的发展机遇。

马来西亚的劳动力成本比亚洲其他国家低，这让许多跨国公司开始新的项目或者扩大现有业务。这会让企业对高端管理、法规方面有经验有能力的人有更大的需求，相应的薪酬福利也会上升。

“中国制药公司正在海内外迅速扩张”

# 生命科学

## 新加坡

2015年, 我们看到整个生命科学行业对于法规事务专业人才的需求激增。国际制药公司继续扩大到亚洲, 这需要法规事务方面的人才, 来帮助他们进入这个蓬勃发展的新兴市场。

新加坡仍然是建立生命科学制造运营和商务中心的理想地点。生物制造业中, 出现了争抢专业工程人才的现象, 尤其是有过程、化学和工程方面的技术转移经验的人才。

另一方面, 研发方面的职位的数量正在持续下降。我们预计, 这一方面的活跃度将会减缓, 除非能够新加坡经济发展局吸引更多研究机构驻扎在这里。

总的说, 生命科学行业的繁荣发展让这个行业的薪酬普遍上涨。我们预测, 公司吸引人才、本地科学工作者、工程师的能力, 将会成为接下来几年他们成功的关键。

“新加坡仍然是建立生命科学制造运营和商务中心的理想地点”

| 商业   | 地区经理          | 销售总监          | 医药代表      | 客户经理      | 地区销售经理    |
|------|---------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 2,000 - 4,000 | 900 - 1,500   | 100 - 300 | 250 - 400 | 350 - 600 |
| 香港   | 1,300 - 4,000 | 1,200 - 2,300 | 144 - 455 | 390 - 520 | 455 - 754 |
| 日本   | 19 - 30       | 12 - 20       | 6 - 12    | 8 - 12    | 10 - 18   |
| 马来西亚 | 216 - 324     | 180 - 240     | 42 - 55   | 66 - 96   | 96 - 108  |
| 新加坡  | 200 - 300     | 180 - 250     | 40 - 60   | 70 - 90   | 80 - 120  |

|      | 区域销售经理    | 产品经理      | 市场助理      | 市场经理      | 市场总监        |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 500 - 800 | 350 - 550 | 150 - 300 | 600 - 800 | 900 - 1,500 |
| 香港   | 500 - 850 | 300 - 850 | 180 - 300 | 585 - 975 | 900 - 1,600 |
| 日本   | 12 - 20   | 8 - 14    | 6 - 10    | 10 - 14   | 14 - 25     |
| 马来西亚 | 102 - 132 | 84 - 135  | 42 - 55   | 72 - 120  | 102 - 144   |
| 新加坡  | 100 - 180 | 75 - 100  | 45 - 65   | 75 - 95   | 110 - 150   |

|      | 业务拓展经理    | 业务拓展总监      | 公关 / 企业传播 |
|------|-----------|-------------|-----------|
| 中国   | 500 - 800 | 900 - 1,800 | 300 - 600 |
| 香港   | 450 - 900 | 900 - 1,600 | 300 - 750 |
| 日本   | 10 - 16   | 12 - 20     | 8 - 15    |
| 马来西亚 | 78 - 110  | 102 - 180   | 72 - 200  |
| 新加坡  | 80 - 150  | 145 - 200   | 75 - 240  |

|      | SFE专员     | 医药信息      | MSL (商业)  | 临床专员      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 150 - 220 | 150 - 350 | 200 - 400 | 200 - 400 |
| 香港   | N / A     | 156 - 360 | 180 - 585 | 350 - 780 |
| 日本   | 8 - 12    | 5 - 12    | 7 - 12    | 6 - 9     |
| 马来西亚 | N / A     | N / A     | 66 - 100  | 66 - 100  |
| 新加坡  | 70 - 100  | 90 - 200  | 70 - 180  | 70 - 120  |

**注:**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千 (日本以百万) 为单位

- 薪酬不包括奖金



# 生命科学

| 技术   | GCP经理     | GMP经理    | GLP经理     | 质量控制经理    | 药物警戒经理    |
|------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | N / A     | N / A    | 300 - 400 | 300 - 400 | 300 - 500 |
| 香港   | N / A     | N / A    | N / A     | 360 - 585 | 390 - 585 |
| 日本   | 10 - 16   | 10 - 16  | 10 - 12   | 10 - 12   | 10 - 18   |
| 马来西亚 | N / A     | N / A    | N / A     | 80 - 100  | 80 - 100  |
| 新加坡  | 125 - 160 | 80 - 115 | 65 - 95   | 80 - 120  | 80 - 120  |

|      | 医药事务主管    | 医药事务经理    | 医药事务总监      | 药物安全经理    | 药物安全高级专员  |
|------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 250 - 400 | 400 - 550 | 800 - 1,200 | 350 - 450 | 150 - 250 |
| 香港   | 260 - 455 | 494 - 845 | 780 - 1,200 | 390 - 494 | 234 - 390 |
| 日本   | 8 - 14    | 12 - 25   | 15 - 35     | 10 - 15   | 8 - 11    |
| 马来西亚 | N / A     | 100 - 170 | 210 - 290   | N / A     | N / A     |
| 新加坡  | N / A     | 160 - 250 | 220 - 300   | 210 +     | 130 - 200 |

|      | 监管事务专员    | 监管事务经理    | 监管事务总监      | 科学事务经理    | 临床研究助理    |
|------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 140 - 280 | 300 - 800 | 600 - 1,300 | N / A     | 70 - 150  |
| 香港   | 195 - 390 | 390 - 819 | 715 - 1,300 | 420 - 750 | 260 - 494 |
| 日本   | 5 - 9     | 8 - 14    | 16 - 22     | 10 - 14   | 4 - 6     |
| 马来西亚 | 60 - 90   | 85 - 140  | 150 - 240   | 75 - 120  | 42 - 60   |
| 新加坡  | 60 - 90   | 80 - 140  | 150 - 240   | 75 - 120  | 50 - 70   |

|      | 高级临床研究助理  | 临床研究经理    | 项目经理      | 研究监督员     | 临床研究总监      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 150 - 250 | 250 - 500 | 250 - 400 | 150 - 300 | 700 - 1,000 |
| 香港   | 455 - 546 | 494 - 650 | 650 - 780 | 195 - 300 | 910 - 1,200 |
| 日本   | 6 - 8     | 12 - 16   | 12 - 18   | 6 - 8     | 14 - 24     |
| 马来西亚 | 60 - 84   | 84 - 110  | 84 - 110  | N / A     | N / A       |
| 新加坡  | 70 - 90   | 90 - 120  | 90 - 140  | 50 - 70   | 150 - 200   |

|      | 数据管理专员   | 数据经理      | SAS程序员   | 生物统计学经理   | 科学家       |
|------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 中国   | 60 - 150 | 150 - 350 | 80 - 250 | 400 - 600 | 200 - 300 |
| 香港   | N / A    | N / A     | N / A    | N / A     | 260 - 494 |
| 日本   | 6 - 10   | 10 - 12   | 6 - 10   | 7 - 12    | 6 - 8     |
| 马来西亚 | N / A    | N / A     | N / A    | N / A     | 48 - 60   |
| 新加坡  | 60 - 70  | 70 - 90   | 60 - 90  | 120 - 150 | 50 - 60   |

注：  
 • 薪酬都以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 薪酬不包括奖金

# 生命科学

| 技术   | 资深科学家     | 理论研究员       | 研发总监        | 产品医生      | 医学编辑      |
|------|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 350 - 500 | 600 - 1,300 | 850 - 3,000 | 300 - 500 | 150 - 350 |
| 香港   | 455 - 550 | 600 - 1,300 | 850 - 3,000 | 276 - 600 | 325 - 455 |
| 日本   | 8 - 10    | 12 - 17     | 18 - 30     | 13 - 25   | 6 - 12    |
| 马来西亚 | 60 - 90   | N / A       | 198 +       | N / A     | N / A     |
| 新加坡  | 60 - 100  | 80 - 150    | 210 +       | 150 - 250 | 70 - 90   |

|      | 应用专家      | 技术支持专家    | MSL (专家)  | HEOR / 市场准入专员 | HEOR / 市场准入经理 |
|------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|
| 中国   | 100 - 200 | 100 - 300 | 150 - 350 | 250 - 400     | 400 - 700     |
| 香港   | 144 - 300 | 180 - 336 | 390 - 585 | N / A         | 520 - 910     |
| 日本   | 4 - 9     | 4 - 8     | 7 - 15    | 5 - 8         | 8 - 14        |
| 马来西亚 | 30 - 60   | 48 - 80   | 72 - 150  | 72 - 96       | 96 - 180      |
| 新加坡  | 39 - 78   | 52 - 104  | 75 - 180  | 130 - 230     | 230 - 300     |

|      | HEOR / 市场准入总监 | CMC专家     | 实验室总监     | 实验室经理     | 实验室专员     |
|------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 800 - 1,200   | 100 - 200 | 500 - 800 | 300 - 450 | 100 - 300 |
| 香港   | 960 - 1,400   | N / A     | 540 - 840 | 360 - 600 | 180 - 336 |
| 日本   | 14 - 23       | 8 - 12    | 12 - 16   | 8 - 13    | 4 - 7     |
| 马来西亚 | 180 +         | N / A     | 102 - 145 | 78 - 102  | 25 - 48   |
| 新加坡  | 250 +         | 180 - 250 | 104 - 156 | 65 - 105  | 39 - 65   |

|      | 生物学家      | 药物化学家     | 转化服务科学家   | DMPK / 药理学家 |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 200 - 400 | 100 - 300 | 200 - 400 | 200 - 400   |
| 香港   | 240 - 500 | 240 - 456 | N / A     | 240 - 456   |
| 日本   | 4 - 8     | 4 - 8     | 7 - 12    | 7 - 12      |
| 马来西亚 | 60 - 120  | 62 - 120  | N / A     | N / A       |
| 新加坡  | 65 - 156  | 70 - 180  | N / A     | 65 - 156    |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金

# 制造与运营



## 中国

中国制造业正在继续转型，从低成本劳动力转型到一个更高科技高价值的行业。

在电子产品市场，公司都在调整策略，以应对激烈的市场竞争。为了降低成本，企业将会继续收购、并购、搬迁生产基地到更低成本劳动力的地区。

相反，因为一些高端电子品牌对供应链的需求加大，高科技解决方案公司正在加大对中国的投资，包括建立研发中心和提高自动化程度。这也让产品开发设计、自动化和运营方面的薪酬有了大幅度提升。

来自汽车行业的雇主和职员的反馈都非常好。汽车的黄金时代虽然已经过去，但许多公司都正在雇佣研发和项目管理方面的人才，表示了对这方面的投资和重视。

在航空航天业，国际公司继续加大对中国的投资。技术能力高的工程师们仍然是处于短缺状态。2015年底签订的几个协议，是中国公司收到的最大的订单。同时，航空和国防行业，也在扩张、招聘。

2015年许多原材料的价格上涨，因此更需要降低成本和提高生产力。除了专用化学品（香味、营养品和精细化学品）方面的职位，这个行业其他职位的薪酬上涨并不多。空缺较多，用高于平均水平的薪酬吸引人才的职位有：设备工程师、测试工程师、技术销售工程师和研发工程师。

通用机械行业正在经历裁员、重组，甚至要关闭工厂和迁址至劳动力成本更低的国家。人员的过度供给，造成薪酬上涨并不明显。销售和业务发展的职位是例外，雇主仍然很积极的招聘这些职位，而且他们很愿意为业绩高的职员付更多工资。

对于重工业的投资主要是由政府的基础设施项目来驱动的，对于2016年房地产业的情况我们保持谨慎态度。一些设备制造商正在多样化他们的客户基础，国际项目让他们对有国际经验和人脉的人才有需求。跨国公司专注于职位的替代，工资增长低于其他企业。

中产阶级消费者，拥有更多可支配收入，收到越来越多的关注。在营养品、保健、美容、婴儿护理和高质量视频饮料上的资本投资，上升速度比其他类别快。这些领域的公司正在重点投资研发和质量部门，为人才们提供了更高的薪酬。国内企业对于高端人才的争抢也非常激烈，争相为各个学科的人才提供更高的薪酬。

## 日本

由于日元走弱和地震的影响，制造与运营的招聘在2015年保持乐观。丰田成绩创新高。总的说，自动化行业正在上升。所以，汽车行业的招聘非常活跃，我们希望这个趋势在2016年可以继续。

由于市场繁荣，来自其他行业公司持续雇佣更多的人才，来跨行到汽车行业。

对车辆安全系统方面的工程师的需求，比如安全气囊、刹车以及摄像头，正在火箭式的增长。在汽车联接方面，电子和软件工程师，比如GPS、音频、仪表方面的人才也有很大的需求。

许多一线汽车制造商偏好有日本设备制造经验的人才，但人才市场仍然是短缺。

由于来自中国、台湾和韩国的企业的竞争压力，电子和半导体行业正在迅速缩小。然而，一些国际公司在日本设立技术中心，希望在日本工程师的帮助下扩大和加强他们的技术。因此，很多雇主开始积极的招聘更多工程师。

在化学工业行业，由于市场繁荣，许多公司为汽车客户研发产品。但他们的招聘需求仍然依赖于国际部门的重组，因为他们要建立更大的海外市场。

机械行业通常都很稳定，但从另一个角度说，这个行业也没有大幅增长，所以没有活跃的招聘市场。不论如何，对于有良好技术经验和技能的人才，比如系统集成和铸件方面的，仍然有很大需求。

“对车辆安全系统方面工程师的需求，比如安全气囊、刹车以及相机雷达，正在火箭式的增长”

# 制造与运营

## 马来西亚

马来西亚的经济很大程度上是出口导向型的，出口占了超过80%的GDP。因此，在货币贬值的刺激下，制造与运营招聘市场在整个2015年依然活跃。

最活跃的招聘活动发生在电子、制药和食品制造业。马来西亚新工厂的建立和生产线从低成本国家转移都是刺激招聘活动的关键驱动因素。这些条件影响马来西亚半岛的运营，影响遍及整个北部、中部和南部地区。

其他行业如重工业、化工、汽车、和消费类电子产品在2015年发展依然缓慢和稳定，大多数的招聘活动侧重于更换人员。一部分原因是商品价格的急剧下降和求职者的更加谨慎。

马来西亚的钢铁生产商面临产量和收入下降的问题，原因是大量廉价进口商品挤压价格和利润。

另一方面，马来西亚的化学行业预计迎来稳定增长，这是因为社会对环境可持续性越来越重视，对能源和替代能源的需求逐

渐上升，以及消费者健康意识的上升。

汽车行业继续面临多项挑战，包括成本压力，竞争、市场变化和商品及服务税的引入。对求职者的需求集中在工程相关的职位，这些职位要求具有专长技能，如自动化、机械、设备和测试等领域的技能。其他技能需求包括研究和发展、质量和精益生产/六标准差认证技能。

大多数马来西亚雇主面对的关键挑战是吸引求职者和求职者需要在需要时调迁异地工作的意愿，调迁的地点通常是远离住宅区的。这驱动雇主应以相对的灵活性和创意来订立薪酬福利，并考虑拥有专业技能的外国求职者。

总体而言，在持续性的国内需求扩张和充满活力的出口行业支持下，制造与运营预计在来年年会有稳步增长。经济学家预测马来西亚制造业在未来五年平均每年增加66,800个就业机会。

“马来西亚的化学行业预计迎来稳定增长”

## 汽车

| 生产   | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 90 - 150 | 150 - 280 | 250 - 450 | 500 - 1,000 |
| 日本   | 4.5 - 6  | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 25     |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 90   | 120 - 180 | 300 - 360   |

| 工程师  | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 90 - 150 | 150 - 280 | 300 - 500 | 500 - 1,000 |
| 日本   | 4.5 - 6  | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 20     |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 90   | 130 - 200 | 300 - 360   |

| 研发   | 工程       | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 90 - 180 | 180 - 290 | 300 - 700 | 700 - 1,200 |
| 日本   | 4.5 - 8  | 7 - 9     | 8 - 10    | 12 - 18     |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 90   | 130 - 200 | 300 - 360   |

| 质量   | 工程       | 主管        | 经理        | 总监        |
|------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 90 - 150 | 150 - 250 | 250 - 450 | 450 - 800 |
| 日本   | 4.5 - 6  | 7 - 9     | 8 - 12    | 10 - 15   |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 90   | 130 - 200 | 300 - 360 |

| 市场与销售 | 工程       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁           |
|-------|----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国    | 90 - 150 | 150 - 300 | 300 - 500 | 600 - 1,200 | 1,000 - 2,000 |
| 日本    | 4.5 - 9  | N/A       | 8 - 12    | 10 - 25     | N/A           |

| 管理职位 | 总经理         |
|------|-------------|
| 中国   | 800 - 1,500 |
| 日本   | 15 - 25     |

注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 制造与运营 航空

| 生产   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |  |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国   | 156 - 195 | 200 - 250 | 250 - 600 | 600 - 1,000 |  |
| 马来西亚 | 40 - 70   | 60 - 80   | 180 - 300 | 360 - 600   |  |

| 工程   | 工程师       | 经理        | 总监          |  |
|------|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国   | 150 - 300 | 400 - 600 | 650 - 1,200 |  |
| 马来西亚 | 90 - 120  | 180 - 300 | 400 - 600   |  |

| 研发 | 工程师       | 经理        | 总监          |  |
|----|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国 | 200 - 300 | 300 - 800 | 700 - 1,500 |  |

| 质检   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监        |  |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 中国   | 120 - 250 | 250 - 350 | 500 - 700 | 700 - 900 |  |
| 马来西亚 | 60 - 90   | 90 - 120  | 180 - 240 | N / A     |  |

| 市场与销售 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁           |
|-------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国    | 180 - 250 | 250 - 350 | 350 - 800 | 700 - 1,200 | 1,500 - 3,000 |

| 管理职位 | 总经理           | 首席技术官         | 首席运营官         | 首席执行官         |
|------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 中国   | 1,200 - 2,500 | 1,500 - 2,000 | 2,400 - 4,000 | 3,000 - 5,000 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 制造与运营 化学与材料

| 制造   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 120 - 200 | 150 - 300 | 300 - 800 | 600 - 1,200 |
| 日本   | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |
| 马来西亚 | 60 - 90   | 90 - 120  | 120 - 180 | 240 - 360   |

| 工程   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 120 - 180 | 150 - 300 | 300 - 500 | 500 - 1,500 |
| 日本   | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |
| 马来西亚 | 60 - 90   | 90 - 120  | 120 - 180 | 240 - 360   |

| 研发 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |
|----|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国 | 150 - 250 | 250 - 450 | 400 - 800 | 800 - 2,500 |

| 质检 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |
|----|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国 | 120 - 180 | 300 - 400 | 500 - 800 | 700 - 1,200 |
| 日本 | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 18     |

| 市场与销售 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |
|-------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国    | 150 - 200 | 200 - 400 | 350 - 800 | 800 - 2,000 |
| 日本    | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |

| 管理职位 | 总经理         | 首席技术官         | 首席运营官         | 首席执行官   |
|------|-------------|---------------|---------------|---------|
| 中国   | 800 - 2,000 | 1,500 - 5,000 | 2,500 - 4,000 | 4,000 + |
| 日本   | 15 - 25     | N / A         | N / A         | N / A   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 制造与运营 快速消费品

| 制造   | 工程师         | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 90 - 140    | 130 - 220 | 250 - 600 | 570 - 1,200 |
| 日本   | 4.5 - 6     | 7 - 8.5   | 8 - 12    | 10 - 15     |
| 马来西亚 | 40 - 70     | 70 - 90   | 130 - 195 | 300 - 360   |
| 工程   | 工程师         | 主管        | 经理        | 总监          |
| 中国   | 100 - 140   | 130 - 220 | 250 - 600 | 250 - 600   |
| 日本   | 4.5 - 6     | 7 - 8.5   | 8 - 12    | 10 - 15     |
| 马来西亚 | 40 - 80     | 80 - 100  | 120 - 180 | 240 - 360   |
| 研发   | 工程师         | 主管        | 经理        | 总监          |
| 中国   | 90 - 130    | 150 - 220 | 300 - 600 | 600 - 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   |
| 质检   | 工程师         | 主管        | 经理        | 总监          |
| 中国   | 90 - 150    | 130 - 210 | 250 - 600 | 600 - 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   |
| 管理职位 | 总经理         | 首席运营官     | 首席执行官     |             |
| 中国   | 800 - 1,500 | N / A     | N / A     |             |
| 日本   | 15 - 50     | 30 - 50   | 40 - 60   |             |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 制造与运营

## 重工业

| 制造   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁       |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 中国   | 100 - 150 | 150 - 220 | 250 - 400 | 500 - 1,000 | 1,000 +   |
| 日本   | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     | N / A     |
| 马来西亚 | 60 - 90   | 90 - 120  | 120 - 180 | 240 - 360   | 360 - 500 |

| 工程   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁   |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------|
| 中国   | 100 - 150 | 150 - 240 | 300 - 500 | 500 - 1,000 | N / A |
| 日本   | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     | N / A |
| 马来西亚 | 60 - 90   | 90 - 120  | 120 - 180 | 240 - 360   | 400 + |

| 研发 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁       |
|----|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 中国 | 120 - 180 | 150 - 250 | 300 - 500 | 500 - 1,000 | 1 - 1,200 |
| 日本 | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     | N / A     |

| 质量   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监        |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 100 - 150 | 150 - 200 | 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 |

| 市场与销售 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁     |
|-------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国    | 120 - 300 | 200 - 300 | 400 - 600 | 700 - 1,000 | 1,000 + |
| 日本    | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     | N / A   |

| 管理职位 | 总经理           | 首席运营官   | 首席执行官   |
|------|---------------|---------|---------|
| 中国   | 1,000 - 2,000 | N / A   | 1,000 + |
| 日本   | 12 - 30       | 15 - 30 | 20 - 35 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



# 制造与运营 电子

| 制造   | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁          |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|--------------|
| 中国   | 80 - 150 | 130 - 250 | 200 - 750 | 700 - 1,200 | 1000 - 1,500 |
| 日本   | 4.5 - 6  | 6 - 8.5   | 9 - 12    | 12 - 15     | N / A        |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 450   | 450 - 700    |

| 工程   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁           |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国   | 100 - 160 | 150 - 300 | 250 - 800 | 750 - 1,500 | 1,000 - 2,000 |
| 日本   | 4.5 - 6   | 6 - 8.5   | 9 - 12    | 12 - 15     | N / A         |
| 马来西亚 | 40 - 70   | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 450   | 450 - 700     |

| 研发   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁           |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国   | 100 - 160 | 150 - 300 | 250 - 800 | 750 - 1,500 | 1,200 - 2,000 |
| 日本   | 4.5 - 6   | 6 - 8.5   | 9 - 12    | 12 - 15     | N / A         |
| 马来西亚 | 40 - 70   | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 450   | N / A         |

| 质量   | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 80 - 150 | 150 - 250 | 250 - 750 | 700 - 1,500 |
| 日本   | 4.5 - 6  | 6 - 8.5   | 9 - 12    | 12 - 15     |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 360   |

| 市场与销售 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁           |
|-------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国    | 100 - 160 | 140 - 250 | 200 - 850 | 800 - 1,500 | 1,000 - 2,500 |
| 日本    | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 9 - 12    | 12 - 15     | N / A         |

| 管理职位 | 总经理           | 首席技术官         | 首席运营官         | 首席执行官   |
|------|---------------|---------------|---------------|---------|
| 中国   | 1,000 - 2,000 | 1,500 - 3,000 | 2,500 - 3,500 | 4,000 + |
| 日本   | 12 - 30       | N / A         | 20 - 30       | 20 - 35 |

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

| 卓越运营 | 精益生产管理专员  | 精益生产管理经理  | 六西格玛专员    | 六西格玛管理(黑带) |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 中国   | 200 - 300 | 300 - 700 | 200 - 400 | 400 - 800  |
| 日本   | 6 - 8.5   | 8 - 12    | 6 - 8.5   | 10 - 15    |
| 马来西亚 | 80 - 180  | 180 - 300 | 180 - 240 | 300 - 420  |

| 设施 / EHS | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          |
|----------|----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国       | 80 - 150 | 140 - 200 | 200 - 600 | 600 - 1,000 |
| 日本       | 6 - 7.5  | 7 - 9     | 9 - 11    | 11 - 15     |
| 马来西亚     | 40 - 60  | 60 - 80   | 180 - 240 | N / A       |

| 供应链 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |
|-----|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国  | 100 - 180 | 150 - 250 | 200 - 700 | 600 - 1,200 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 制造与运营 机械

| 制造   | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          |  |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国   | 80 - 150 | 130 - 250 | 250 - 500 | 500 - 1,200 |  |
| 日本   | 4.5 - 6  | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |  |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 450   |  |

| 工程   | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |  |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国   | 100 - 200 | 200 - 300 | 300 - 700 | 700 - 1,200 |  |
| 日本   | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |  |
| 马来西亚 | 40 - 70   | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 450   |  |

| 研发 | 工程师       | 主管        | 经理        | 总监          |  |
|----|-----------|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国 | 100 - 220 | 200 - 300 | 300 - 700 | 700 - 1,500 |  |
| 日本 | 4.5 - 6   | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |  |

| 质量   | 工程师      | 主管        | 经理        | 总监          |  |
|------|----------|-----------|-----------|-------------|--|
| 中国   | 80 - 150 | 140 - 230 | 250 - 700 | 700 - 1,200 |  |
| 日本   | 4.5 - 6  | 7 - 9     | 8 - 12    | 12 - 15     |  |
| 马来西亚 | 40 - 70  | 70 - 120  | 180 - 240 | 300 - 450   |  |

| 销售 | 工程师       | 主管<br>(地区经理) | 经理<br>(区域经理) | 总监          | 副总裁           |
|----|-----------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| 中国 | 100 - 200 | 200 - 300    | 300 - 800    | 700 - 1,500 | 1,000 - 2,500 |
| 日本 | 5 - 9     | N / A        | 8 - 12       | 10 - 15     | N / A         |

| 市场 | 专员        | 主管        | 经理        | 总监          | 副总裁           |
|----|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|
| 中国 | 100 - 200 | 150 - 300 | 300 - 700 | 800 - 1,500 | 1,000 - 2,500 |
| 日本 | 5 - 9     | N / A     | 8 - 12    | 10 - 15     | N / A         |

| 管理职位 | 总经理           | 首席运营官         | 首席执行官   |
|------|---------------|---------------|---------|
| 中国   | 1,500 - 2,500 | 2,000 - 3,500 | 4,000 + |
| 日本   | 12 - 30       | 20 - 30       | 20 - 40 |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 办公室专员



## 中国

中国办公室专员的招聘市场依然面临严峻挑战，原因在于这些人员所支持的企业部门和职能依然在不断适应经济增长放缓的新环境。

许多跨国公司推出重组计划，以提高生产率和生产效率。职位调迁，职能集中化和裁员是2015年的特色。人员冗余问题通常会发生在私人助理和行政助理这些职位。

而国内独资企业则透露了稍微乐观的迹象，优秀的行政助理也因此有望要求加薪。不过，总体而言，办公室专员的薪资普遍下降。

展望未来，需求量最大的是拥有多方面管理能力的办公室经理，包括个人助理职能，人力资源，财务和一般行政职能。对于较小的公司来说，这些求职者因为拥有多方面的职能而被视为宝贵的资源。

随着企业对于与国际客户和同事合作要求越来越多，对于拥有强大双语能力（英语&普通话）办公室专员仍然有很高的需求，但目前供不应求。雇主们往往愿意为具有较强的口头及书面英语能力的本地求职者提供奖励，我们预计这一趋势将在未来的一年持续下去。

## 香港

香港作为区域商业中心的地位继续促进对办公室和支持相关职位的需求，但要控制成本的欲望对某些行业的工资水平产生了下降的压力。

在未来的一年中，一般管理人员的薪酬水平将略有下降，而专业职位的薪酬，如法律秘书或高级行政助理等会有所增加，因为求职者短缺。拥有跨国企业或大型上市公司个人助理或秘书经验的求职者将备受追捧，而对于拥有工商管理等相关学历背景和流利的英语、粤语和普通话语言能力的初级职位求职者需求也会很高。

临时办公室专业人士的招聘越来越普遍，尤其是在金融服务行业，这个趋势将继续下去。我们看到许多企业以合同工形式评估员工表现，再决定提供长期合同或永久的职位。求职者应准备在临时雇佣的期间展示他们的技能，以此为契机打动雇主考虑提供长期职位。

## 日本

继成功提振日本经济的举措后，我们在2015年看到了更多对拥有双语能力办公室

专业人士的积极招聘活动。

随着国际企业进入日本和在日市场的扩张，常驻后勤办公室支持人才的需求很高，尤其是在金融，咨询和专业服务产业。积极的就业市场激励求职者更换工作。

由于缺乏初级办公室职员，公司雇用入门级拥有双语能力却没特别办公室技能的求职者。后勤办公室初级职员的薪酬水平也不断攀升。而对高级办公室专业人才的需求则保持在较低水平。更有经验的求职者若已经离开求职市场一段时间，建议他们考虑短期职位来更新他们的技能以保持竞争力。

我们预计对办公室专业人士永久性和临时性员工的需求在2016年会继续下去。此外，我们看到对驻公司口译和笔译人才需求的增加。这种新的趋势导致更高的薪酬水平，公司放弃合同工形式，提供永久职位来吸引优秀人选。不管何种行业，对口译和笔译人才的需求都很高，原因在于外籍高管的增加，以及国内企业寻求海外商机。

在临时就业市场，不少企业很难找到合适的求职者。作为应对，公司已开始直接聘请替代申请病假和产假的临时员工。求职者短缺有望在2016年带动临时员工工资的显著上升。

## 马来西亚

马来西亚办公室专业人才招聘一直十分蓬勃，我们预计这个势头在2016年将会持续。

对于拥有财务和咨询行业经验的行政助理需求已经达到高峰。企业于马来西亚设立的区域中心或总部的趋势也促进了对拥有跨国公司工作经验的行政助理和办公室管理者的需求。

作为削减成本的措施，很多企业期望行政助理能兼顾和担任多个职位和职责。行政助理预计需要为一个资深管理团队中至少三或四人提供行政支持。对拥有双语能力或三种语言能力的求职者需求也很大，主要是中文语言技能，因为这些职位需要与公司在香港和中国办事处密切合作。

**“企业于马来西亚设立的区域中心或总部的趋势也促进了对拥有跨国公司工作经验的行政助理和办公室管理者的需求”**

# 办公室专员

此外，法律秘书在许多大型跨国企业都有很大需求，尤其拥有两到三年企业法律和诉讼经验的求职者。我们注意到为吸引这类人才，公司提供了很大幅度的工资增长。

总体而言，我们预测在未来的一年马来西亚办公室专业人士的需求会有上升趋势。

## 新加坡

招聘市场对办公室专业人士的需求一直相当稳定，原因在于当地在去年活跃的经济环境。新加坡低失业率是办公室专业人士积极就业情况的另一原因。

薪酬上升依然是吸引求职者的重要因素，但技能提高和职业发展是员工离职的主要原因。雇主正希望通过提供增加的医疗福利，弹性工作福利和牙医福利，来超越竞争对手，吸引和激励优秀的求职者。

2015年，我们看到了各个行业对优秀行政助理和团队秘书的高需求，以及对经验丰富的法律秘书的一致需要。我们继续看到新的创业公司进入新加坡，雇佣能帮助设立了办事处的办公室经理和行政助理。

在接下来的12个月中，我们预计在制造业，企业对办公室后勤支持人员的需求有所放缓，而在金融服务，法律服务，教育，贸易和技术行业这种需求却有所增加。

由一个行政人员传统负责的职能保持不变，但我们看到同时支持多个经理的职位需求显著上升。

最后，我们已经看到了企业对于临时合同办公室工作人员的利用和接受度有所上升。求职者和雇主认识到临时和合同工职位的价值，我们预计这种趋势在2016年将会持续。

“我们看到新的创业公司陆续进入新加坡，雇佣能帮助设立办事处的办公室经理和行政助理”

| 管理员  | 行政助理<br>(6-12个月) | 行政助理<br>(12个月以上) | 项目行政助理<br>(3年以上) | 办公室主任     | 项目协调员     |
|------|------------------|------------------|------------------|-----------|-----------|
| 中国   | 35 - 54          | 54 - 90          | 80 - 160         | 200 - 500 | 65 - 120  |
| 香港   | 140 - 180        | 180 - 300        | 180 - 300        | 300 - 600 | 200 - 300 |
| 日本   | 3.5 - 4          | 3.5 - 5          | N / A            | 5 - 12    | 4 - 6     |
| 马来西亚 | 18 - 26          | 26 - 42          | 48 - 72          | 120 - 180 | 42 - 54   |
| 新加坡  | 25 - 40          | 40 - 50          | 50 - 65          | 65 - 100  | 40 - 50   |

| 管理 / 专员 | 数据录入操作员   | 销售协调员    | 录入员     | 医疗秘书    | 翻译员     |
|---------|-----------|----------|---------|---------|---------|
| 中国      | N / A     | 75 - 180 | N / A   | N / A   | N / A   |
| 日本      | 3.5 - 4.5 | 4 - 7    | N / A   | N / A   | 4.5 - 8 |
| 马来西亚    | 18 - 24   | 36 - 48  | N / A   | N / A   | 54 - 84 |
| 新加坡     | 20 - 30   | 30 - 45  | 35 - 45 | 40 - 50 | 50 - 60 |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

# 办公室专员

| 前台   | 前台<br>(12个月以下) | 前台<br>(12个月以上) | 前台/<br>管理员助理<br>(12个月以上) |
|------|----------------|----------------|--------------------------|
| 中国   | 35 - 40        | 40 - 80        | 80 - 120                 |
| 香港   | 130 - 180      | 180 - 380      | 180 - 380                |
| 日本   | 4 - 5          | 4 - 6          | 4 - 6                    |
| 马来西亚 | 18 - 30        | 24 - 42        | 30 - 48                  |
| 新加坡  | 25 - 35        | 30 - 40        | 30 - 40                  |

| 秘书   | 秘书<br>(12个月以下) | 秘书<br>(12个月以上) | 团队秘书<br>(3年以上) | 私人助理/<br>团队助理 | 执行助理<br>(为一人工作) |
|------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| 中国   | 40 - 65        | 70 - 250       | 80 - 180       | 130 - 260     | 260 - 500       |
| 香港   | 192 - 264      | 200 - 360      | 200 - 420      | 360 - 600     | 400 - 660       |
| 日本   | 4 - 5          | 4 - 7          | 4 - 7          | 4 - 8         | 4.5 - 10        |
| 马来西亚 | 18 - 26        | 36 - 48        | 48 - 54        | 60 - 84       | 60 - 96         |
| 新加坡  | 28 - 32        | 30 - 45        | 42 - 55        | 45 - 65       | 60 - 80         |

| 法务支持 | 法务支持<br>(2年以下) | 法务秘书<br>(2-4年) | 法务秘书<br>(4年以上) | 私人法务助理    |
|------|----------------|----------------|----------------|-----------|
| 中国   | 50 - 75        | 80 - 130       | 130 - 200      | N / A     |
| 香港   | 190 - 288      | 300 - 420      | 420 - 500      | 400 - 720 |
| 日本   | 4 - 6          | 5 - 6          | 5.5 - 7        | 5 - 7     |
| 马来西亚 | 24 - 36        | 36 - 54        | 54 - 72        | 54 - 66   |
| 新加坡  | 25 - 40        | 40 - 50        | 50 - 65        | 50 - 72   |

| 银行与金融支持 | 秘书        | 高级秘书      | 私人助理      | 执行助理      |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国      | 130 - 200 | 200 - 360 | 195 - 260 | 400 - 650 |
| 香港      | 192 - 250 | 360 - 480 | 240 - 600 | 360 - 600 |
| 日本      | 5 - 7     | 6 - 8     | 7 - 9     | 7 - 12    |
| 马来西亚    | 36 - 54   | 54 - 66   | 60 - 72   | 72 - 96   |
| 新加坡     | 30 - 40   | 40 - 70   | 45 - 60   | 60 - 90   |

| 房地产与建筑支持 | 项目秘书/<br>行政人员 | 驻地秘书/<br>行政人员 | 设备管理员   | 合同管理员<br>(住宅) | 客户联络员<br>(住宅) |
|----------|---------------|---------------|---------|---------------|---------------|
| 日本       | N / A         | N / A         | 4 - 6   | N / A         | N / A         |
| 新加坡      | 35 - 50       | 40 - 50       | 30 - 40 | 40 - 55       | 40 - 45       |

**注：**

- 薪酬都为年薪并以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分



## 中国

全球油价下跌已经影响到中国石油和天然气行业某些领域的衰退以及其他领域的增长，由此影响了2016年的薪酬趋势。

中国的上游行业已经极大缩水，与世界总体趋势一致。曾经中国上游行业的工资是属于世界最为膨胀的，然而，今天通过接受减薪以确保工作的行为已经司空见惯。

中国西南页岩气一度被视为新能源的前沿，但因当前情况产生的高成本和低回报使得石油企业开始撤退。地质学家，水库和石油工程师，钻井和完井工程师的裁员接踵而来。对于传统油田，海上和原设备制造（OEM）情况也是如此。

与此同时，液化天然气（LNG）的市场一直上升，原因在于外国投资以及政府鼓励清洁能源的举措。雇主愿意支付更高的薪水来吸引拥有丰富液化天然气经验的求职者，包括业务开发经理，液化天然气工艺工程师和项目经理。

此外，日益城市化和不断增长的稳健汽车市场产生了对下游石油产品的巨大需求。我们已经看到了一些世界领先的石油企业招聘下游企业高管进入公司的管理职位，意味着下游企业，包括润滑油，沥青等石化产品是低油价环境下的关键业务驱动因素。另一方面，招聘市场对石化产品方面的技术专家，拥有当地市场知识的业务发展和销售专业人才，以及拥有消费品经验营销和品牌专家的需求强盛。

## 马来西亚

作为一个净碳氢化合物出口国，马来西亚面临着—个艰难的2015年。虽然马来西亚试图发展成为一个国际公认的油田服务部门，但其不得不对因油价下跌和天然气价格削弱造成关键行业的信心下降，并降低行业的国家支出。

控制成本将成为2016年的一个重要主题，虽然投资科技发展以最大限度地提高生产水平将会持续。例如，位于边佳兰综合性石油大厦的数十亿美元的炼油厂石化综合发展项目期望在2020年前让马来西亚成为区域性石油储备和交易中心。

在当前的市场，我们看到整个石油和天然气行业的薪酬有所下降。从中级到高层职位的招聘时间也有所增加，因为雇主喜欢一直等找到符合他们预算的当地求职者。一些下游用人单位也提供合同工职位，而

非永久性职位。

在下游职位中需求最大的是项目施工管理人员，项目经理，商业优化领导人才，业务开发经理，机械工程师，电气和仪器仪表工程师，管道工程师，质量保证/质量控制工程师，项目工程师，应用程序工程师和应用顾问。

拥有炼油厂和石化工厂集成实践经验的当地求职者也是供不应求。

在上游职位中同样有需求的包括健康，安全和环境（HSE）经理和HSE官员、油藏工程师，关键客户经理、业务发展经理、首席设计工程师或纪律工程师负责人和业务负责人。

以海洋为基础的企业表现出为其供应基地招聘有技术方面管理者，基地管理者，高级HSE官员和机械工程师的浓厚兴趣。

## 新加坡

与世界其他地区情况相同，成品油价格的下滑导致了新加坡石油和天然气行业的某些领域招聘活动减少，而在其他利润更高的领域招聘活动水平保持稳定。

较大的运营商和油田服务公司面临订单减少和利润下降问题，公布裁员以降低成本。我们也看到勘探部门遭遇大幅下降，因为新油田开发和勘探项目的商业性日趋下降。

运营商及钻井承包商延长工厂和油田设备的运营时间作为减少成本的战略。但同时促进了专门从事维护和翻新海上或陆上钻井平台和生产设施的新加坡油田服务公司的发展。

建筑公司和供应船厂的原设备制造商也在努力保持相对稳定发展，通过长期维持的海上生产设施新建项目或转换项目，诸如海上浮式生产储油船（FPSO）、浮式储存卸油船（FSO）和自升式钻塔。项目工期在这一年保护了部分公司，但展望并不乐观，因为某些公司发现现有项目到期后将没有新项目作为替换。由于制造这一行业使用的设备需要较长的时间，预期现有项目完成后新项目上线延迟时间也日益受到关注。

很多求职者在合同结束或由于冗余裁员后，寻找新工作时面临更大竞争。我们预期在2016年工作保障将再次成为这些求职者面临的一个问题。因此，精明的求职者

希望扩大他们的技能水平，这样他们可以申请在其他部门中的利用到这些技能的职位。其他求职者利用时间进行休息或进修课程，发展他们的专业直到市场再次回升。

尽管当前市场条件下，亚洲汽油天然气行业仍然是一个巨大的市场，有显著增长的潜力，我们预计一旦石油价格回升至每桶65美元会开始看到行业恢复的迹象。

# 石油和天然气 操作与生产

| 地质学家 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 80 - 150 | 150 - 300 | 300 - 400 | 500 + |
| 马来西亚 | 60 - 80  | 180 - 240 | 240 - 300 | 400 + |
| 新加坡  | 39 - 55  | 100 - 140 | 160 - 200 | 250 + |

| 岩石物理学家 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|--------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国     | 80 - 150 | 150 - 300 | 300 - 400 | 500 + |
| 马来西亚   | 60 - 80  | 240 - 300 | 300 - 380 | 380 + |
| 新加坡    | 39 - 45  | 110 - 160 | 160 - 200 | 250 + |

| 油藏工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 80 - 150 | 150 - 300 | 300 - 400 | 500 + |
| 马来西亚  | 65 - 72  | 144 - 240 | 288 +     | 300 + |
| 新加坡   | 39 - 45  | 110 - 160 | 160 - 200 | 250 + |

| 石油工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 80 - 150 | 150 - 300 | 300 - 400 | 500 + |
| 马来西亚  | 48 - 72  | 144 - 240 | 280 +     | 350 + |
| 新加坡   | 39 - 45  | 110 - 160 | 160 - 200 | 250 + |

| 井泵交付 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 60 - 100 | 100 - 200 | 200 - 300 | 300 + |
| 马来西亚 | 48 - 72  | 120 +     | 220 - 250 | 380 + |
| 新加坡  | 39 - 45  | 100 - 150 | 150 - 200 | 250 + |

| 钻井监督 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 60 - 150 | 150 - 250 | 250 - 450 | 450 + |
| 马来西亚 | 48 - 72  | 120 - 180 | 180 - 240 | 320 + |
| 新加坡  | N / A    | 95 - 145  | 150 - 200 | 250 + |

| 生产管理 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 50 - 100 | 100 - 200 | 200 - 400 | 400 + |
| 马来西亚 | 48 - 72  | 120 - 180 | 220 - 250 | 340 + |
| 新加坡  | 39 - 45  | 100 - 130 | 150 - 180 | 200 + |

| 物流   | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理        |
|------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 50 - 100 | 100 - 250 | 250 - 350 | 350 +     |
| 马来西亚 | 60 - 72  | 120 - 180 | 220 +     | 250 +     |
| 新加坡  | 39 - 55  | 75 - 100  | 100 - 140 | 160 - 180 |

## 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 薪酬不包括奖金

# 石油和天然气 运营与生产

| 品质保证 / 质量控制 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理        |
|-------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国          | 50 - 100 | 100 - 200 | 200 - 400 | 400 +     |
| 马来西亚        | 42 - 60  | 120 - 160 | 180 +     | 250 +     |
| 新加坡         | 39 - 45  | 65 - 95   | 100 - 130 | 120 - 195 |

| 设备维护 | 应届生     | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|---------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 50 - 80 | 80 - 200  | 200 - 300 | 300 + |
| 马来西亚 | 48 - 60 | 120 - 180 | 180 +     | 240 + |
| 新加坡  | 39 - 55 | 75 - 100  | 100 - 140 | 150 + |

## 项目发展

| 项目经理 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理        |
|------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 50 - 100 | 200 - 300 | 300 - 400 | 400 +     |
| 马来西亚 | N / A    | 180 +     | 264 +     | 380 +     |
| 新加坡  | N / A    | 120 - 150 | 150 - 240 | 250 - 300 |

| 项目工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 80 - 150 | 150 - 250 | 250 - 350 | 350 + |
| 马来西亚  | 36 - 60  | 120 - 144 | 180 - 240 | 300 + |
| 新加坡   | N / A    | 95 - 120  | 120 - 180 | 250 + |

| 合同管理 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 60 - 120 | 120 - 200 | 200 - 300 | 300 + |
| 马来西亚 | 36 - 60  | 120 +     | 180 +     | 250 + |
| 新加坡  | 39 - 55  | 95 - 120  | 120 - 180 | 250 + |

| 商务经理 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 60 - 120 | 120 - 200 | 200 - 400 | 500 + |
| 马来西亚 | N / A    | 180 - 220 | 220 - 350 | 370 + |
| 新加坡  | N / A    | 140 - 180 | 200 - 240 | 260 + |

### 注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 薪酬不包括奖金
- 典型薪酬范围以千为单位



# 石油和天然气 项目发展

| 调试工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 50 - 100 | 100 - 200 | 200 - 300 | 300 + |
| 马来西亚  | 60 +     | 144 +     | 220 - 250 | 300 + |
| 新加坡   | 45 - 75  | 110 - 160 | 200 - 250 | 250 + |

| 业务拓展 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 80 - 150 | 150 - 250 | 250 - 400 | 500 + |
| 马来西亚 | 60 +     | 180 +     | 250 +     | 380 + |
| 新加坡  | 39 - 55  | 80 - 130  | 130 - 180 | 160 + |

| 项目控制经理 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|--------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国     | 60 - 120 | 100 - 200 | 200 - 300 | 350 + |
| 马来西亚   | N / A    | 140 - 180 | 180 - 300 | 360 + |
| 新加坡    | 39 - 55  | 80 - 130  | 130 - 180 | 200 + |

| 评估员  | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 60 - 120 | 120 - 200 | 200 - 300 | 300 + |
| 马来西亚 | 36 - 60  | 120 - 140 | 144 - 156 | 220 + |
| 新加坡  | 39 - 55  | 75 - 100  | 100 - 140 | 150 + |

| 规划员  | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理        |
|------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 60 - 120 | 120 - 200 | 200 - 400 | 400 +     |
| 马来西亚 | 36 - 60  | 120 - 140 | 144 - 180 | 240 +     |
| 新加坡  | 39 - 55  | 100 - 150 | 170 - 190 | 200 - 250 |

| 采购   | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国   | 80 - 150 | 150 - 250 | 250 - 450 | 450 + |
| 马来西亚 | 36 - 60  | 120 - 144 | 180 - 200 | 240 + |
| 新加坡  | 39 - 55  | 75 - 100  | 100 - 140 | 150 + |

| 费用工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 50 - 100 | 100 - 200 | 200 - 300 | 300 + |
| 马来西亚  | 36 - 60  | 100 - 140 | 144 - 156 | 180 + |
| 新加坡   | 39 - 55  | 75 - 100  | 100 - 140 | 150 + |

| 投标经理 | 应届生     | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|---------|-----------|-----------|-------|
| 马来西亚 | N / A   | 120 - 144 | 180 - 240 | 240 + |
| 新加坡  | 39 - 55 | 80 - 130  | 130 - 180 | 200 + |

注：  
 • 薪酬都以当地货币计算  
 • 典型薪酬范围以千为单位

• 薪酬不包括奖金

# 石油和天然气 其它

| 综合控制工程师* | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理        |
|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国       | 90 - 150 | 180 - 240 | 240 - 300 | 300 +     |
| 马来西亚     | 48 - 60  | 144 - 180 | 300 - 400 | 400 +     |
| 新加坡      | 39 - 55  | 80 - 120  | 120 - 216 | 220 - 260 |

| 海底工程 | 应届生     | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|---------|-----------|-----------|-------|
| 马来西亚 | 60 - 72 | 144 +     | 240 +     | 350 + |
| 新加坡  | 39 - 55 | 120 - 150 | 150 - 180 | 250 + |

| 管道   | 应届生     | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|------|---------|-----------|-----------|-------|
| 马来西亚 | 60 - 72 | 144 +     | 156 - 204 | 250 + |
| 新加坡  | 39 - 55 | 110 - 140 | 140 - 216 | 200 + |

| 海事 / 造船 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|---------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国      | 90 - 150 | 180 - 240 | 240 - 300 | 400 + |
| 马来西亚    | 60 - 72  | 144 +     | 180 - 240 | 300 + |
| 新加坡     | 39 - 55  | 90 - 120  | 120 - 150 | 200 + |

| 安全工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 60 - 120 | 120 - 180 | 200 - 300 | 350 + |
| 马来西亚  | 48 - 60  | 120 - 190 | 190 - 240 | 300 + |
| 新加坡   | 39 - 55  | 80 - 100  | 120 - 180 | 200 + |

| 健康、安全和环境 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|----------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国       | 60 - 120 | 120 - 200 | 200 - 400 | 400 + |
| 马来西亚     | 60 - 72  | 180 +     | 260 +     | 380 + |
| 新加坡      | 39 - 55  | 80 - 100  | 120 - 180 | 200 + |

| 潜水器管理 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 马来西亚  | 60 - 72  | 180 +     | 240 +     | 400 + |
| 新加坡   | 50 - 100 | 100 - 250 | 250 - 300 | 300 + |

| 驻地工程师 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|-------|----------|-----------|-----------|-------|
| 中国    | 80 - 150 | 150 - 250 | 250 - 400 | 400 + |
| 马来西亚  | 36 - 60  | 120 - 140 | 144 - 180 | 240 + |
| 新加坡   | 45 - 55  | 75 - 100  | 100 - 140 | 200 + |

| 工地技术人员 | 应届生      | 高级职位      | 主管        | 经理    |
|--------|----------|-----------|-----------|-------|
| 马来西亚   | 34 - 48  | 108 +     | 150 +     | 190 + |
| 新加坡    | 50 - 100 | 100 - 150 | 150 - 250 | 250 + |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

• 薪酬不包括奖金

\* 包括土木/结构/机械/电仪



## 中国

在中国，间接采购渠道管理是2015年的关键趋势。由于企业继续集中采购功能和优化采购进程，拥有降低成本和丰富供应商管理经验的求职者是企业追捧的人才。我们也看到了企业将他们的采购中心搬迁至东部或南部，为这些地区的熟练技能求职者提供的机会。

大公司正在寻找拥有专门类别采购管理技巧的求职者，而小型和中等规模企业则喜欢有各种商品采购经验和能够帮助整合供应商资源经验的求职者。

制造业十分重视拥有熟练直接采购技能的专业人员。困难的市场条件，日趋激烈的竞争和不断上升的成本已经迫使企业对供应商的质量密切关注，以确保持续、可靠地支持它们的生产活动。因此，拥有扎实技术背景。优秀的供应商评价和管理经验的求职者是企业所需求的，并能要求非常具有竞争力的薪酬。

## 香港

整个2016年，香港采购市场会对拥有对特定技能的求职者有很高需求，这一点与2015年企业所追求的是一致的。

在间接采购市场，企业继续重视具有管理业务关键类别经验的求职者，如技术、财产和设施和外部或咨询服务。我们预测2016年中，香港的大公司，包括银行和金融服务机构将继续侧重于招聘能够实施战略采购流程的专业人员。

在直接采购和采购市场，很多香港雇主面临越来越大的原材料和成品的成本压力。有鉴于此，招聘要求将很大程度上集中在拥有成熟的市场分析能力和能够更好地发展长期合同关系的采购专业人员，以改进供应商的管理性能和降低材料成本。

具有的全球商品管理经验的求职者也将在2016年备受追捧。尽管预期会有活跃的招聘活动，但全线工资预计将保持2015年的水平，原因在于雇主面临的成本压力。

## 日本

间接采购是日本2015年采购行业的关键趋势。虽然这一行业还没有达到高度成熟，我们看到在未来一年该行业将继续保持增长。

直接采购市场整体员工人数有所上升，特别是在汽车行业。企业所需求的求职者必

须拥有供应商采购技能来帮助企业以低价格获取高质量。双语语言能力是另一个必要的技能。

2015年间接采购领域的工资水平十分高，在未来也会继续增长。我们预测，这种增长趋势能继续在接下来几年都会继续，原因在于企业越来越了解到间接采购的重要性。另一个有趣的趋势是在农村地区对采购人才的需求量上升。对于这些职位，拥有双语能力的求职者将继续获得相对较高的工资水平。

## 马来西亚

马来西亚的采购部门继续发展，原因在于企业希望通过采购职能提高盈利。

对于拥有大型跨国公司工作经验的求职者，企业仍然有很大需求，尤其是那些拥有工艺改进、更改管理和降低成本经验的求职者。我们预测这种趋势将持续至2016年，因为很多公司仍落后于国际标准。

我们目睹了一个专门类别的采购团队趋势，预订这种趋势也将持续下去。这种结构，对于通过寻求更大的地理管理区域节省成本区域经营业务的公司特别有利。

鉴于行业对采购专业人员持续的需求，我们预期薪酬在部分地区会有所上升。亦即，我们不认为所有地区都呈上升趋势。石油与天然气等在之前因油价喜人时不断大幅上涨的领域将很难再看到加薪，因为该行业求职者已经供大于求，这是近年来首次发生这种情况。

## 新加坡

新加坡作为亚洲太平洋地区采购中心将继续蓬勃发展。其职能将减少以财务为重点，而更多地与战略相关，很多制造业、快速消费品行业、生命科学和金融服务业的企业寻求能够真正为对其业务带来改变的优秀采购人才。

在采购领域也有一定的变化，焦点现在或转移到国内外包模式，或转移到发展卓越的采购中心。我们预测对拥有特定类别间接采购经验的优秀求职者的需求将持续高涨，特别是软件，IT，房地产和营销服务行业。

只专注于成本降低的时代已经一去不复返，以金融知识为关键卖点的求职者也面临了求职的挑战。公司真正需要的是优秀的磋商者，可以积极参与业务，而不是单

纯管理政策。

总体来看，我们看到良好的薪水增长形势，求职者通常在新工作职位上都能获得15%的薪酬增长。新加坡有一些优秀的本地人才，并在大多数领域雇主都能找到顶尖的人才。

# 采购

|      | 首席采购官 /<br>采购主管 | 采购经理      | 品类管理经理    | 采购员       |
|------|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 700 - 1,200     | 300 - 600 | 250 - 400 | 150 - 200 |
| 香港   | 1,020 - 1,800   | 420 - 660 | 600 - 780 | 300 - 420 |
| 日本   | 15 - 24         | 8 - 13    | 7 - 11    | 3.5 - 8   |
| 马来西亚 | 300 - 480       | 130 - 195 | 104 - 156 | 52 - 91   |
| 新加坡  | 195 - 290       | 70 - 110  | 78 - 110  | 39 - 65   |

|      | 采办总监        | 采办经理      | 采购总监        | 采购经理      |
|------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 中国   | 700 - 1,200 | 300 - 600 | 700 - 1,200 | 300 - 600 |
| 香港   | 720 - 1,020 | 420 - 600 | 720 - 1,020 | 360 - 540 |
| 日本   | 11 - 15     | 8 - 13    | 10 - 15     | 7.5 - 11  |
| 马来西亚 | 420 - 660   | 130 - 260 | 300 - 480   | 110 - 170 |
| 新加坡  | 200 - 250   | 78 - 110  | 156 - 220   | 70 - 90   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



## 中国

2015年，中国房地产业遇冷，导致该行业实际工资增长减弱。

在很多地区，住宅供过于求，限制了新项目的投资并使得该领域传统人才短缺的状况有所缓和，雇主们松了一口气。求职者间的竞争升温，与前些年相比，雇主正倾向于提供更加适度的加薪来吸引、留住重要人才。

商业、零售和工业领域保持轻度活跃状态，但是与前些年的水平相比，工资也有所上涨。一线城市的求职者开始将目光转向公司稳定性以及推进项目管道，而二线、三线城市继续为中级求职者提供良好的机遇，加快他们的职业进阶和待遇提升。

雇主们依旧关注劳动力本地化，减少他们对外派劳务的依赖性，倾向于探寻能使用双语或者多语的员工。

## 香港

香港的房地产市场依旧强劲，预计来年的销售活动平稳。多个领域持续着对求职者的强烈需求，使得人们对香港房地产业的招聘有着颇高的信心。

国际公司在香港设立办事处作为他们的区域基地已成为一种趋势。结果，我们就看到了对于物业以及房地产经理的需求增多。而能监管整个物业管理部门的资深求职者也受到了欢迎。而对内部、外部物业经理和物业主管的需求也有所增加。

对商业房产专业人士的招聘热度也持续不退，领域包括资产管理，房地产管理以及资产组合管理岗位。由于香港的市场强劲，能够使资产组合和个人财产增值的能力受到企业的高度重视。

为了促进交易，创造营收，对于经纪公司来说，像租户代表和投资顾问这样的房地产销售人员岗位也很急需求职者。这些岗位在未来一年里将持续成为急需人才的岗位。

## 日本

日本依旧被认为是能提供相对稳定房地产投资环境的国家，与此对应的是日本继续吸引海外投资，尤其是来自亚太国家的投资，包括香港，新加坡和中国。

随着日本网上零售商继续增多，我们也看到日本对库房和物流的需求在增加。专长

于提供此类硬资产的贸易将在2016年继续增长，也催生了对初级、中级以及资深级雇员的强烈需求。

对外投资将增加，因为在本地传统市场享有声誉的日本大型房地产开发商意识到在发展中国家的市场存在机遇，特别是亚太地区的发展中市场。这特别适用于住宅公寓及购物商场，在这些领域日本的专业技能和极高的建筑标准是公认的。这一趋势将催生对会说英语的房地产建筑、项目管理及投资专家的需求。

这一从内部到外包服务供应商的转变在影响物业管理角色的银行业继续着。随着这一趋势，外包方面雇佣初级和中级物业管理的机会将继续增加。最近国际领军性房地产及物业管理供应商的并购是这一市场转变的进一步证明。

近来，多数企业房地产活动限于银行和保险，但下一步可能加入大型医药公司。很多情况下，他们有相当大量的资产组合投资，使得这种活动高度划算。接下来12-18个月里，对有经验的、双语商业地产专业人士的需求，特别是中高级专业人士的需求很可能会保持强劲。

## 马来西亚

马来西亚的房地产市场看跌。近来，我们看到高端房地产和托管公寓供过于求。与之对应的是，马来西亚中央银行实施了冷却措施，比如提高利率，更改的房屋贷款标准，来抑制该国较高的债务收入比率。

随着房地产业走低，2015年物业管理经理和资产管理经理的薪酬范围没有变动，我们预期未来的薪酬也会保持平稳。此外，大多公司选择采用合同工的方式雇佣这些岗位的求职者，以便管理更具挑战性的市场环境。

展望未来，我们预期，由于住宅市场价格下跌和外资投资的冷却，马来西亚新项目发展的水平将会降低。这将影响招聘市场，求职者们将更乐意呆在现在的工作岗位上，等到市场改善后再跳槽。

“我们看到，随着日本网上零售商的持续增多，对库房和物流房地产的需求逐渐增加”

# 房地产

## 新加坡

过去12个月里，新加坡房地产市场经历了持续的增长，特别是商业房地产领域，开发商在该领域的咨询有关开展新的办事处项目，以服务新的全球性租户。这增加了对房地产管理经理、项目管理经理，以及企业房地产员工的需求。

然而住宅及零售市场依然不景气，这是由于当地市场没有很多新的开发项目，而大多开发商正投资于海外市场（主要是中国，马来西亚和印度尼西亚）的零售房地产业。

由于能源安全和新加坡贸易环境中灵活的数据保护法律，很多全球跨国公司，特别是银行，在将他们的数据中心向新加坡转移，于是房地产招聘市场上对重要物业管理经理的需求有所增加。

在商业房地产领域以及项目管理领域，新加坡将继续有所增长。未来一年里，对物业经理的需求量会更多，我们预期当地市场会出现大量外包。这可能会带来客户方商业房地产求职者聘用上的减少。

“在商业房地产领域以及项目管理领域，新加坡将继续保持增长”

|     | 经理<br>(2-5年) | 经理<br>(5-10年) | 高级经理      | 项目管理主管      | 房产管理<br>总经理   |
|-----|--------------|---------------|-----------|-------------|---------------|
| 中国  | 240 - 300    | 250 - 400     | 600 +     | 600 +       | 700 +         |
| 香港  | 240 - 360    | 360 - 480     | 450 - 900 | 900 - 1,200 | 1,250 - 1,850 |
| 新加坡 | 40 - 54      | 50 - 85       | 80 - 110  | 130 +       | 150 +         |

|      | 中心经理-零售<br>(5-10年) | 中心经理-零售<br>(10年以上) | 设备经理-<br>软件服务<br>(2-5年) | 设备经理-<br>软件服务<br>(5-10年) | 设备经理-<br>软件服务<br>(10年以上) |
|------|--------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 中国   | 300 - 500          | 350 - 600          | 150 - 240               | 250 - 550                | 420 +                    |
| 香港   | 440 - 670          | 670 +              | 240 - 360               | 360 - 600                | 600 - 960                |
| 日本   | N / A              | N / A              | 5 - 7                   | 7 - 10                   | 10 - 12                  |
| 马来西亚 | N / A              | N / A              | 54 - 84                 | 78 - 144                 | N / A                    |
| 新加坡  | 60 - 85            | 100                | 50 - 60                 | 70 - 110                 | 120 +                    |

注：

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 房地产

|     | 设备总监<br>(10年以上) | 租赁经理<br>(2-5年) | 租赁经理<br>(5-10年) | 高级租赁经理    | 租赁总监          |
|-----|-----------------|----------------|-----------------|-----------|---------------|
| 中国  | 500 +           | 150 - 260      | 260 - 450       | 400 - 600 | 700 +         |
| 香港  | 960 +           | 250 - 400      | 400 - 650       | 650 - 800 | 800 - 1,300 + |
| 日本  | 15 +            | 5 - 8          | 8 - 14          | 14 - 20   | 20 +          |
| 新加坡 | 180 +           | 50 - 65        | 60 - 90         | 90 - 120  | 140 +         |

|      | 资产经理<br>(2-5年) | 资产经理<br>(5-10年) | 高级资产经理      | 资产管理总监 / 主管     |
|------|----------------|-----------------|-------------|-----------------|
| 中国   | 250 +          | 400 - 600       | 700 +       | 800 +           |
| 香港   | 270 - 415      | 450 - 750       | 750 - 1,200 | 1,200 - 2,500 + |
| 日本   | 6 - 9          | 8 - 12          | 10 - 14     | 14 +            |
| 马来西亚 | N / A          | 120 - 144       | N / A       | N / A           |
| 新加坡  | 65 - 80        | 80 - 120        | 100 - 140   | 145 +           |

|    | 房产投资分析    | 房产投资经理    | 房产投资助理      | 房产投资总监  |
|----|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国 | 300 - 450 | 360 - 720 | 750 +       | 900 +   |
| 香港 | 340 - 550 | 550 - 900 | 900 - 1,250 | 1,250 + |
| 日本 | 6 - 8     | 8 - 12    | 12 +        | 18 +    |

|    | 并购测量师 /<br>经理<br>(2-5年) | 并购测量师 /<br>经理<br>(5-10年) | 高级并购<br>测量师 / 经理 | 并购总监    |
|----|-------------------------|--------------------------|------------------|---------|
| 中国 | 200 - 250               | 400 - 600                | 600 - 800        | 900 +   |
| 香港 | 320 - 420               | 420 - 800                | 800 - 1,000      | 1,000 + |
| 日本 | 8 - 10                  | 10 - 15                  | 15 - 20          | 20 +    |

|      | 工料鉴定师，<br>非认证<br>(2-5年) | 工料鉴定师，<br>认证<br>(5-10年) | 高级工料<br>鉴定师-认证 | 工料鉴定师总监-<br>认证 |
|------|-------------------------|-------------------------|----------------|----------------|
| 中国   | 120 - 200               | 150 - 480               | 400 - 600      | 700 +          |
| 香港   | 300 - 400               | 400 - 600               | 600 - 800      | 800 +          |
| 日本   | 4 - 6                   | 5 - 8                   | 8 - 10         | N / A          |
| 马来西亚 | 42 - 72                 | N / A                   | N / A          | N / A          |
| 新加坡  | 45 - 65                 | 65 - 105                | 95 +           | 135 +          |

| 房地产-客户方 | 项目协调员     | 助理项目经理    | 项目经理      | 高级项目经理      | 项目总监    |
|---------|-----------|-----------|-----------|-------------|---------|
| 中国      | 180 - 240 | 180 - 300 | 325 - 550 | 600 - 800   | 780 +   |
| 香港      | 240 - 360 | 360 - 480 | 480 - 720 | 720 - 1,200 | 1,200 + |
| 日本      | 4 - 6     | 5 - 8     | 8 - 12    | 12 - 15     | 15 - 18 |
| 新加坡     | 45 - 60   | 70 - 95   | 80 - 120  | 110 - 200   | 180 +   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



## 中国

在求职者供不应求的中国，电子营销和电子商务已成为十分活跃的领域。这给薪酬提升带来了压力。在接下来的一年里，对大数据、消费者洞察以及市场调研方面有经验的市场人才营销的需求将持续居高。数字广告和社交媒体已占据大多消费者品牌营销花费的较大比重，而大数据的应用也越来越普遍。

我们看到公司对内部数字专才的需求不断增长，他们专注于为网络项目创造内容，并与专门的搜索引擎优化与数据分析团队协同工作。企业比以往任何时候都更需要了解营销ROI以及何时何地如何与他们的客户产生互动。

近年来，由于高度关注客户服务和客户关系，中国的零售业已经日渐成熟。有着优秀客户关系管理经验和非结构化数据收集和分析经验的人才需求度颇高。由于电子商务继续增长，大多全球性的、传统奢侈品以及零售集团已经或者正在与当地重要电子商务平台建立联系或者创建他们自己的电子商务平台。

在传统快速消费品以及耐用消费品领域，求职者要做好面对冗长面试过程的准备，因为更为复杂的选人流程如今极其普遍，以便将招错人的风险最小化。

另一方面，中国新兴公司正以创新的手段在求职者短缺的市场上吸引最优秀的人才。他们提供的额外福利包括给予员工股票和股权。作为回报，他们希望找到能帮助他们塑造公司文化和主动帮助他们攻占海外市场的人才。科技类初创公司也在通过提供快速晋升的机会以及上市时的优先条件来吸引其他行业的员工。

## 香港

由于地理位置优势，香港依旧是投资以及跨国公司总部的青睐之地。这使得对高科技销售和营销人员的需求十分强劲。

由于人才稀缺，公司做好了为高级员工支付高额薪酬的准备。随着公司继续发展自己的数字团队，在搜索引擎优化、客户关系管理、内容营销、线上营销以及电子商务领域同时拥有技术背景和战略背景的人才将持续成为公司寻觅的对象。

期望强化自身竞争优势的公司正往升级自身技术系统上投资，这催生了对IT销售专业人士的强烈需求。对有着优秀产品知识和在数据中心及企业资源规划上有关系网

络的专业人士的需求度很高，然而合格的求职者持续短缺。对于超出市价的高端人才，公司将毫不犹豫地雇用。

在金融服务上，我们已经看到资深水平求职者的流动。有着产品战略、营销沟通和电子营销知识的首席营销官深受追捧。由于中国市场仍是保险公司的目标市场，对中国市场有经验的营销专业人员将是公司猎寻的对象。

在零售业，香港依旧是首屈一指的购物目的地，有着84%的奢侈品市场零售商，然而我们看到高端时尚领域的招聘在减少。

商场经理紧缺使得雇主们雇用经验较少的求职者，然后投资于他们的培训和发展。我们也看到雇主们在升迁区域经理的任用，以满足业务需求。

## 日本

日本的数字营销能力在快速提升，正在快速赶上更为发达的市场，比如英国和美国。这致使日本企业进行结构重组或发展营销团队，来采用全方位的渠道和整体分析方式而非习惯性的渠道营销方式。

中型企业紧跟较大消费品企业的步伐，构建内部数字营销团队来支持传统营销职能。这正催生对专业数字化人才的大量需求，比如搜索引擎营销、搜索引擎优化、客户关系管理，电子商务销售，联盟营销和线上媒体经理等职位都急需人才填补。鉴于数字化人才的短缺，获得最优秀人才的竞争十分激烈。

大数据进入日本市场已经有相当一段时间了。由于IT商户已经投资于大数据、分析和贸易智能化领域，多数公司也在增加该领域的员工数量以利用这些技术提升收益。

“在中国，我们看到公司对内部数字专才的需求不断增长，他们专注于为网络项目创造内容，并与专门的搜索引擎优化与数据分析团队协同工作。”



# 销售与市场

在较为成熟的日本汽车市场，我们看到在新车销售方面业绩增长缓慢。更多生产商和进口商在寻找新的收益流，而对于很多商家来说，尤其是外国高级进口商售后服务是他们的解决方案。在非常国内化的市场里，处于职业中期、双语人才、在汽车领域销售或者汽车售后领域有销售和营销经验的双语人才需求度爆增。

2016年，我们预期各层次、大范围岗位上电子营销人才的需求会进一步提升，包括数据和数字客户分析专家，业务发展人才、业务经理以及管理者。

## 马来西亚

2015年，我们看到马来西亚销售和营销招聘市场发生了重大转变，在专门领域的活动呈现增长，包括科技、制造、传媒以及快速消费品领域。

作为全球朝阳行业的中心，马来西亚正受到越来越多的关注。这些行业包括游戏，内容服务以及云IT服务，同样地，我们也已经看到这些领域空缺岗位的增多。

新兴行业的人才需求也急速增长，包括大数据分析，电子商务和科技初创公司。这为马来西亚提供了大量增长潜能，但是在现实中，进一步的增长受制于明显的人才短缺。人才短缺也给了薪酬上涨的压力。为了使马来西亚在价值链上向上延伸，需要在人才需求上有重大投资。

同2015年一样，2016年，生命科学领域的销售和营销岗位有望大幅增加。与周边国家相比，马来西亚被已经有所建树的跨国公司定位为较具竞争力的市场，使得这些公司在马来西亚建立他们的商业活动中心。

然而，缺点依然是高素质人才的短缺。

对于求职者来说，在这种环境下，除了薪酬，他们也密切关注整体员工价值定位，包括公司文化和职业发展。

## 新加坡

过去的一年，我们看到，新加坡销售和营销专业人员招聘市场依然活跃。

随着新加坡和该地区市场信心的缓慢却坚定的增长，我们看到雇主们开始投资于能为企业创收和战略营销人才。2015年的热门行业是教育、科技、电子商务和保险，同时我们看到对最顶级电子营销人员和销售咨询专家的大量需求。

我们预期在2016年起始阶段，雇主们继续投资于销售队伍以利用积极的市场前景，类似的趋势将会持续。

那些能完成大胆的销售目标的销售人才将供不应求。

营销和沟通市场将持续兴旺，尽管营销人员需要运用创新才能来最大化削减预算。随着公司构建自己的数字资源，数字人才将继续炙手可热，所以传统营销专业人士需要升级技能，提升自己的数字类技能。

在2016年，教育，科技，电子商务以及保险行业将继续增长。随着新加坡越来越吸引外国贸易，执行官及管理人才将成为雇佣的焦点，紧随其后的是销售和营销人员。从海外归来，有着国际工作经历的新加坡专业人士将备受欢迎。

“作为全球朝阳行业的中心，马来西亚正受到越来越多的关注。”



# 销售与市场

| 市场营销 | 市场总监          | 市场经理      | 市场营销主管    |
|------|---------------|-----------|-----------|
| 中国   | 800 - 1,800   | 500 - 800 | 100 - 400 |
| 香港   | 1,000 - 1,600 | 500 - 900 | 210 - 360 |
| 日本   | 10 - 18       | 7 - 12    | 5 - 8     |
| 马来西亚 | 340 - 540     | 96 - 180  | 36 - 72   |
| 新加坡  | 160 - 300     | 90 - 180  | 39 - 65   |

|      | 直销市场经理    | 渠道经理      | 全球品牌经理      | 产品 / 品牌经理 | 客户关系管理<br>经理 |
|------|-----------|-----------|-------------|-----------|--------------|
| 中国   | 450 - 800 | 450 - 800 | 700 - 1,200 | 300 - 450 | 300 - 600    |
| 香港   | 480 - 780 | 550 - 700 | 900 - 1,500 | 480 - 870 | 400 - 800    |
| 日本   | 8 - 12    | 6 - 9     | 12 - 18     | 6 - 10    | 8 - 12       |
| 马来西亚 | 96 - 180  | 120 - 190 | 150 - 220   | 84 - 150  | 72 - 110     |
| 新加坡  | 70 - 150  | 70 - 150  | 100 - 180   | 70 - 150  | 85 - 130     |

| 广告   | 团队客户总监      | 客户总监      | 客户经理      | 客户主管      | 媒体策划      |
|------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 650 - 1,000 | 400 - 800 | 280 - 500 | 130 - 250 | N / A     |
| 香港   | 700 - 1,000 | 450 - 700 | 360 - 550 | 180 - 360 | 300 - 540 |
| 日本   | 11 - 17     | 10 - 15   | 6 - 9     | 4 - 7     | 4 - 7     |
| 马来西亚 | 190 - 300   | 120 - 190 | 72 - 120  | 36 - 72   | 42 - 72   |
| 新加坡  | 120 - 220   | 100 - 160 | 60 - 100  | 40 - 60   | 60 - 90   |

|      | 执行创意总监        | 创意总监        | 艺术总监      | 广告文案      |
|------|---------------|-------------|-----------|-----------|
| 中国   | 1,000 - 2,200 | 700 - 1,100 | 300 - 500 | 150 - 250 |
| 香港   | N / A         | 540 - 720   | 480 - 600 | 240 - 600 |
| 日本   | 10 - 20       | 7 - 12      | 5 - 9     | 5 - 8     |
| 马来西亚 | 230 - 360     | 170 - 230   | 170 - 230 | 48 - 96   |
| 新加坡  | 150 - 180     | 120 - 150   | 120 - 150 | 40 - 70   |

| 传讯   | 营销传讯经理    | 公共关系 /<br>传讯经理 | 内部传讯      | 企业传讯      |
|------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| 中国   | 220 - 420 | 300 - 700      | N / A     | 300 - 500 |
| 香港   | 400 - 600 | 300 - 540      | 360 - 540 | 540 - 720 |
| 日本   | 7 - 12    | 8 - 12         | 6 - 8     | 7 - 12    |
| 马来西亚 | 84 - 120  | 84 - 144       | 72 - 120  | 84 - 144  |
| 新加坡  | 70 - 150  | 80 - 160       | 80 - 160  | 80 - 160  |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 销售与市场

| 数字营销 | 数字 / 在线<br>营销经理 | 电子商务经理    | 数字传播 / 内容经理 | 网站策划      |
|------|-----------------|-----------|-------------|-----------|
| 中国   | 200 - 600       | 200 - 500 | 200 - 600   | N / A     |
| 香港   | 480 - 840       | 480 - 840 | 480 - 780   | 240 - 420 |
| 日本   | 8 - 12          | 8 - 15    | 6 - 10      | 5 - 8     |
| 马来西亚 | 96 - 150        | 120 - 170 | 72 - 120    | N / A     |
| 新加坡  | 80 - 180        | 80 - 180  | 60 - 100    | 60 - 120  |

| 市场研究 | 市场研究 /<br>消费者洞察总监 | 市场研究 /<br>消费者洞察经理 | 市场研究 /<br>消费者洞察分析师 |
|------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 中国   | 600 - 800         | 300 - 600         | 150 - 250          |
| 香港   | 500 - 1,200       | 400 - 800         | 300 - 600          |
| 日本   | 7 - 12            | 6 - 10            | 4 - 6              |
| 马来西亚 | N / A             | 96 - 180          | 42 - 72            |
| 新加坡  | 160 - 250         | 100 - 180         | 60 - 90            |

| 零售   | 陈列经理      | 视觉陈列经理    | 服务运维经理    | 品类经理      | 客户服务经理    | 零售经理      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 350 - 700 | 350 - 550 | N / A     | 600 - 700 | 200 - 600 | 250 - 700 |
| 香港   | 480 - 750 | 420 - 720 | 380 - 540 | 400 - 600 | 360 - 480 | 720 - 840 |
| 日本   | 6 - 9     | 5 - 8     | 6 - 9     | 8 - 10    | 6 - 9     | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 84 - 150  | N / A     | 110 - 140 | 110 - 150 | 96 - 140  | 72 - 96   |
| 新加坡  | 70 - 150  | 70 - 130  | N / A     | 100 - 200 | 60 - 100  | 80 - 120  |

| 销售   | 地区经理          | 区域销售总监        | 销售总监        | 业务发展经理    | 全国销售经理      | 销售运营经理    |
|------|---------------|---------------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 中国   | 1,000 - 2,000 | 600 - 800     | 600 - 1,200 | 300 - 700 | 600 - 800   | 260 - 500 |
| 香港   | 1,050 - 2,000 | 1,000 - 1,600 | 840 - 1,200 | 480 - 720 | 800 - 1,000 | 480 - 720 |
| 日本   | 15 - 50       | 15 - 25       | 15 - 25     | 8 - 20    | 12 - 18     | 6 - 10    |
| 马来西亚 | 300 - 480*    | 260 - 530*    | 216 - 480*  | 72 - 144* | 150 - 230*  | 144 - 180 |
| 新加坡  | 250 - 500*    | 180 - 400*    | 150 - 300   | 80 - 250* | 100 - 200   | 80 - 160  |

|      | 区域销售经理    | 销售经理      | 广告销售      | 销售主管      | 销售工程师    | 内部销售      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 中国   | 150 - 500 | 100 - 230 | 150 - 600 | N / A     | N / A    | N / A     |
| 香港   | 480 - 720 | 360 - 550 | 300 - 420 | 200 - 350 | N / A    | 200 - 350 |
| 日本   | 8 - 12    | 8 - 12    | 5 - 9     | 5 - 10    | 6 - 9    | 4 - 8     |
| 马来西亚 | 96 - 160  | 84 - 144  | 72 - 120  | 36 - 66   | 84 - 150 | 42 - 78   |
| 新加坡  | 90 - 180  | 60 - 180* | 40 - 100  | 40 - 100* | 45 - 80  | 40 - 100  |

**注：**

• 薪酬都以当地货币计算  
• 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位

\* 包括奖金



## 中国

对于多数企业而言，供应链在运营过程中仍起着举足轻重的作用。面对日益下滑的利润水平和日益激烈的市场竞争，公司必须削减成本、优化流程。

许多华北地区的制造企业正逐渐将其供应链转移到华东或华南地区。靠近供应商和工厂会极大的提高成本效率。这一状况使得华东和华南地区的供应链行业产生较高的用工需求，特别是那些拥有流程优化相关经验的人才，可以帮助企业缩减成本，加快项目本地化进程。

许多公司继续在分销渠道上进行投资，从而对在分销网络和运输管理领域拥有经验的人才产生较高的需求。

不少处于起步阶段的公司则高薪聘请那些拥有丰富经验的供应链领域的专业人员，从而帮助公司打造高效的供应链。此外，今年拥有电子商务技能的人才仍将持续走俏。

预计在2016年，中国对于供应链行业人才的需求将继续增加，与此同时，该行业的薪酬水平也将有所提高。

## 香港

香港作为区域性供应链中心的地位得以巩固，为亚太地区多个行业的运营以及来自亚太地区的商品采购发挥枢纽作用。尽管当前的贸易环境依然良好，但多个国家制造成本的上升使得许多公司希望通过实施高效的供应链战略和技术来节约他们在地区运营中的成本。

雇主们将主要雇佣那些具有复杂的分析技巧、特别是跨行业的供应链专业人才，例如供需规划领域等。在公司高层，拥有借助最新一代供应链专用系统实施自动化相关经验的人才非常抢手，他们可以帮助公司提高预测的准确性。

香港的公司还致力于确保同客户的有效互动，因此导致对于有较强订单履行技能人才的需求增加。

然而，对于这些预测中的招聘活动而言，来年的薪酬水平将同今年大致相当。

物流和运输市场的环境依然非常具有挑战性，对于拥有传统物流和运输管理经验的人才需求预计将在2016年有小幅下降。

## 日本

尽管在一些特殊领域有所扩张，但日本的供应链和物流市场并不像此前预测的那样在2015年有所增长。随着越来越多的生产线向海外转移，以及亚洲其他地区的市场继续作为本国市场的重要供应商，日本的公司一直以来更为关注采购流程。

随着经济转型，流程再造以及成本削减也一直是日本企业关注的焦点。

至于外包服务，特别是涉及企业战略和管理咨询方面，随着跨国公司越来越多的采用外包服务来弥补运营缺陷、缩短交货时间、改进流程、升级技术平台，运营战略领域的专业人才仍处于短缺状态，对于此类人才的用工需求仍在继续上升。

我们还看到，对于在供应链、运营管理和系统工程领域具有特定学历水平人才的需求也处于较高水平。这一现象正在取代此前的用工趋势。过去，在供应链管理领域，人们必须通过积累多年一手的实证经验才能成为该行业的专业人士。

## 马来西亚

马来西亚供应链行业的招聘活动在2015年上半年保持着稳定的局面，但在下半年逐渐冷却。正如此前所预测的，马来西亚的公司更关注流程再造以及效率识别，导致对于拥有较强商业头脑并取得相关成就的人才需求旺盛。

那些精通持续改善、精益生产和六西格玛理论的人才继续备受追捧，我们预测这一局面将延续至2016年全年。

与此同时，经验丰富的规划领域人才继续处于短缺的状态。当前，没有足够的既精通需求又了解供应的人才。这一状况导致了极具竞争性的局面，使得相关领域人才的薪酬水平高于市场平均水平。尽管我们预计薪酬将有所提高，我们也可以预测，在流程/系统再造岗位、高级管理岗位和公司战略等岗位，薪酬压力也将有所上升。

## 新加坡

新加坡的供应链市场保持持续发展，其发展模式为基于解决方案的物流模式，这主要归功于该国对于技术和战略性解决方案的需求的增加。因此，对于拥有持续改进和系统应用经验的人才需求也在上升。

雇主们还高薪聘请那些具有操作系统经验和模块实施知识等核心技能的高级人才，

许多企业都在多个业务部门发展出新的SAP模块。

尽管新加坡的制造业市场整体上处于下降态势，诸如生命科技等行业则继续将研发中心迁往新加坡，由于这些产品产量较低却更为复杂，导致对于供应链解决方案的需求上升。

在小到中型企业以及小型跨国企业的推动下，3PL在新加坡得以持续发展，以帮助其解决没有独立仓库或运输方案的短板。这是一项具有挑战性的工作，相对于内部拥有供应链的公司而言，这些外包物流公司仍不被待见。有经验的专业人才更愿意在自有供应链的公司中谋得较高职位。

# 供应链

| 仓库 / 配送 | 运营经理      | 配送经理      | 运输经理      | 仓库主管      |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国      | 420 - 600 | 400 - 500 | 360 - 420 | 180 - 240 |
| 香港      | 420 - 600 | 420 - 600 | 360 - 520 | 300 - 420 |
| 日本      | 7 - 10    | 7 - 9     | 7 - 11    | 4.5 - 6   |
| 马来西亚    | 117 - 195 | 117 - 195 | 195 - 325 | 52 - 82   |
| 新加坡     | 65 - 91   | 65 - 95   | 60 - 90   | 52 - 72   |

|      | 仓库经理      | 库存 / 库存控制 |
|------|-----------|-----------|
| 中国   | 240 - 360 | 144 - 192 |
| 香港   | 360 - 560 | 240 - 300 |
| 日本   | 7 - 8     | 4.5 - 7   |
| 马来西亚 | 96 - 195  | 65 - 91   |
| 新加坡  | 72 - 98   | 24 - 43   |

| 第三方物流 | 运营主管      | 运营经理      | 海 / 海洋货运<br>经理 | 航空货运经理    | 大客户经理     |
|-------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| 中国    | 80 - 180  | 180 - 350 | 180 - 300      | 180 - 300 | 144 - 280 |
| 香港    | 325 - 420 | 520 - 660 | 520 - 660      | 520 - 660 | 360 - 480 |
| 日本    | 3.5 - 6   | 6.5 - 8   | 7 - 10         | 4 - 7     | 7 - 10    |
| 马来西亚  | 36 - 72   | 84 - 156  | 104 - 156      | 104 - 156 | 130 - 180 |
| 新加坡   | 26 - 45   | 65 - 91   | 59 - 85        | 65 - 85   | 65 - 130  |

| 运输   | 运营经理      | 运输经理      | 运输协调员     | 车辆经理      | 车辆协调员     |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 250 - 400 | 150 - 280 | 80 - 130  | 180 - 300 | 144 - 216 |
| 香港   | 420 - 600 | 360 - 540 | 240 - 340 | 360 - 480 | 420 - 540 |
| 日本   | 6.5 - 10  | 6 - 9     | 4.5 - 6   | 5 - 7.5   | 4.5 - 6   |
| 马来西亚 | 78 - 143  | 75 - 104  | 30 - 58   | 109 - 260 | 26 - 52   |
| 新加坡  | 65 - 85   | 65 - 90   | 39 - 52   | 52 - 65   | 52 - 65   |

|      | 进口 / 出口文员 | 贸易合规经理    |
|------|-----------|-----------|
| 中国   | 96 - 144  | 420 - 600 |
| 香港   | 180 - 240 | 480 - 720 |
| 日本   | 3.5 - 6   | 8 - 11    |
| 马来西亚 | 26 - 52   | 195 - 312 |
| 新加坡  | 30 - 49   | 78 - 169  |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 供应链

| 供应链  | 供应链分析师    | 供应链经理     | 供应链计划员    | 订单执行      |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 中国   | 130 - 240 | 240 - 600 | 130 - 240 | 110 - 190 |
| 香港   | 264 - 360 | 540 - 780 | 325 - 480 | 325 - 480 |
| 日本   | 6 - 8.5   | 8 - 12    | 6 - 8     | 4.5 - 6.5 |
| 马来西亚 | 52 - 78   | 117 - 195 | 58 - 104  | 52 - 78   |
| 新加坡  | 48 - 66   | 72 - 120  | 54 - 84   | 36 - 60   |

|      | 需求计划员     | 供货经理      | 物流经理      | 供应链总监       |
|------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 中国   | 130 - 190 | 240 - 500 | 200 - 400 | 600 - 1,200 |
| 香港   | 325 - 480 | 325 - 520 | 480 - 720 | 780 - 1,200 |
| 日本   | 6 - 9     | 6 - 10    | 8 - 12    | 14 - 18     |
| 马来西亚 | 52 - 104  | 130 - 195 | 104 - 195 | 390 - 600   |
| 新加坡  | 48 - 72   | 54 - 84   | 72 - 96   | 144 - 240   |

**注：**

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

# 瀚纳仕在亚洲

瀚纳仕是全球领先的专业招聘集团，其业务覆盖全球33个国家。

我们不断发展在亚洲的力量，目前，已在6个国家设立了12个办事处。过去三年间，我们的员工人数翻了一番，并将继续稳定增长，以帮助更多的公司实现其目标，并支持更多的人找到合适的工作，从而改变他们的生活。

2015年，瀚纳仕在亚洲所有运营的国家中均获得了世界领先的ISO 9001:2008认证，包括中国、香港、新加坡、马来西亚和日本。

我们庞大的候选人数据库使得我们的招聘顾问能够使用Google®搜索技术在全球范围内搜索候选人，从而在最短的时间内找到最合适的人选。此外，我们同LinkedIn®合作为我们提供了关于候选人市场的实时数据，对有意跳槽者进行行为趋势分析，并建立了拥有超过2亿名潜在候选人的人才库。截至2015年12月，我们在LinkedIn上的受关注度在全球范围内排名第17位，拥有超过110万粉丝——是招聘行业粉丝数最多的企业账号。

# 4,000+

名候选人每年通过我们找到永久性职位

# 600+

每周有超过600名临时员工通过我们为雇主提供服务

# 600+

在亚洲地区拥有超过600名员工

# 12

在亚洲地区拥有12个办事处

# 9

在该区域拥有超过9年从业经验

## 荣誉奖项

新加坡“最佳招聘公司”——2015人力资源杂志“年度最佳人力资源服务机构”

马来西亚“最佳招聘公司”——2015人力资源杂志“年度最佳人力资源服务机构”

香港“国际行业最佳猎头服务供应商”——2015年度亚洲猎头行业权威评选

日本“年度招聘流程外包服务供应商”——2015年度亚洲猎头行业权威评选

“亚洲国家行业最佳猎头公司”——2015年度人力资源管理亚洲R.E.D.大奖

“大中华区最佳猎头服务供应商”——2014-2015年度HCM最佳人力资源服务供应商大奖

“年度最佳猎头公司”——2013与2014年度中国人力资源先锋奖

“亚洲最佳会计及财务人员猎头公司”——2012、2013、2014与2015年度CFO创新奖

## 中国

北京  
北京市朝阳区建国路81号  
华贸中心1号写字楼601室  
邮编: 100025  
电话: +86 10 5765 2688  
电邮: beijing@hays.cn

## 上海

中国上海南京西路1717号  
会德丰国际广场3001单元  
邮编: 200040  
电话: +86 21 2322 9600  
电邮: shanghai@hays.cn

## 苏州

中国苏州苏州工业园区  
华池街时代广场24号楼1506单元  
电话: +86 512 6289 0288  
电邮: suzhou@hays.cn

## 广州

广州市天河区  
珠江新城华夏路26号,  
15层1508室  
邮编: 510620  
电话: +86 20 3811 0333  
电邮: guangzhou@hays.cn

## 香港

香港西九龙柯士甸道  
西1号环球贸易广场66层,  
6604-06单元  
电话: +852 2521 8884  
电邮: hongkong@hays.com.hk

## 日本

**总部**  
日本东京港区  
六本木一丁目6-1,  
泉花园塔楼28层  
邮编: 106-6028  
电话: +81 3 3560 1188  
电邮: info@hays.co.jp

## 新宿

日本东京新宿区  
西新宿六丁目8-1,  
住友不动产新宿橡树塔14层  
邮编: 163-6014  
电话: +81 3 4579 9660  
电邮: shinjuku@hays.co.jp

## 横滨

横滨市神奈川县  
西区Kitasaiwa1-11-11,  
NOF横滨西口大厦2层  
电话: +81 4 5326 3130  
电邮: yokohama@hays.co.jp

## 大阪

日本大阪北区  
堂岛1-6-20, 堂岛AVANZA6层  
邮编: 530-0003  
电话: +81 6 6457-7272  
电邮: osaka@hays.co.jp

## 新加坡

新加坡UOB 2号广场  
莱佛士坊80号27号楼20室,  
邮编: 048624  
电话: +65 6223 4535  
电邮: singapore@hays.com.sg

## 马来西亚

**吉隆坡**  
马来西亚吉隆坡市  
中心马来石油公司3号楼23层  
邮编: 50088  
电话: +60 3 2786 8600  
电邮: kuala Lumpur@hays.com.my

## 双威

马来西亚雪兰莪州梳邦  
再也市双威镇The Pinnacle大厦20层2A室  
邮编: 47500  
电话: +60 3 7611 8600  
电邮: sunway@hays.com.my

## 我们的业务覆盖 全球33个国家

澳大利亚  
奥地利  
比利时  
巴西  
加拿大  
智利  
中国  
哥伦比亚  
捷克共和国  
丹麦  
法国  
德国  
香港  
匈牙利  
印度  
爱尔兰  
意大利  
日本  
卢森堡  
马来西亚  
墨西哥  
荷兰  
新西兰  
波兰  
葡萄牙  
俄国  
新加坡  
西班牙  
瑞典  
瑞士  
阿拉伯联合酋长国  
英国  
美国



@HaysSEAsia @HaysJapan



Follow Hays-China on We-Chat



Follow Hays on LinkedIn

© Copyright Hays Specialist Recruitment Pte Ltd (Singapore) 2016. 瀚纳仕 企业以及各个专业领域的H标志, 全球招聘专家, 瀚纳仕是全球招聘专家的标志都是瀚纳仕的注册商标。企业以及各个专业领域的H标志在各个国家都是受法律保护的原创新设计。瀚纳仕保留所有权利。未经所有者书面许可, 不可复制或电子等任何其他方式储存、重新制作或转载本指南的全部或部分內容。任何与本报告相关的未经许可的行为将有可能导致民事或刑事诉讼。

您可以在我们的网站上浏览本报告的PDF版本

[hays.cn](http://hays.cn) | [hays.com.hk](http://hays.com.hk) | [hays.co.jp](http://hays.co.jp) | [hays.com.sg](http://hays.com.sg) | [hays.com.my](http://hays.com.my)