



HAYS Recruiting experts
worldwide

驾驭瞬息万变的亚洲
劳动力市场：
即刻了解劳动力
市场未来

2018 瀚纳仕亚洲薪酬指南



目录

介绍	3
市场概况与趋势	4
薪酬政策	6
招聘趋势	9
经济展望	15
候选人趋势	16
薪酬信息	22
会计与财务	23
审计风险与合规	32
银行业与金融服务	37
建筑工程	47
数字科技	50
教育	55
金融科技	56
人力资源	65
信息技术	69
保险业	77
法律	82
生命科学	84
制造与运营	89
市场营销与数字化	97
办公室专员	100
采购与供应链	103
房地产	107
销售	109

瞬息万变 日新月异的亚洲劳动力市场

欢迎参阅2018年瀚纳仕亚洲薪酬指南。我们收集的见解来自超过15个行业、总雇佣人数逾六百万人的3,000位雇主，为2018年亚洲人才市场走向提供指南。



作为新任瀚纳仕亚洲区执行总监，推出第十一期薪酬指南是我亟待着手的职责之一。这份指南中的见解均来自于我们的客户、候选人和亚洲专业团队，其质量和深度都给我留下了深刻的印象。

我于2017年11月就任这一职务，但自1988年以来就在为瀚纳仕英国和爱尔兰工作。虽然欧洲的前景也令人关注，但就工作地点而言，你很难想象会有比亚洲更具生气活力的地方了。

我们的2018年瀚纳仕亚洲薪酬指南为未来几年将影响这一区域招聘市场的关键因素提供了重要快照。我们的见解也为雇主和候选人指出了其在应对不断变化的条件时所面临的风险和机遇。

有利的是，在所有国家中，预期在2018年提升其商业活动水平的雇主比例都有所提升。绝大多数雇主都对技能短缺所带来的影响有所担忧，但大多数都对温和的薪资增长有所计划。

有趣的是，参与我们调查的许多“需求”人才都希望以其能力取得15%-20%的加薪，部分达到30%-40%。

我们还注意到，除日本的有薪加班程度有涨幅外，所有国家中的无薪加班程度都有所上涨，但候选人在被问及为什么留在雇主处时，仍然把工作生活平衡放在了比薪酬更重要的水平上。

面对今年调查的新问题，多数候选人告诉我们，他们有信心自己的技能在未来五年内仍有市场。有趣的是，我们的调研仍显示，候选人在其专业发展方面付出的个人时间较少。这是否意味着新的机遇？很显然，我们的研究显示，职业发展被认定为推动因素、也是拉动因素。

我期待能与你们讨论在亚洲人才市场成形中所遇到的全方位问题。

Richard Eardley - 瀚纳仕亚洲区执行总监

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知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。

69%

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



风险与机遇并存的 2018年

薪酬指南的结果指出，各个组织都面临一系列机遇，使自己成为2018年的首选雇主。

对于候选人而言，我们的调研也为其提供了如何在2018年取得成绩的思路，以及其应如何在升职和加薪方面管理自身期望的建议。

虽然雇主可能迫于在2018年进行幅度显著的加薪、以留住其顶尖人才，多数情况下的薪酬增长幅度仍将趋于温和。

今年我们也向候选人提出了一个新的问题：“您是否相信自身当前技能在未来五年内仍将被市场所需求”。

马来西亚候选人在自身当前技能是否在未来五年内仍有市场需求方面最为自信（67%），仅有23%表示不确定。新加坡候选人的自信程度紧随其后（66%），有略超过四分之一的人表示不确定。

日本候选人则相反，有56%表示对自身当前技能是否在未来五年内仍有市场需求表示完全不自信，33%表示有自信，11%表示不确定。

在香港，有48%的受访者表示有信心自身技能将在这场五年测试中胜出，有三分之一缺乏这一自信，近19%表示不确定。在中国，53%的候选人表示有信心，但超过三分之一表示不确定。

在今年的调研中我们还发现，候选人需要花费更多私人时间进行额外的无偿工作（日本除外，其有偿工作时长有所上涨）、而花费在专业发展上的个人时间则变少了。

通过每位受访者的评论来看，很显然，部分技能和行业都将在几年内从“热”到“冷”。我们建议候选人在评估自身技能的可持续性方面，其信心应该以坚实的研究为基础，并有意愿在不得不找到新的职业道路之前很久就开始自身的技能提高。

例如在马来西亚，数字技术中心正在蓬勃发展，而油气行业则在持续衰退。在日本和中国，随着电动汽车的发展，预计在仅仅七年之内，汽油和柴油设计将成为汽车行业的昨日黄花。在很多国家，办公室专业人才的职能就在新的需求下，从能够使用多种语言沟通迅速转变为扮演其工作组织的业务合作伙伴。我们的指南就是亚洲劳动力市场持续保持生机活力的证明。

我们很高兴看到，在所有国家中，多数受访雇主都期待在新的一年里增加其商业活动水平。我们为雇主提出的新问题是：“是否有信心在未来12个月雇佣到具备所需技能的候选人”。

在中国，有75%的雇主有信心能获取所需的技能人才，仅有16%表示不是非常有信心。日本受访者的答复平分秋色，有44%表示有信心，同等占比的雇主则表示不是非常有信心。在马来西亚，有59%的受访者表示有信心雇佣到所需的技能人才，这一数字在新加坡为59%，在香港为54%。

然而，在被问及技能短缺是否将会在今年对业务造成影响时，绝大多数受访者的回答都是肯定的，仅在不同国家的影响程度有所区别。

看上去多数行业在2018年都对人才流失、尤其是顶尖人才向竞争对手的流动十分敏感。马来西亚候选人显得最为不安，有48%的候选人正在寻找新的工作，而35%则计划在未来6个月之内更换工作。

我们的调研结果对于面临候选人短缺的日本雇主来说并不是个好消息，有38%的候选人正在寻找新的职位，而36%则计划在未来6个月之内有所变更。

中国的候选人在寻找新的工作方面最为保守，仅有19%表示将在未来6个月内变更工作——相比去年的27%有巨幅下降。

金钱仍然是亚洲地区的主宰。薪酬是大多数受访者（61%）决定离开当前雇主的主要原因（和去年相比没有变化）。

寻找工作的其他主要驱动因素包括：缺乏职业发展（47%）、寻找全新挑战（47%）和管理风格/企业文化（35%）。

我们的调研为2018年的薪酬走向提供了优质的见解，同时，也为雇主提供了非经济福利的机会，帮助他们保留人才。

例如，有36%的受访者表示不确定自身所在组织中的职业发展路径。有37%的受访者确信他们在当前组织中仍有发展空间，而27%则表示没有。

我们的调研表明，职业路径和职业发展是候选人决定去留、并评估新职业机遇时的重要因素。

在人才保留方面，候选人决定留在当前雇主时的首要因素（40%）是工作生活平衡。根据我们的调研结果，雇主所面临的风险则在于，候选人也告诉我们，他们现在需要在工作上投入更多的时间。

对雇员留任的三大原因进行总结，其还包括薪酬（39%）和工作保障（33%）。同理，雇主在这一方面也同时面临着风险和机遇。

当前并没有太多雇主可以提供工作保障，但我们的调研结果指出，雇主需要着重于他们能够提供的福利，包括职业路径、灵活的工作选择、并加强人员管理者的能力。

查看我们《2017瀚纳仕全球技能指数报告》，了解全球范围内雇主在招聘技能劳动力方面所面临的挑战。

hays-index.com

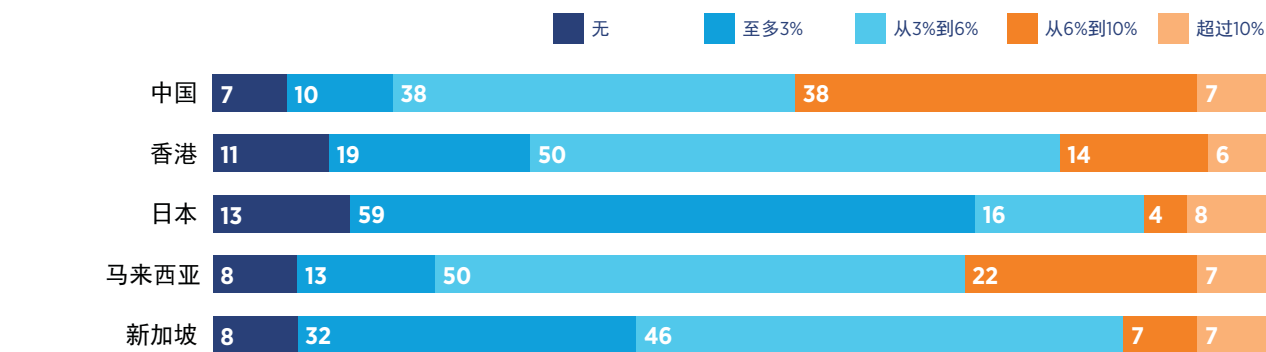


薪酬政策 加薪

1. 自上次绩效考核，各个国家平均加薪多少个百分点：



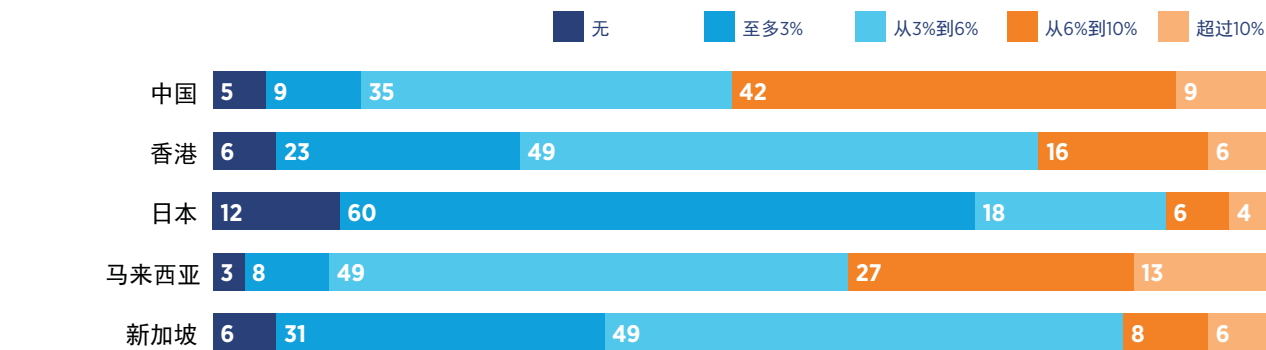
按国家和地区区分：



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：



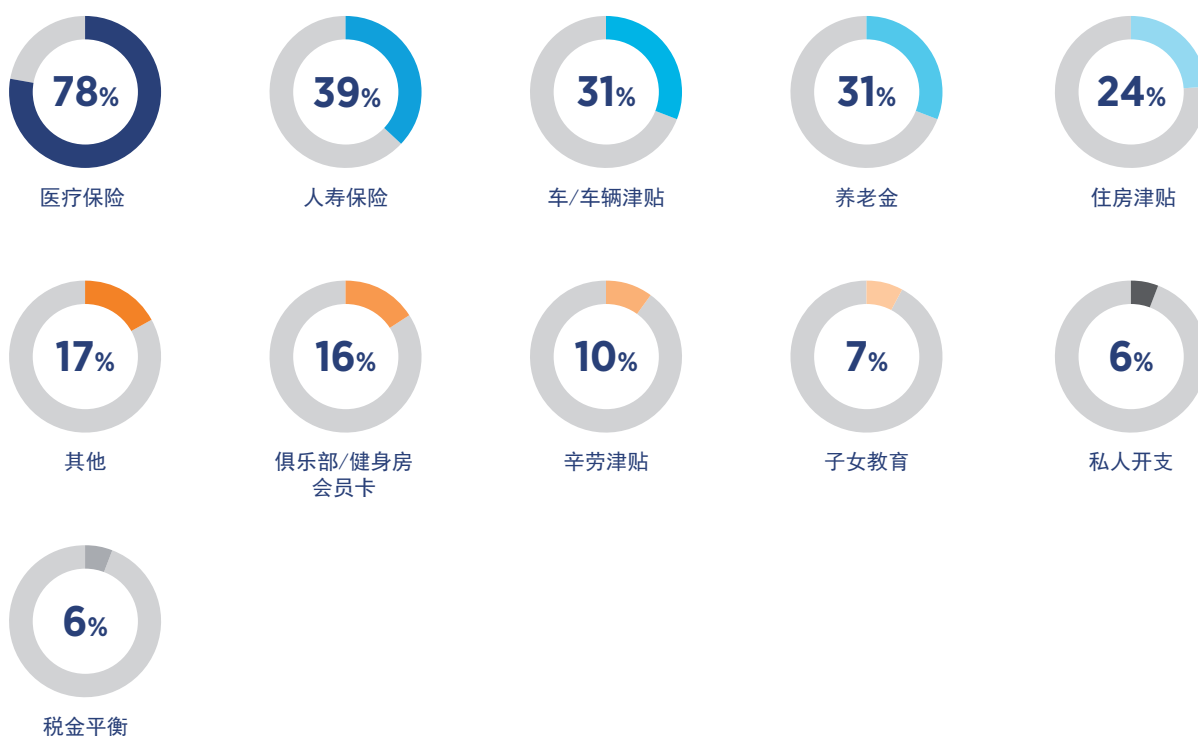
薪酬政策 福利

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？

65%

对于所有员工而言都是

24%

是的，但仅对于部分员工

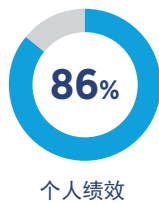
11%

不是

5. 你今年计划为百分之多少的员工发放奖金？

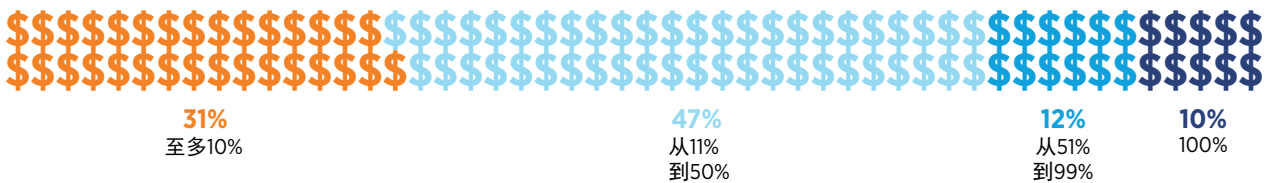


6. 奖金与以下哪项相关*：

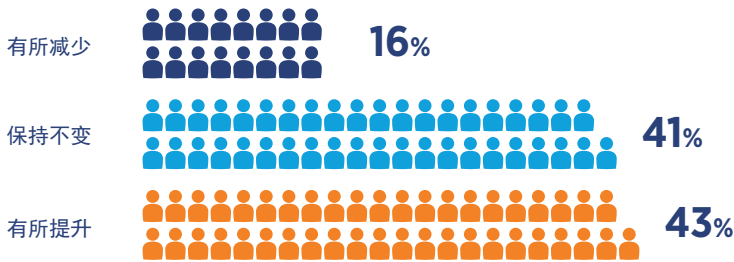


*可多选。

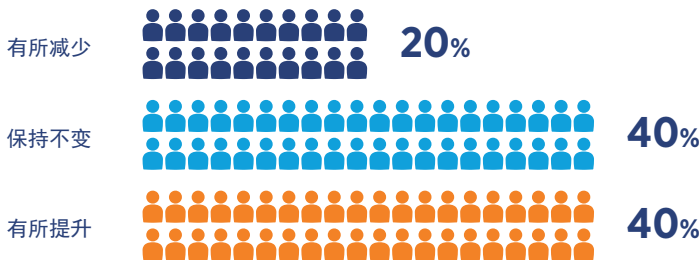
7. 你计划用员工薪酬的百分之多少作为奖金？



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个月内，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。

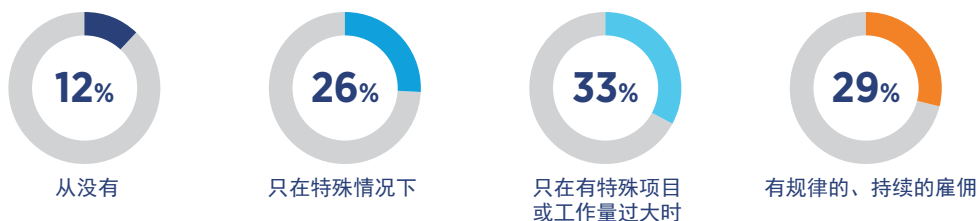
科技正在改变人才招聘方式 - 了解我们如何能够帮助您在这个新世界获得伟大的人才，而不仅仅是优秀的人才。

haysplc.com/our-expert-view/find-engag

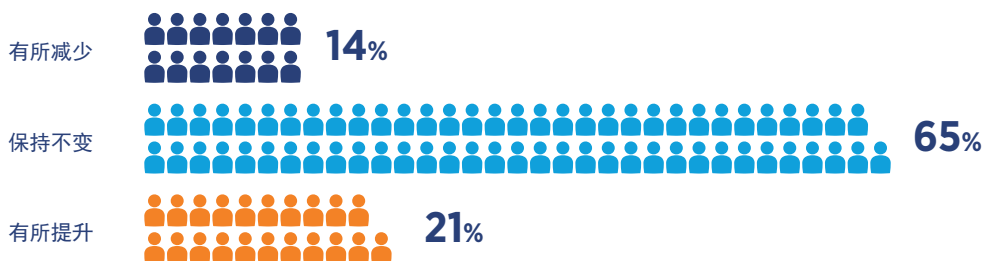


招聘趋势 员工配备

11. 您雇佣临时工/合同工的频率如何?



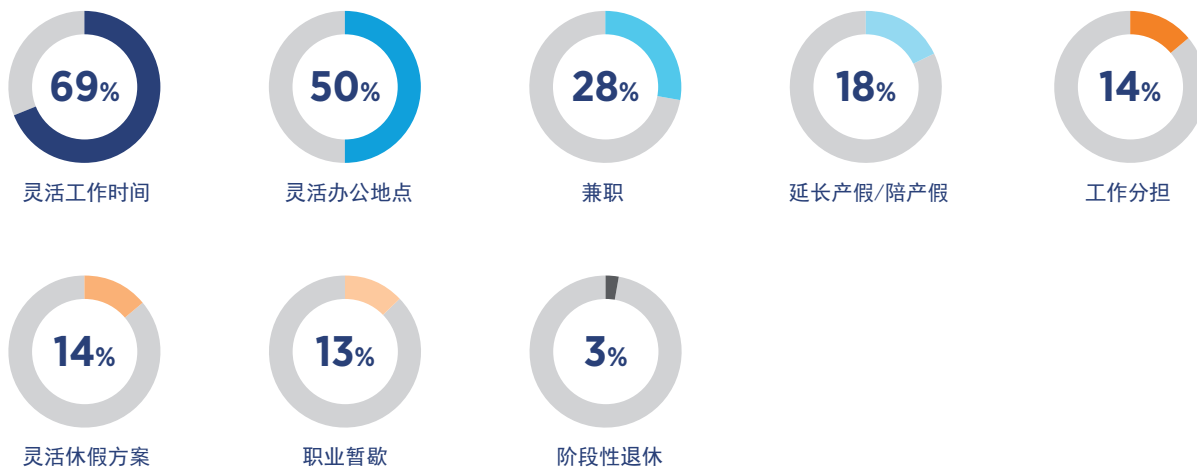
12. 在未来的12个月内, 您预计您雇佣的临时工/合同工的数量会...



13. 贵公司允许弹性工作制吗?



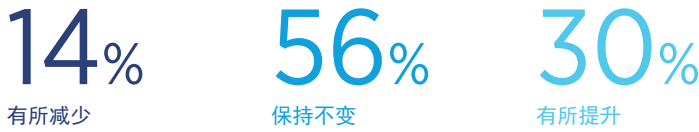
如果是, 您的组织目前实施的做法包括? *



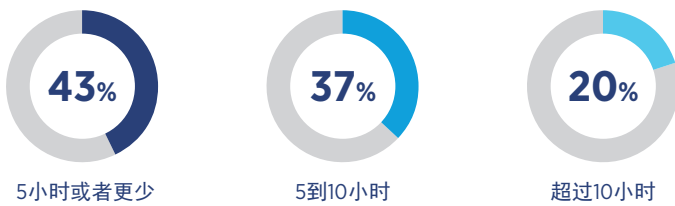
*可多选。

招聘趋势 人员配备

14. 在过去的12个月中，你所在组织的加班/额外工作时间：



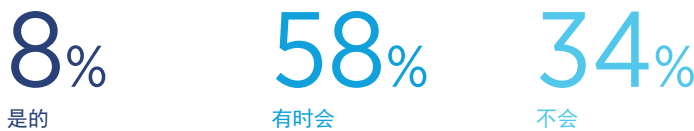
15. 如果有所增加，平均每周增加多少时间：



16. 雇主是否为员工的额外工作时间支付报酬？



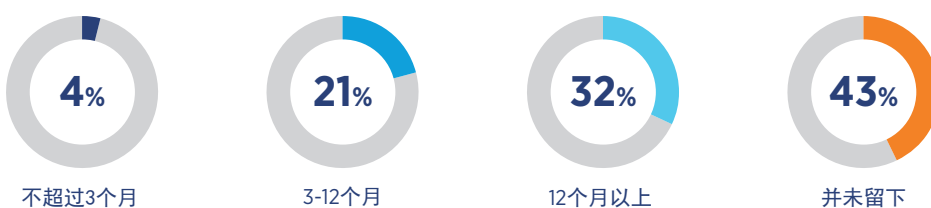
17. 当员工辞职时你是否会提出新条件予以挽留？



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. 你的组织有正规到位的多样性政策和管理吗？



21. 如果有此类政策和惯例到位，其遵守程度如何？



22. 你的机构女性在管理层中占多大比重？



按国家和地区区分：



23. 你所在机构有百分之多少的外国员工？



按国家和地区区分：



招聘趋势 多样性与英才制度

24. 你认为所在机构的主要人才提拔标准是基于：



技能短缺

25. 为实现当前商业目标，你认为所在机构有所需人才吗？

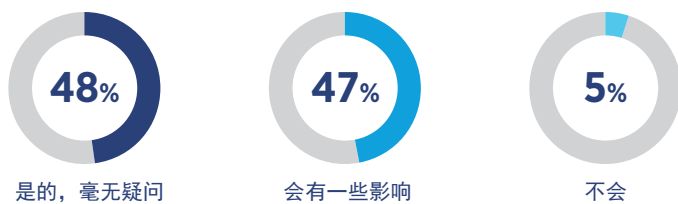


26. 最近你觉得哪个领域很难招聘员工？

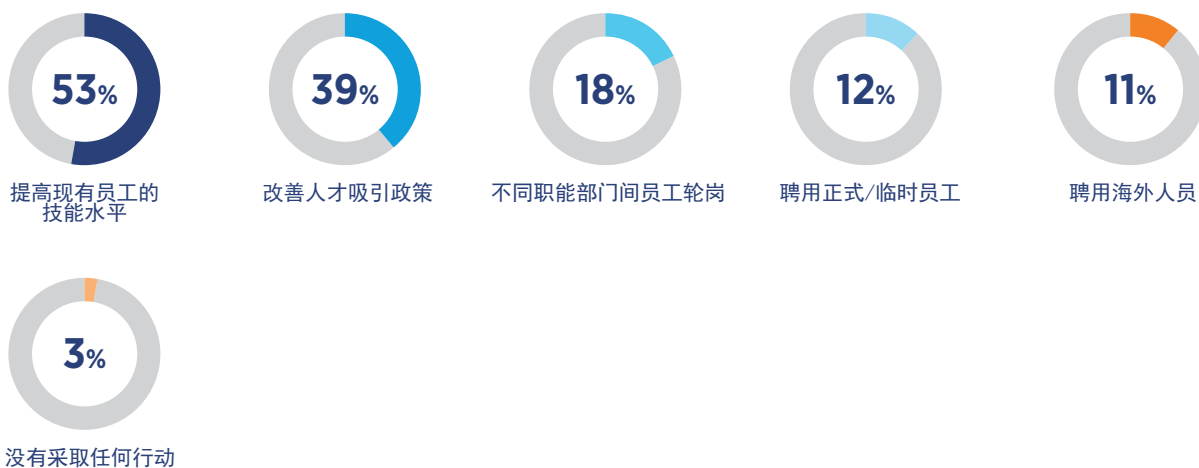
	初级管理 人员	中级管理 人员	高级管理 人员		初级管理 人员	中级管理 人员	高级管理 人员
会计与财务	17%	23%	11%	运营	15%	18%	11%
银行业与金融服务	7%	9%	5%	制造	10%	8%	5%
分销	7%	8%	4%	房地产/设备管理		6%	3%
工程	16%	19%	11%	采购	6%	11%	5%
人力资源	9%	16%	9%	研发	9%	14%	10%
IT	18%	22%	11%	销售	20%	27%	15%
法律	5%	10%	6%	供应链	10%	12%	7%
市场营销与数字化	12%	19%	13%				

招聘趋势 技能短缺

27. 技能短缺是否会妨碍你工作的有效运作？



28. 你所在机构会采用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？



30. 在未来12个月，你是否对你招聘的候选人具备公司所需的技能有信心？



31. 在过去12个月，商业活动...

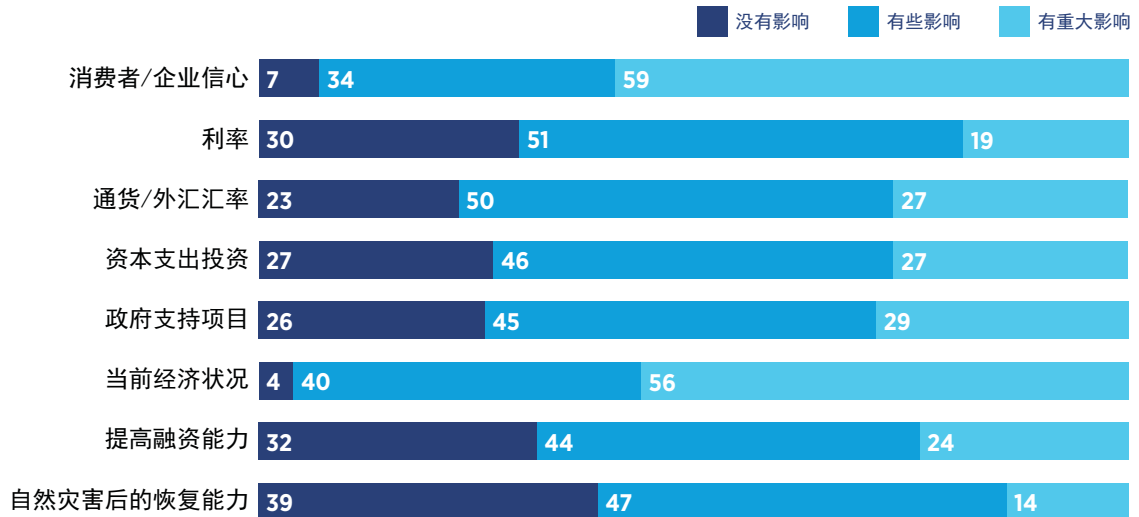


32. 在未来12个月，你预计商业活动将会...



33. 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



34. 你预计未来6至12个月的经济前景将会*：

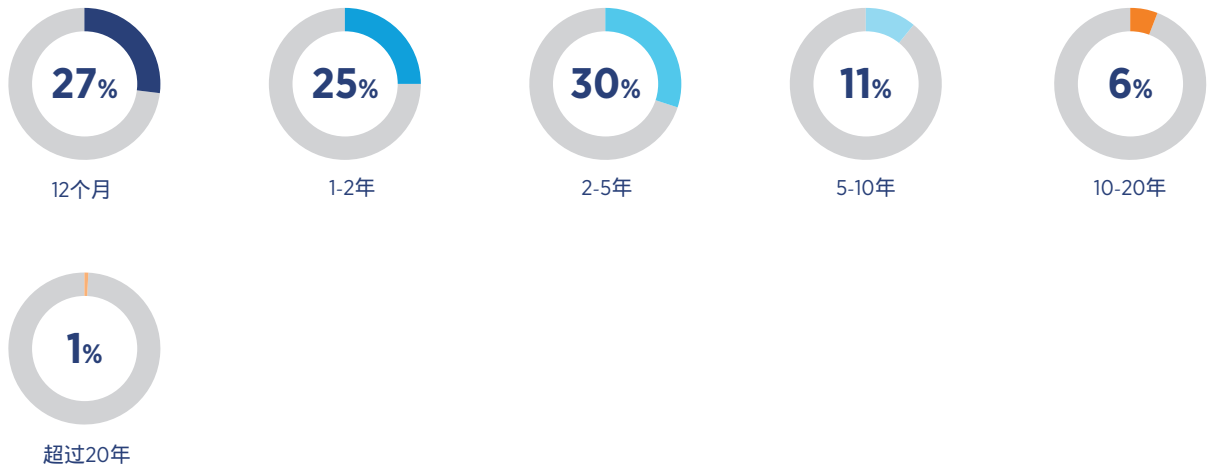


*数据收集于2016年9月至11月

候选人趋势

员工有什么想法？

35. 你在当前岗位待了多长时间？ 涵盖所有国家：



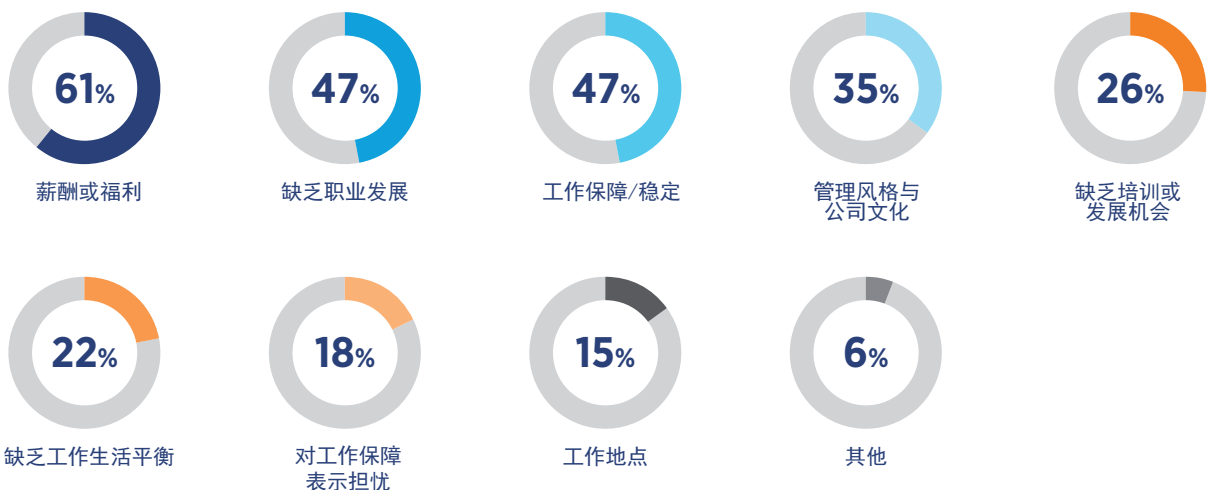
36. 你在积极寻找新工作吗？



37. 你预计将在何时换工作？



38. 为什么要找新工作？ *



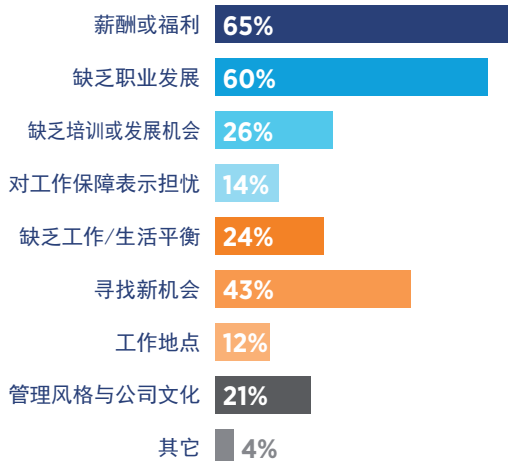
*可多选。

候选人趋势

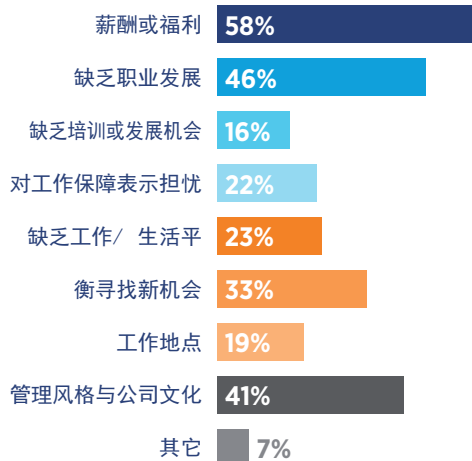
员工有什么想法

按国家和地区区分的找新工作原因*：

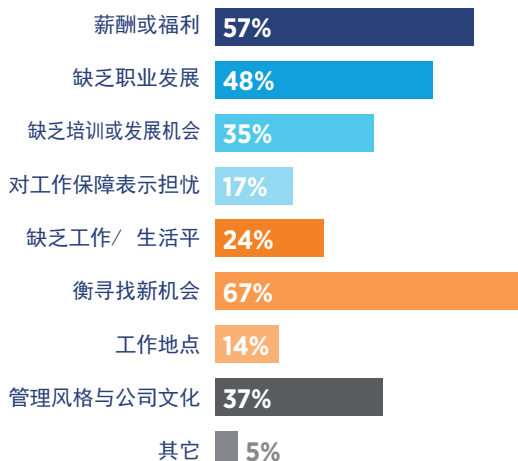
中国



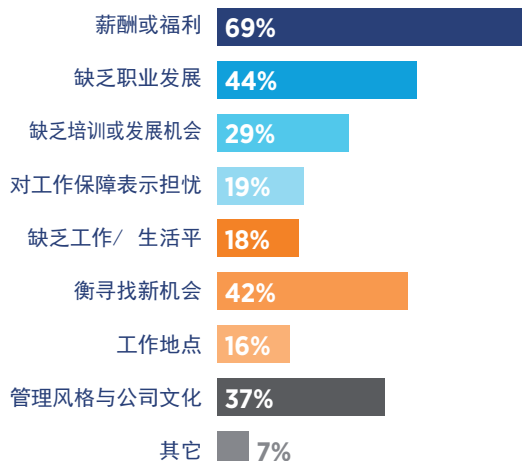
香港



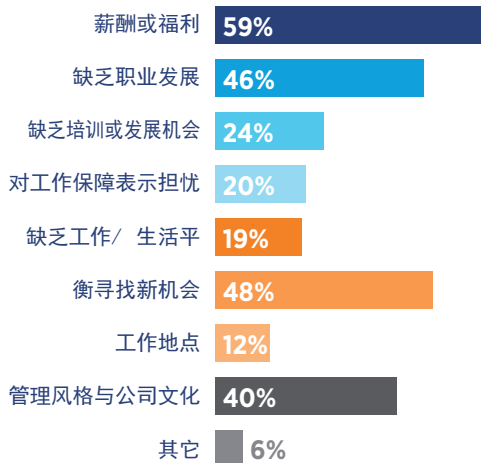
日本



马来西亚



新加坡

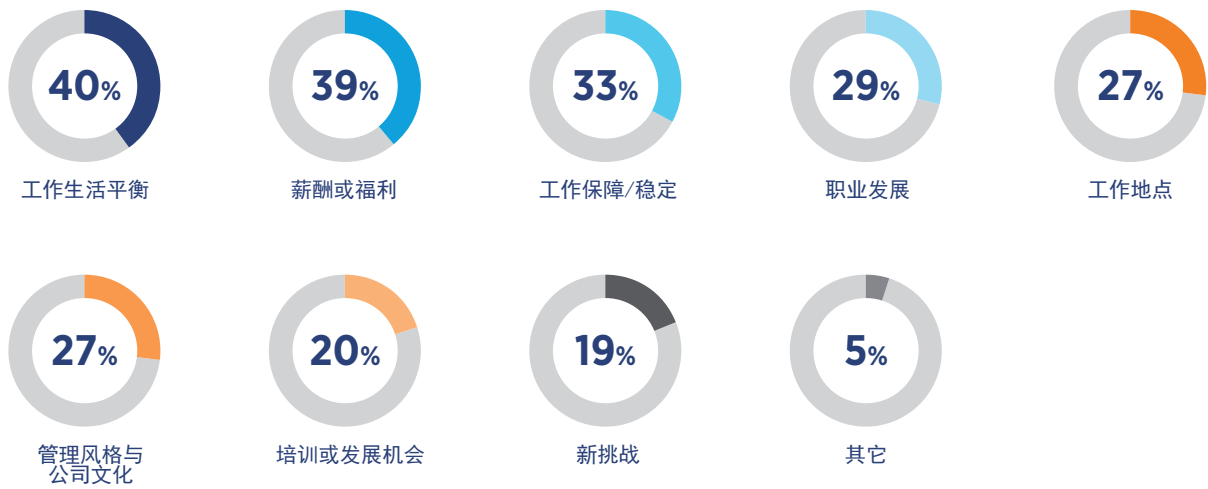


*可多选。

候选人趋势

员工有什么想法？

39. 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全球关注人数排名第一的招聘公司，目前已经在全球拥有超过200万关注者。关注瀚纳仕领英账户，获得第一手的职场动态和招聘信息。



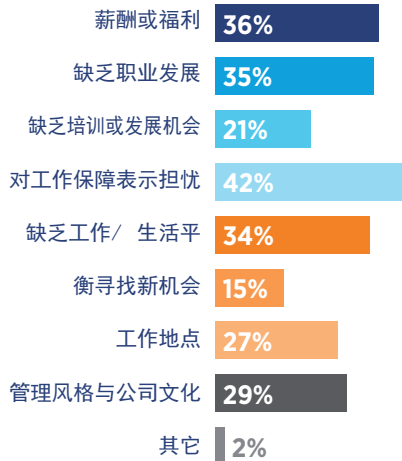
关注瀚纳仕领英账户[linkedin.com/company/hays](https://www.linkedin.com/company/hays)

候选人趋势

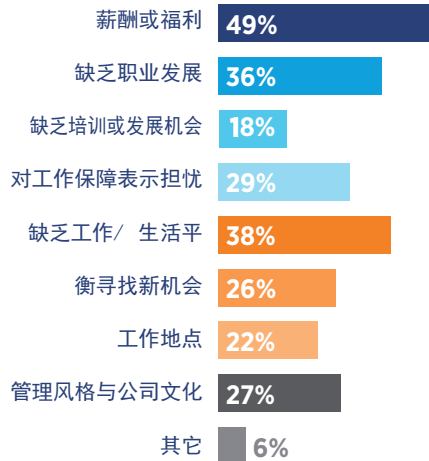
员工有什么想法？

按国家和地区区分的留任目前岗位原因*：

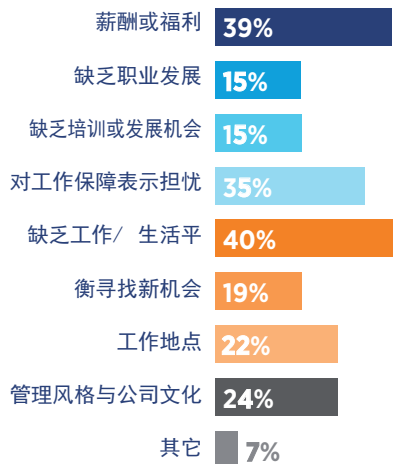
中国



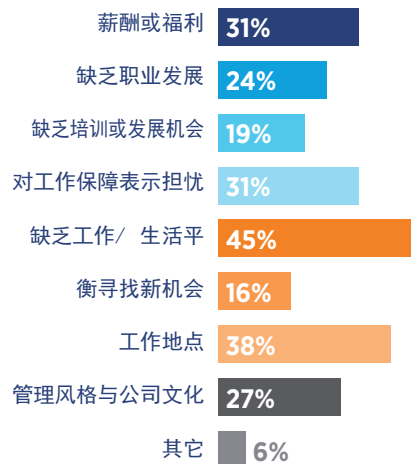
香港



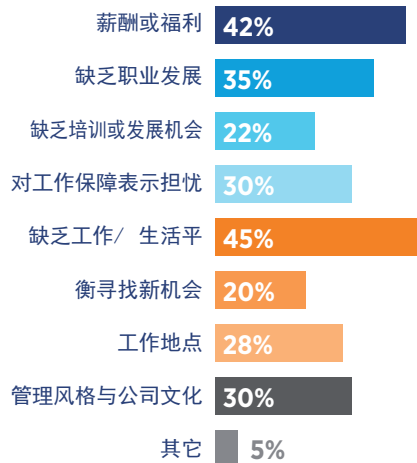
日本



马来西亚



新加坡

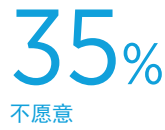


*可多选。

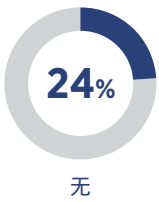
候选人趋势

员工有什么想法？

40. 你是否愿意搬至其它国家工作？



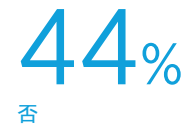
41. 在工作时间之余，你花费多少时间来提高您的专业技能？



42. 你认为你的现有技能在五年后依然受到雇主青睐？



43. 你当前公司是否恰当评估了你的个人绩效？



44. 你是否满意你当前公司提供的薪酬总额（包括工资，奖金和福利等）？



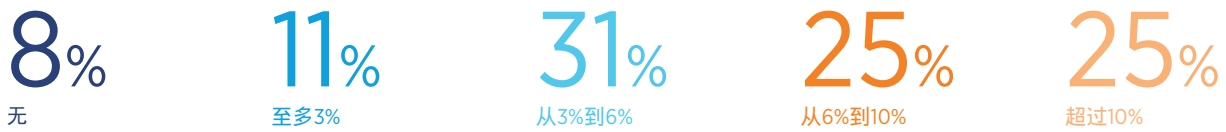
候选人趋势

员工有什么想法？

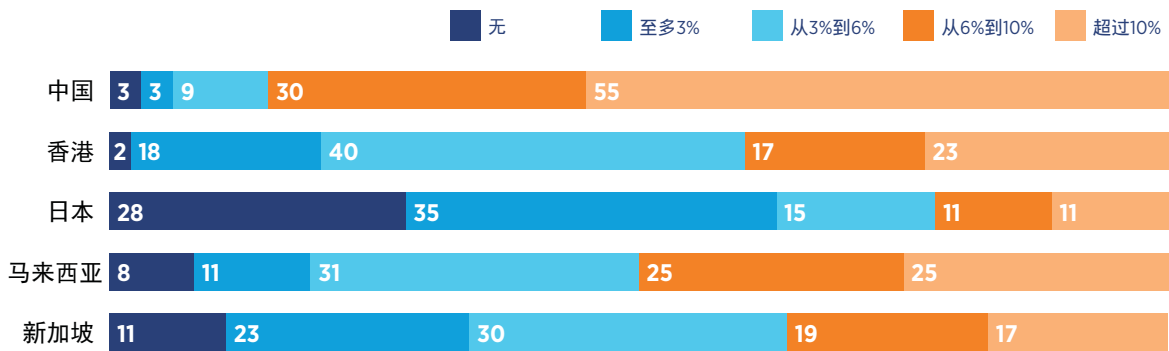
45. 去年你有要求加薪吗？



46. 你期望在下次考核中，获得多少百分比的加薪？



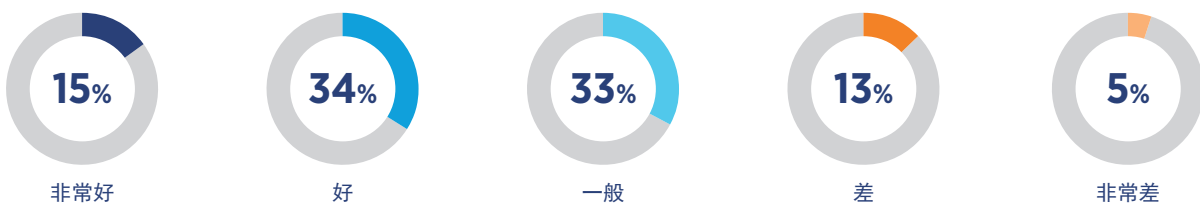
按国家和地区区分：



47. 你所在机构有职业发展的空间吗？



48. 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（日元以百万）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（工作经验小于8年）

马来西亚 170 - 240 薪酬范围

免责声明：所有的薪酬包含了基本工资和其他福利。

会计与财务



中国

2018年，能够胜任财务总监和首席财务官的候选人将面临更高需求。本土公司希望雇佣高级财务人才，为其创建并实施新的融资结构，同时，候选人也应利用过去的并购经验为公司扩大市场份额，为今年或未来几年内即将进行的上市工作做好准备。具备较强并购和上市经验的候选人可以预期获得极具竞争力的基础薪资和股票期权。

2018年，也将有更多的商业财务分析（FP&A）职位进入市场，成功的候选人可以期待相当幅度的涨薪。具备新工厂开业经验的工业财务总监预计将在未来一年内获得更高薪酬。

我们预期，会计或共享服务中心的运营职能的薪酬水平将不会在今天的招聘中有太大变化。在很大程度上，这也是因为该职能的候选人已经很难在高供给的市场上脱颖而出。

对于从西方跨国公司转换跑道到中国本土企业的候选人来说，他们可以在今年期待高度的薪资增长。与此同时，本土企业将为西方跨国公司带来更高的成本压力和竞争，我们预期西方跨国公司将在今年暂停高级财务职位的招聘，仅保留替代人员的招聘。

在跨国企业中，我们预计薪资涨幅普遍不高，仅有高需求领域的候选人和现有雇员除外。

香港

香港和亚洲其他地区所有行业的会计和财务职能招聘将会持续第三年走高。

很多香港企业和投资银行都在亚太地区取得飞速增长，因此，我们预计将有更多业务管理和财务分析职位产生。中资银行在香港的高速扩张也需要招聘新的团队，以专注其业务运营。

更为严格的监管环境也在推动着对香港金融管理局（HKMA）监管报告人才的需求，在各种类型的银行中，这些人才的职能从初级职员到助理副总裁不等。在未来一年中，中资和本土银行更倾向于雇佣永久员工，而外资银行则将以合同聘用为主。

产品控制职能需求将在2018年持续下降，多数西方银行都将这一职能离岸化。

积极的是，基金会计的需求还在持续上涨，这些需求尤其来自于香港基金管理服务公司。

在非银行金融领域，我们预计企业雇主将招聘更多的财务分析人员，以推动销售成果、更好地预测公司业绩；但是，随着共享服务中心的优化和普及，其对初级会计人员的招聘将有所下降。

在整个2017年，一系列跨国企业都将其总部迁出了香港，但并非全部高级管理人员都选择了搬迁。因此，我们预计今年将出现更多的高级人才替代和搬迁招聘。

在保险领域，更多的监管将推动对监管报告职能的需求，尤其是有能力专注于IFRS 9 和 IFRS 17 合规的人才。未来一年还有可能出现更多的并购案，因此费用管理方面的职能也亟待填充。

日本

日本市场将持续面临合格的双语财务人才短缺。市场所需的会计师不应只具备从业资格和双语能力，更应具备额外的资质（如注册会计师），丰富的经验，并对USGAAP、JGAAP 和日本税收体系有着深入的理解。

2018 年将会有更多国际公司对其财务部门的结构进行精简。为了实现这一目标，公司将期望雇员能拓宽其职责范围，对于能够同时对财务分析和财务控制负责的全面人才来说，市场将会为他们带来更大机遇。我们还看到，财务专业人士也越来越需要具备与海外客户及海外办事处雇员的英文读写沟通能力。双语财务专业人士将在整个2018年及以后受到高度追捧。

具备良好英文语言能力和敏锐商业洞察力的出色财务分析候选人将会是未来一年很多公司所竞争的对象。虽然找到满足这些条件的专业人士是一种挑战，多数日本企业仍不愿雇佣非日语候选人。这在很大程度上受制于海外候选人聘用的严格签证审查流程。

与此同时，日本人的薪资水平总体持续走低，这也意味着很多高绩效候选人更倾向于加入能提供更高薪酬的跨国公司。这种偏好更进一步加剧了合格候选人的短缺。

以四大会计师事务所为职业起点、和（或）具备注册会计师资格、拥有跨国公司扎实商业经验的双语候选人将有望在2018年保证获取高薪。

‘在中国，从西方跨国公司转换跑道到中国本土企业的候选人预期将取得高幅涨薪。’

会计与财务

马来西亚

继稳扎稳打的2017年后，我们预计马来西亚的会计和财务招聘市场将在2018年继续强化。

2017年，金融共享服务中心在马来西亚取得了大幅增长，并将在2018年继续扩张，覆盖更广泛的财务职能。采用中心运营或财务执行职能，例如应付账款、应收账款、总账的组织机构也将继续采用中心的其他职能，包括财务分析和规划、预算和预测。

这都为能够填补商业财务职能的候选人创造了高度需求。

马来西亚高速发展的数字行业还将在2018年为出色的金融专业毕业生提供多个职位。科技创业公司能为毕业生提供绝佳的学习机会和长期的就业机会，甚至进一步使其进入领导角色。科技企业因为受到消费能力的限制，在雇佣有经验的员工时很难与其他企业竞争，因此也将从这些积极的毕业生身上获益。

在其他招聘趋势中，招聘经理持续把软技能和商业洞察力作为所有层面招聘的首要考虑因素。2018年，软技能的重要度将越来越高。企业还将雇佣更多具备商业头脑的终极和高级财务专业人士，担任组织的业务合作伙伴。

新加坡

总的来说，新加坡会计和财务专业人士的薪酬将在2018年保持稳定。

部分角色可能逆势上扬，但都需要具备特殊和/或难以找到的技能。由于监管报告职能对合格候选人的需求持续走高，可以获得高薪。但是，随着金融服务行业产出的改善，银行希望其财务团队有所加强，我们也可能在2018年看到初级到中级候选人的薪资上涨。

新加坡制造业对财务候选人的需求正在缓慢增长。这在2017年为人才招聘带来了积极的转机，但并没有证据显示2018年将出现薪资的上涨。制造业雇主在考虑薪资增长之前，将把重点放在巩固其财务状况上。然而，规则总有例外。经验丰富的成本会计师将有望获取更高薪酬，因为他们能通过节省成本为组织增加直接收益。

海事、离岸和建筑行业的财务团队持续紧缩，因此，这些行业的财务专业人士前途仍然未卜。如果这些行业的前景在2018年仍然未有改善，无法转换跑道到其他行业的候选人甚至可能面临薪资的下降。

2017年的多数招聘活动都集中在初级和专员职位，高级财务管理和控制岗位的招聘活动较少。事实上，由于经济前景的不确定性，很多高级职能人才仍在留任，导致了高阶人才招聘需求的降低。同时，新创立的职位数量也有所减少。最新数据显示，这一趋势正在回暖，并有望在2018年得到改善。

‘马来西亚高速发展的数字行业将在2018年为出色的金融专业毕业生提供多个职位。’



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	1,200 - 2,500	1,000 - 3,000
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 - 900	600 - 1,300
香港	660 - 840	720 - 1,020	840 - 1,350
日本	10 - 15	10 - 17	12 - 20
马来西亚	180 - 240	180 - 300	240 - 360
新加坡	140 - 180	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 - 500	450 - 600	500 - 800
香港	540 - 580	580 - 780	750 - 910
日本	10 - 12	10 - 14	12 - 15
马来西亚	130 - 180	180 - 216	168 - 240
新加坡	95 - 125	110 - 160	150 - 180

财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	200 - 400	250 - 500	350 - 550
香港	455 - 530	540 - 600	572 - 720
日本	8 - 11	8 - 13	10 - 14
马来西亚	84 - 120	120 - 180	140 - 180
新加坡	75 - 100	90 - 120	110 - 140

财务助理经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	100 - 250	180 - 340	250 - 400
香港	420 - 480	480 - 550	585 - 680
日本	6 - 10	8 - 10	8 - 12
马来西亚	72 - 84	84 - 96	84 - 96
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
香港	265 - 300	300 - 360	330 - 410
日本	6 - 8	7 - 10	8 - 12
新加坡	80 - 100	90 - 120	110 - 150

NOTES

- 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/美国/北美公司

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	7 - 10	8 - 12
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	55 - 75	70 - 90	90 - 110

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
香港	265 - 300	300 - 360	330 - 410
日本	6 - 8	7 - 10	8 - 12
新加坡	80 - 100	90 - 120	110 - 150

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	55 - 75	70 - 90	90 - 110

财务计划与分析总监	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 - 1000	960 - 1200	1,080 - 1,500
日本	10 - 15	10 - 18	12 - 25
马来西亚	180 - 240	216 - 264	360 - 420
新加坡	160 - 180	180 - 220	210 - 250

财务计划与分析经理	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 - 150	140 - 180

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	90 - 110

NOTES

- 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/美国/北美公司

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 - 140	150 - 180

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	50 - 70	60 - 80	70 - 100

资金主管 / 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

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
香港	N/A	N/A	780 - 1,000
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

NOTES

- 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/美国/北美公司

会计与财务

贸易与工业 | 财务管理人员

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	55 - 70	65 - 85	75 - 100

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
香港	N/A	180 - 420	300 - 480
日本	N/A	5 - 8	7 - 9
新加坡	60 - 80	70 - 90	95 - 125

会计控制经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	190 - 250	250 - 400	450 - 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 - 1,500
马来西亚	90 - 120	102 - 168	180 - 300	240 - 480
新加坡	50 - 75	65 - 90	90 - 150	150 - 250

NOTES

- 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/美国/北美公司

会计与财务

贸易与工业 | 财务支持

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	35 - 45

财务支持人员	应收帐款	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	176 - 300
日本	3 - 5	3 - 5	4 - 7	3 - 5
马来西亚	30 - 54	30 - 54	36 - 60	N/A
新加坡	40 - 60	40 - 60	40 - 60	30 - 45

NOTES

- 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/美国/北美公司

会计与财务 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 - 1,200	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	220 - 300	180 - 220

	财务经理	助理财务经理	财务总监 / 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	120 - 180	80 - 120	250 - 500

	税务经理	税务会计	产品控制 部门总监	高级产品总监
中国	500 - 800	250 - 400	1,200 - 1,600	800 - 1,200
香港	650 - 1,000	400 - 780	1,500 - 2,500	900 - 1,300
日本	10 - 18	6 - 12	18 - 20	12 - 16
马来西亚	132 - 200	60 - 120	252 - 360	156 - 240
新加坡	140 - 220	80 - 160	200 - 250	150 - 200

	产品总监	高级 资金总监	资金经理	资金会计
中国	650 - 900	700 - 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	80 - 140	180 - 300	140 - 180	70 - 120

	应收帐款	应付账款	信贷控制
中国	60 - 120	60 - 120	200 - 500
香港	200 - 300	200 - 300	200 - 320
日本	5 - 8	5 - 8	8 - 15
马来西亚	34 - 66	34 - 66	36 - 66
新加坡	50 - 75	50 - 75	50 - 90

NOTES

- 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
- 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 专业服务

咨询服务	顾问	高级助理 / 助理经理
香港	240 - 300	320 - 560
日本	6 - 8	8 - 11
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	9 - 11	12 - 15	18 +
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 - 400	320 - 600
日本	5 - 8	7 - 10
马来西亚	36 - 48	60 - 84
新加坡	40 - 60	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	100 - 150	150 - 180	180 +

NOTES

- 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

审计风险与合规



中国

多数传统外资银行在2017年都度过了困难的一年，有的关闭了本土的分行，有的甚至对业务线进行了限制以控制盈亏。

我们预计在运营和市场风险职能的招聘上，2018年将会是平静的一年，多数开放的职位都将为回填性质。因此，候选人将更有可能根据职业稳定性、而非薪水的多寡对职位进行评估。

部分顶级国际银行已于2017年将其第一线的风险管理团队搬迁至集中在中国的运营中心，以期更大幅度地节约成本、取得更高的运营效率。2018年，反洗钱(AML)、客户尽职调查(CDD)和充分了解客户(KYC)等领域对风险和合规专业人士的需求还将持续。

随着重大的行业兼并、收购和新公司的启动，非金融犯罪合规领域总体和监管合规方面的高阶专业人才流动率极高。未来一年这一情况还将持续，但更将集中在初级到中级人才。

最后，中国金融科技的迅猛发展使得多数电商企业反欺诈的重要性日益凸显。这一领域的候选人有所短缺，因此具备金融科技行业经验和扎实风险技能的候选人将在2018年面临许多高薪、高质量的职位选择。

香港

市场和信用风险管理将重演2017年的静态招聘状况。但是，香港的区域性银行将在2018年引领巴塞尔合规和压力测试人才的需求。具备相关技术技能的候选人将取得高薪。

2018年的运营风险职能招聘主要集中在中级到高级候选人，这一趋势还将在2018年延续。在保险领域，保险风险管理是重中之重，但仍将面临候选人的短缺。

严格的行业监管环境使得2017年的合规招聘格外火爆，2018年，反洗钱(AML)和充分了解客户(KYC)的候选人还将面临相似的高度需求。保险领域的合规招聘将着重于填补监管合规、履行合规和分配等职能。我们预计将有更多成本控制职位在2018年进入市场。

在内部审计方面，我们预计能够填补合规、CIB和财务审计职位的人才将会受到高度需求。未来一年的多数需求都将来自于希望在香港地区扩大运营的中资银行、而非国际银行。保险审计在未来一年内将保持相对稳定，大部分精力将集中在加强控制和治理上。

随着分销模式日趋复杂、保险产品日益增

多、亚太地区日渐增长，保险公司对内部经验的需求也越来越强烈。

日本

进入2018年，东京的合规招聘市场保持强势，招聘重点则集中在传统的第二道防线角色。2017年下半年的主要招聘趋势集中在贸易监督专业人士和控制专业人士，以填补混合的合规职位。这些职位要么更多地以前台为导向，要么与审计有所交叉。企业在招聘预期方面也变得更为灵活，他们愿意聘请具备银行和金融服务经验的候选人、并对其培训以适应工作。在监管压力和企业间流动的双重作用下，我们预计招聘活动将在2018年初回暖。

在审计领域，招聘活动在平静的2017年后有所回暖。随着时间的推移，有越来越多合规和审计的混合职位进入市场。就目前而言，我们不认为这一领域将出现大的变动。

在风险领域，市场仍相对平静，多数公司已经在2016年为了应对当前的监管需求进行了准备。产品控制领域在今年也将保持相对平静，候选人都将留任各自的职位。

马来西亚

审计、尤其是IT审计专业人士将在2018年面临更高需求。随着不同行业对新技术部署重要性和发展程度认识的日益增加，商业企业 and 专业服务也开始了对人才的搜索。

从风险和合规的角度来看，我们预计金融服务领域对人才的需求将超过商业领域。信用风险建模师、信用风险政策和定量市场风险专业人士都将面临需求。保险公司也将对具备精算背景的金融风险专业人士有所需求。

合规招聘市场充满活力，雇主寻找的候选人应在监管合规和反洗钱(AML)方面均具备良好的咨询和业务合作技能。马来西亚正处在加强全部领域合规文化的阶段，从而在特定的银行和保险领域内建立新的合规职能。包括：交易中的制裁和外汇管理规定，保险业务中的批发银行、运营和销售合规。

为保持竞争力，很多银行已经采取了新的创收举措，因此，内部审计专业人士将在2018年面临大量机会。我们有信心预测，有意愿更换工作的审计候选人在2018年的任何时候都将获得至少一份工作机会。

‘香港区域性银行将在2018年引领巴塞尔合规和压力测试的人才需求。’

新加坡

与过去两三年相比，多数银行和金融服务公司在2017年的员工流失率都有所降低。作为公司的人才保留举措，部分雇员得以内部转岗，导致了内部流失率存在例外。2018年，审计、风险和合规候选人市场将保持稳定。除利基领域外，2017年以来新创建的职位极少，这一趋势也将在未来一年得以保持。

审计、风险和合规助理副总裁及副总裁职位将在2018年略有增长。

增长的领域包括：科技/数据分析和监管驱动的审计领域，例如巴塞尔、监管改革、加密货币和网络安全。

在当今不断变化的世界中，银行一、二、三道防线职能的方法和策略也应不断适应环境、保持敏捷。

在整个2017年中，我们观察到一些银行采取了15%-20%的平均加薪，以吸引新的候选人。这一变化可能在2018年更为频繁地发生，利基领域的候选人则有可能获得更高薪酬。

有趣的是，2017年招聘还盘的成功率也有所增高。银行和金融服务机构更加着重于员工的保留，但还盘的应用也应该为企业提供警示，帮助企业吸引受到竞争对手高度追捧的人才，并做好提升薪酬的准备、以保留尖端人才。

审计

银行	审计	高级审计 (AVP)	审计经理 (VP)	高级审计经理 (SVP)	审计主管 / 审计总监
中国	250 - 400	350 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,600
香港	350 - 550	450 - 750	650 - 1,100	900 - 1,300	1,700 - 2,500
日本	6 - 12	8 - 14	10 - 16	12 - 18	12 - 25
马来西亚	48 - 60	60 - 96	96 - 180	180 - 240	240 - 480
新加坡	50 - 95	95 - 135	135 - 200	200 - 250	250 - 400

保险	审计 / 高级审计	助理审计经理	审计经理	高级经理	审计主管 / 审计总监
中国	120 - 200	150 - 250	250 - 450	500 - 800	650 - 1,000
香港	300 - 360	360 - 540	580 - 780	780 - 1,000	1,200 - 2,000
日本	5 - 8	7 - 10	10 - 14	12 - 15	15 - 19
马来西亚	42 - 60	60 - 84	84 - 144	144 - 240	240 - 480
新加坡	35 - 70	70 - 100	100 - 150	150 - 200	200 - 350

贸易与工业	审计 / 高级审计	助理审计经理	审计经理	高级经理	审计主管 / 审计总监
中国	120 - 200	180 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000
香港	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 7	8 - 10	9 - 13	13 - 15	15 +
马来西亚	36 - 72	72 - 102	108 - 144	144 - 220	220 +
新加坡	35 - 70	70 - 100	100 - 120	120 - 150	150 +

专业服务	助理 / 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监 / 合伙人
中国	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
香港	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 7	8 - 10	9 - 13	13 - 15	15 +
马来西亚	36 - 60	66 - 84	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	35 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

NOTES

- 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/美国/北美公司

*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

审计风险与合规

风险 | 银行

信贷风险	分析员	高级分析员	助理 副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港	180 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	7 - 9	9 - 11	11 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 60	72 - 90	96 - 120	132 - 180	240 - 300
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 - 660	660 - 960	1,080 +
日本	7 - 9	9 - 12	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 72	72 - 116	120 - 156	180 - 240	300 - 360
新加坡	60 - 90	90 - 110	110 - 150	150 - 230	230 +

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 - 540	540 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	6.5 - 8	8 - 10	11 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 84	84 - 120	108 - 180	192 - 240	276 - 420
新加坡	60 - 90	90 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

NOTES

- 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/美国/北美公司

*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

审计风险与合规

风险 | 贸易与工业

	执行 / 高级执行	助理经理 / 经理	高级经理	总监
中国	120 - 250	250 - 400	300 - 600	600 - 1,000
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	750 +
日本	6 - 10	7 - 16	10 - 20	15 +
马来西亚	36 - 78	78 - 168	168 - 210	240 +
新加坡	35 - 70	70 - 130	130 - 180	180 +

风险 | 保险

	执行 / 高级执行	助理经理	经理	高级经理	总监
中国	180 - 250	200 - 360	300 - 500	400 - 700	700 +
香港	300 - 360	380 - 520	540 - 660	720 - 900	960 - 1,300
日本	5 - 7	7 - 9	9 - 12	12 - 17	18 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

风险 | 专业服务

企业风险	助理 / 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监 / 合伙人
中国	120 - 250	200 - 400	400 - 700	700 - 900	800
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	35 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

NOTES

- 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/美国/北美公司

*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

审计风险与合规

合规 | 银行

	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 - 420	420 - 650	650 - 900	900 - 1010	1,010 +
日本	7 - 9	9 - 13	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 78	78 - 132	132 - 216	216 - 264	264 +
新加坡	50 - 75	75 - 90	90 - 130	130 - 220	220 +

合规 | 保险

	主管 / 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监
香港	300 - 360	420 - 540	600 - 780	780 - 900	980 - 1,600
日本	5 - 8	6 - 10	8 - 12	13 - 18	15 - 18
马来西亚	51 - 72	72 - 108	108 - 180	180 - 222	222 - 492
新加坡	35 - 65	65 - 90	90 - 150	150 - 200	200 - 350

合规 | 贸易与工业

	主管 / 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监
中国	120 - 240	180 - 350	300 - 500	400 - 700	700 +
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	60 - 72	72 - 102	102 - 180	180 - 264	264 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 180	180 +

合规 | 专业服务

	主管 / 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监 / 合伙人
中国	120 - 250	180 - 400	300 - 700	600 - 900	800 +
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	60 - 72	72 - 96	96 - 168	168 - 222	222 +
新加坡	35 - 65	65 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

NOTES

- 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/美国/北美公司

*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

银行业与金融服务



中国

中国商业银行业的招聘市场在2017年较为活跃，并有望在2018年继续增长。参与到正在进行的大型“一带一路”基建项目中的亚洲银行显得尤为活跃，并将持续活跃下去。

我们看到有越来越多的外资银行对其中国不同行业的CIB团队进行重组，例如基础设施、房地产、商品等行业。这些变动旨在增加其钱包份额，并降低不良贷款。这些重组也推动了对项目经理、出口财务经理和信用风险经理等岗位职能的需求。

金融科技行业持续蓬勃发展，2018年，我们预期将有更多的金融科技商业/零售银行人才在基金管理、机构销售、产品管理、财富管理销售、供应链财务和风险管理领域流动。

与此同时，越来越活跃的海外债务资本市场也促使部分国际评级机构开始聘请能够覆盖国有/民营企业客户的银行从业者、以及外资银行中的信用分析师，进一步造成了国内此类人才的缺失。

香港

随着经济的缓慢复苏，商业和公司银行招聘在2017年保持稳定。多数雇主希望尽可能会见更多候选人，并亲自对其开展背景调查。在未来一年中，很多银行都将开设覆盖珠江三角洲地区的新团队，为具备相关地区经验的候选人创造坚实需求。

公司银行强劲的金融科技活动还将为具备现金管理经验的候选人创造高度需求。虽然贸易融资和贷款仍然在银行运营中占主要地位，对现金解决方案人才的需求却会持续上涨。

在私有银行领域，包括瑞士机构在内的欧洲金融机构正在加大客户获取，为高质量的客户关系经理职位创造了强劲的需求。合规、风险和控制类职位也将在2018年持续维持健康走势。同理，能填充充分了解客户(KYC)和客户引导类职位的人才也面临高度需求，很多人将获得此类的短期合同。

前台职能向中台职能的转型也将以同等速度继续进行，但无论在新职位还是替代职位招聘中，候选人都将在2018年的招聘选择流程中面临更为严格的审查。我们建议候选人在2018年考虑更换工作时，能够对其预期薪资进行审慎的管理，并对其真正

的推动因素有清醒的认知。

日本

日本银行业将在2018年迎来强劲增长，我们预计很多企业都将进行新职位和替代职位的招聘，以为未来做好准备。我们也已经从很多组织机构处获知其扩大团队的计划。2018年前几个月的招聘将会尤为活跃。

在买卖方面，公司希望有经验的人才能够帮助其加强日本市场团队，因此对这些人才的需求也有明显上升。外资和日本本土企业正在为最优秀的人才而战。

合规领域也有很多工作机会，多数招聘活动集中在监管和监督领域。其中，监督类角色的经验人才尤为短缺，使得雇主已经准备好在候选人经验方面给予更为灵活的要求。

在人才短缺的市场中，雇主将增加其追求人才的竞争力，候选人则更有可能收到多份工作邀约。有越来越多的公司在薪酬涨幅方面更积极。随着人才的短缺，我们预计薪资的通胀将不会有所缓解。

‘在日本，雇主将增加其追求人才的竞争力，候选人则更有可能收到多份工作邀约。’

银行业与金融服务

马来西亚

在交易银行业务度过了坚实的一年之后，随着消费者信心的增长和令吉水平的稳定，进出口活动还将在2018年取得进一步增长。因此，我们预计有许多银行将扩大其前台团队。

在私人银行业务领域，随着银行再次着力于财富管理业务的发展，高级客户管理经理在2018年也将面临更高需求。财富和金融咨询公司都希望能聘用具备广泛人脉资源的高级/私人咨询顾问。对比相对较小的人才库，这些需求将使得人才薪资在未来一年内稳步上升。

我们还将看到马来西亚的银行在2018年内继续在其公司和商业银行业务之间取得平衡。招聘活动将跨越传统和伊斯兰银行业务，着重在经验丰富的客户关系经理和信用专业人士身上。

此外，多数金融机构都在向其投资客户大力推销股票的投资，我们也因此预计，资产管理公司将在未来一年竞相争夺优质的股票研究人才。

正在整个金融服务领域进行中的项目和迁移活动也将为财务经理和改革负责人创造更高需求。

新加坡

新加坡的金融服务行业刚刚经历了充满挑战的2017年，很多公司都经历了人员的裁减，甚至完全退出了市场。

这对薪酬产生了负面的影响，我们看到很多候选人平价、甚至降薪更换了工作。到2017年底，CIB领域对中台和后台候选人的需求则有上升。

2018年，资产管理公司将扩大其前台编制，公司银行则将强化其客户关系管理团队。

与往常一样，着重监管的职位需求将在2018年继续保持。反洗钱（AML）和充分了解客户（KYC）方面的候选人将受到高度追捧。因此，候选人在变更工作时的基本薪资涨幅可以达到10%-15%。内部审计和合规领域人才库在新加坡较小，因此这部分人才也将获得涨薪。

我们预计将有多数银行将在合同制的基础上引进新的人才，同时观察市场的回暖是否能够得以持续。这一状况将在交易职能上体现得格外明显，采用临时工组成的中台和后台团队能为银行提供灵活的劳动力、同时保证薪酬支出的稳定。

‘在新加坡，资产管理公司将扩大其前台编制，公司银行则将强化其客户关系管理团队。’



银行业与金融服务 前台

项目融资, 并购, 股票 / 债务资本市场	分析员	高级分析员	副总裁	总监	董事总经理
中国	300 - 500	500 - 750	750 - 1,200	1,200 - 2,000	1,800 +
香港	480 - 720	600 - 1,000	1,000 - 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	39 - 64	66 - 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	600 - 900	900 - 1,500	1,500 +	360 - 600	600 +
日本	6 - 10	10 - 15	15 - 20	7.5 - 11	11.5 - 16
马来西亚	60 - 96	96 - 144	144 - 276	48 - 84	84 +
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 - 600	600 - 1,400	1,400 +	660 - 1,000	1,000 - 1,400	1,400 +
日本	7 - 11	10 - 16	15 - 25	8 - 12	10 - 18	18 - 25
马来西亚	60 - 84	77 - 111	144 - 504	144 - 180	150 - 240	240 - 420
新加坡	60 - 80	80 - 130	130	130 - 150	150 - 175	175 - 250

私募股权	分析员	高级分析员	副总裁	总监	董事总经理
中国	250 - 360	360 - 650	650 - 1,500	1,500 - 2,500	2,000 +
香港	420 - 600	600 - 1,000	1,000 - 1,400	1,400 - 1,800	1,800 +
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 - 650	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 +

NOTES

- 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

银行业与金融服务 前台

对冲基金-执行	风险分析员	风险经理	定量分析员	高级定量分析员	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	定量分析员	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	定量分析董事总经理	产品开发经理	产品开发副总裁	产品开发总监	产品开发总经理
中国	800 - 1500	1,500 +	300 - 500	500 - 800	800 - 1500	1,500 +
香港	1,200 +	N/A	500 - 800	850 - 1000	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 - 336	336 +
新加坡	90 - 130	140 - 220	220 - 300	300 +

研究 / 策略 (FICC及股权)	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 +

NOTES

- 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

银行业与金融服务 前台

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	150 - 250	250 - 480	480 - 800	600 - 900	900 - 1,500
香港	230 - 450	310 - 780	700 - 950	950 - 1,350	1,350 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	60 - 100	100 - 162	162 - 216	192 - 324	324 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 220	220 - 250	250 +

商业银行	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	120 - 200	200 - 420	420 - 600	600 - 800	800 - 1,200
香港	220 - 320	300 - 650	540 - 840	720 - 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	200 - 290	280 - 600	480 - 660	720 - 900	900 +
日本	5 - 7	8 - 11	12 - 15	14 - 18	19 +
马来西亚	46 - 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	250 - 400	400 - 600	600 - 960	960 - 1,350	1,350 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	64 - 100	100 - 156	156 - 220	220 - 280	280 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 200	200 - 250	250 +

交易银行 (现金管理, 贸易融资, 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 - 420	420 - 600	600 - 1,200	1,200 +
香港	280 - 440	420 - 650	600 - 1,300	900 - 1,500	1,500 +
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 +

NOTES

- 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

银行业与金融服务 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 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	57 - 90	90 - 144	60 - 96	72 - 96
新加坡	34 - 42	42 - 58	80 - 85	42 - 58

	私人银行客户关系	高级私人银行 业务关系经理	销售经理	销售总监
中国	420 - 600	600 - 1,200	500 - 800	800 +
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	96 - 144	144 - 186	186 - 236	236 - 352
新加坡	60 - 150	150 - 250	70 - 100	120 - 180

NOTES

- 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

银行业与金融服务 中台

贸易支持	分析员	高级分析员	副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 840	840 +
香港	300 - 400	400 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 +
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 - 130	130 - 200	200 +

抵押品管理 / 客户评估	分析员	高级分析员	副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 840	840 +
香港	150 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 900	900 +
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	项目管理主管
中国	130 - 360	360 - 720	720 +
香港	350 - 500	500 - 1,000	1,000 +
日本	8 - 12	13 - 18	20 +
马来西亚	72 - 144	144 - 264	264 +
新加坡	60 - 130	130 - 220	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	180 - 220

NOTES

- 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

银行业与金融服务 中台

性能测试 / 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	副总裁	副总裁	主管
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 500	500 - 660	660 +
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 - 180	180 +

交易银行实施	主管	高级主管	副总裁	副总裁	主管
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 720	720 +
香港	240 - 300	300 - 420	420 - 600	600 - 800	800 - 1050
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 - 200	200 - 300

投资顾问	分析员	高级主管	经理
中国	240 - 380	360 - 500	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	高级主管	高级助理 / 经理
中国	220 - 320	300 - 360	360 - 480
香港	260 - 360	360 - 840	840 +
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

NOTES

- 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

银行业与金融服务 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 - 250	240 - 360	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 (资金后台, MM, FX)	主管	高级主管	助理副总裁	副总裁	总监
中国	150 - 240	240 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
香港	180 - 240	240 - 340	340 - 500	500 - 700	700 +
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 - 240
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	36 - 48	48 - 72	72 - 100	120 - 240	240 +
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 +
香港	180 - 300	300 - 420	420 - 600	600 - 800	N/A
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	45 - 54	54 - 60	60 - 108	108 - 180	180 +
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	董事总经理
中国	200 - 300	300 - 450	450 - 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	48 - 54	54 - 60	60 - 96	96 - 180	300 +
新加坡	40 - 55	55 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

NOTES

- 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

银行业与金融服务 零售

支行管理	支行行长	经理	地区 / 区域经理
中国	360 - 480	960 - 1,500	480 - 960
香港	520 - 720	620 - 800	900 +
日本	N/A	10 - 12	13 +
马来西亚	60 - 100	108 - 180	180 - 264
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 - 300	300 +
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	48 - 72	66 - 96	96 - 120	120 +
新加坡	60 - 100	100 - 150	150 - 200	180 +

房屋贷款管理	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	48 - 72	72 - 96	96 - 120	120 - 180
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	54 - 66	66 - 96	96 - 144	144 - 243
新加坡	60 - 80	80 - 100	120 - 150	180 +

NOTES

- 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

建筑工程



中国

国内和国际基础设施项目的持续投资继续推动建筑和工程行业的活动。中国大陆在可再生能源和“绿色”建设项目（包括300个设计和建造的“生态城市”）方面处于世界领先地位，对在这个发展领域具有经验的建筑师、工程师和项目经理的需求稳定。中国大陆的“一带一路”大胆的愿景有望继续为中国企业在参与国家提供公路、铁路和海运基础设施项目创造国际机遇，对在中国大陆和国际市场具有项目经验的候选人的需求是预计随着项目的启动而增加，包括单晶石墨烯（CSG）在内的建筑材料及其应用的创新也在中国大陆建筑环境的创新声誉持续增长，并可能吸引更多的研发人员投资。

到2018年，甚至到2019年，我们预计将有一些项目将重点放在将现有的旧建筑改造成新的“生活方式”空间。这将为符合项目经理、设施维护经理和具有零售、办公和酒店部门经验的室内设计候选人创造就业机会。

香港

香港的建筑工程行业仍然活跃，这其中一部分是受到了第三条跑道项目的驱动，该项目涉及大型土地复垦工程，完成后将使得香港国际机场的面积增加一倍。本土人才，尤其是岩土工程师、规划师和土木工程师所面临的需求十分强劲。国际人才也面临高度需求，如行李处理工程师和其他专业控制系统工程师职能。

铁路方面，XRL预计将于2018年第三季度完工，届时将有很多铁路建设候选人进入市场。未来的项目规划还不明晰。

公路和隧道项目如火如荼，继中九龙干线后，赤蜡角-屯门项目在进展中，港珠澳大桥和莲塘隧道也将全面铺开。能在这些项目中承担交通管理、控制和监管只能的TCSS工程师面临高度需求。

与此同时，政府还在规划包括有机废物处理厂建设等在内的一系列环境项目。其他供水和污水处理项目有的正在规划中，有的则已经在2017年开动。香港发电站将持续进行升级工作，为具备静态和旋转机械发电站经验的工程师创造需求。

最后，政府和一系列企业都在分析“智慧城市”的优势，确定香港能够如何利用新科技和大数据取得服务和基础设施的改善。我们期待看到这一举措在2018年下半年以后对招聘市场所产生的影响。

新加坡

新加坡建筑工程市场在公共和私人领域仍存在鲜明对比。公共资助的铁路和基础设施项目有所增长，私人资助的商业和住宅项目开发则有下跌。

对大型基础设施建设项目的着重，意味着小型建筑公司面临困境，他们缺乏竞标此类项目的专业和规模。因此，很多小型公司现状艰难，也没有太大空间可供招聘。

然而，市场也为具备铁路、医院和基础设施项目专长的公司/候选人创造了很多商业/工作机会。事实上，雇主认为很难找到具备必要项目经验的候选人，具备适当背景候选人也因此能够获得更高薪资。

相反，具备深厚私人领域商业和住宅市场经验的公司和候选人则面临困扰，这一领域的人才过剩，导致候选人很难找到工作。

通过重新培训获取相关技能，而后转换跑道到铁路、医院和基础设施项目，显然成为候选人所面临的解决方案。然而，由于LTA的严格要求，经验丰富的候选人很难获取相关资质并实现这一转换。

新加坡政府也一直在推动建筑行业通过科技的更多运用提升效率。迄今为止的努力包括：通过采取更昂贵的场外施工方法缩短建筑时间、并减少人力需求。通过在隧道项目中采取节省人力的方法、在BIM中增加投资等手段，都有助于大型公司提高生产率，且也都增加了公司的盈利。因此，公司渴望找到具备以下经验的候选人：节省人力，采取以如BIM和/或工厂预制体积极建设技术为基础的建筑方法。

‘政府和一系列企业都在分析“智慧城市”的优势，确定香港能够如何利用新科技和大数据取得服务和基础设施的改善。’

建筑工程 建筑

土木工程	领班	土地工程师	项目工程师	设计经理	项目经理
中国	200 - 350	150 - 250	150 - 300	325 - 550	350 - 700
香港	N/A	360 - 540	360 - 540	420 - 600	540 - 960
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 - 350	150 - 450
香港	720 - 1,200	800 +	N/A	480 - 840	600 - 960
新加坡	125 - 200	90 - 120	55 - 90	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	土地工程师	项目工程师	设计经理
中国	N/A	140 - 260	150 - 300	350 - 600
香港	N/A	350 - 500	500 - 600	650 - 950
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	600 - 840	720 - 1,000	720 - 1,200	480 - 830	390 - 840
新加坡	102 - 140	108 +	100 - 120	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	150 - 250	300 - 550
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 - 350	600 - 1,000
香港	300 - 540	300 - 540	N/A
新加坡	60 - 85	70 - 90	N/A

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 - 800	400 - 800	300 - 1,000	1,000 - 1,200
香港	640 - 1,200	600 - 1080	540 - 830	1,100 +
新加坡	N/A	115 - 170	120 - 180	N/A

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

建筑工程 工程

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 - 450	70 - 130	200 - 330	300 - 500
香港	216 - 240	350 - 530	192 - 270	288 - 420	420 - 660
新加坡	35 - 50	55 - 100	36 - 42	55 - 78	72 - 96

	首席设计构图师	项目经理	助理 / 高级助理	总裁 / 总监	驻地工程师
中国	370 - 450	350 - 600	600 - 900	900 - 1,000	300 - 550
香港	600 - 700	540 - 960	660 - 960	1,000 +	480 - 780
新加坡	100 +	78 - 102	120 - 180	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	150 - 300	240 - 400
香港	216 - 240	350 - 550	192 - 270	288 - 450	450 - 700
新加坡	35 - 50	55 - 100	36 - 42	55 - 78	72 - 96

	首席设计构图师	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	700 - 900	250 - 400
香港	600 - 800	540 - 960	660 - 960	1,000 +	480 - 780
新加坡	100 +	90 - 108	120 - 180	180 +	84 - 120

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

数字科技



中国

中国数字技术招聘市场的前景非常乐观。与全球趋势保持一致，2018年市场上的多数职位将集中在人工智能（AI）、网络安全和物联网（IoT）。

2017年年中，中国政府发布规划，计划投入数十亿美元在2030年底前建设全球人工智能创新中心，为初创企业和学术研究提供支持。AI被认为是未来计算的基础，中国则希望站在这一重要科技的最前沿。在私营领域，引领人才导向的是中国最大的科技巨头阿里巴巴、百度和腾讯。

中国境内的技术投资将普遍持续增长，然而，为全部进入市场的职位找到足具资质的候选人则仍为挑战。

2017年，企业已经需要付出格外努力，以招聘到足够的物联网人才。这一短缺也显示，公司需要采取更好的措施对潜在的候选人进行识别和培养。2018年，这些技能所面临的需求还将继续增长，我们预期很多公司将加强自身对候选人的吸引力，确保其能够获得高质量的应聘人才。

2017年，包括中国在内的全球网络安全攻击事件沸沸扬扬，因此对网络安全专家的需求也在不断增长。事实上，很多招聘经理都在越来越优先考虑招聘能帮助企业强化网络安全的候选人，这一点也在持续受到高度重视。中国政府还在2017年出台了新的网络安全法，使得这一专业取得更大关注。

漫步在中国大部分一线城市的街道上，我们很难忽视数字科技为数以百万计的百姓带来的收益。从打车软件滴滴，到众多共享单车公司，在众多的创新之间，数字化的成功案例也正在为其他渴望在2018年取得成功的初创公司和新兴技术公司带来灵感。因此，我们预计拥有UI和UX经验技能的人才将面临强劲需求。

香港

香港对数字科技人才的需求正在增长，并已超过了现有的候选人数量。不出所料，很多职位的薪酬也有所提升，并有望将在2018年持续上涨。

网络安全是2017年需求量最大的技能，并将在未来一年内仍然保持其在招聘活动中的热门地位。从全球角度来看，随着一系列高度可见的网络攻击事件的发生，很多机构都在重新审视自身的当前流程，并计划在这一方面增加人员编制。

根据2017年香港地区颁布的全新监管规定，公司必须配备一定数量的网络安全人才，进一步推动了这方面的人才需求。具备 CISA 或 CISSP 资质的初级和高级人才都受到追捧。不出所料，薪酬也在2017年有明显上涨，并将在2018年持续面临上行的压力。

初级到中级的移动开发者也是热门需求。安卓和iOS平台的移动开发者都有明显短缺，部分雇主主要花费几个月才能找到合适的人选。在金融服务和电商行业，具备 Swift 和 Objective-C 经验的全栈和移动开发者受到青睐。移动开发者所面临的需求并不是什么新鲜事，但随着商业的数字化，其对具备 React JS 能力的候选人的需求也在不断上涨。不出所料，移动开发者的薪酬也将继续攀升。

本土电商公司、保险公司和零售银行也在扩大网页和移动开发者队伍。具备优秀设计眼光，并能使用 JavaScript、Angular、React 等前端语言编程的候选人尤其受到高度关注。

随着企业越来越需要推出具备视觉吸引力的应用程序和网站，其对网站和移动开发者、UI/UX 设计师的需求也在增加，带来了这些人才薪酬水平的略微提升。能够使用 HTML5、CSS 等进行编程，同时也精通视觉设计的候选人面临最大需求。这类候选人在香港格外稀缺，并被戏称为“独角兽”，他们将面临薪酬的大幅增长。

‘2017年年中，中国政府发布规划，计划在2030年底前建设全球人工智能创新中心。’

数字科技

日本

数字技术领域在日本的增长也使得其在2017年的招聘水平迅速走升。调研结果显示, 15岁到24岁的日本人中, 有约99.5%为“数字原生代”或一直与数字技术有互动的人, 很多年龄更大的消费者也都在快速适应移动和数字技术。

尽管如此, 人工智能(AI)、大数据、物联网(IoT)、云科技、网络安全、网页和移动方面的薪酬水平却不会随之大幅增长。这些技术中的每一项, 都将受到正在日本进行的企业级数字化转型项目的推动。我们预计, 这些转型项目在数字化战略的制定方面将为这些领域的咨询顾问创造巨大需求。

具备数字化转型专业实践的咨询公司寻求具备AI (chainer、Tensorflow和Keras)、大数据(Hadoop、Spark和NoSQL)和云科技(AWS、GCP和Azure)技能的候选人。

不断增长的在线视频和电商行业也在推动网页和移动应用开发人才的需求。Java和C#开发者在2018年还将持续面临高度需求, 面临同样需求的还将包括具备Java(安卓开发)and Swift/嵌入式C(iOS开发)经验的移动应用工程师。这些候选人有望在未来一年获得加薪。

日本的金融科技行业也将在2018年有所增长。移动应用程序正在成为常见的支付形式, 具备区块链工程背景的候选人受到高度追捧。这些领域的业务分析师和项目经理也面临更高需求。

游戏行业的招聘需求将持续在前端和后端游戏开发者、UI/UX设计师和制作人。游戏公司愿意为经验丰富、技术娴熟、富有创意的游戏设计师付出更高薪酬。

马来西亚

马来西亚正在准备培育一只数字化的劳动力队伍, 以赶上其他亚洲国家的技术发展进度。

我们在人工智能(AI)、分析、区块链和虚拟现实(VR)领域看到了快速的发展, 很多企业都在重新评估其在这些领域的商业模式。2018年, 马来西亚将在AI、VR和物联网(IoT)方面开放大量开发者职位。

React、Docker、Elasticsearch、Scala和Tableau等编程技能所面临的需求将会增强。雇主在未来一年内将竞相雇佣这些

领域的人才, 并将缩短其招聘流程, 以防首选候选人向竞争对手流失。普遍来说, 网页/移动开发人员和UI/UX设计人员所面临的需求还将持续。

大数据方面, 机器学习和分析领域还将继续增长, 对自动化和机器人技术人才产生高度需求。很多公司在2018年的重要招聘职责, 将着重于具备技术分析能力、客户分析能力, 并具备制造业、电子商务和金融行业经验的人才。人才的供不应求, 将促使雇主开放外籍人才的聘请, 并提供更高薪酬, 以确保合适人选。

2018年, 企业还将在云计算和IoT方面扩大其基础设施功能的投资, 从而创造新的就业机会。

与全球趋势保持一致, 具备良好声誉和资质的网络安全人员也将面临强劲需求, 有望在2018年更换工作室获得更高薪酬。

新加坡

数字化和技术正处在新加坡商业规划的最前沿。政府也在推动创建“智能国家”的议程, 通过利用数据和新科技, 开发创新的技术解决方案, 从而为更强大的社区、商业和经济机遇提供支持。

新加坡的很多行业正在加快其数字化计划的步伐。因此, 人工智能(AI)、大数据分析和物联网(IoT)领域的最优人才将在2018年面临来自雇主的激烈竞争。

业务分析是包括营销、采购、人力资源和供应链等一系列业务职能在内的强大招聘领域。这些候选人所面临的需求将持续走高, 并将更难保留。2017年, 我们观察到有越来越多的候选人在不同领域之间流动, 他们留在同份工作的时间也越来越短, 短至一到两年。

拥有尖端技术的企业和更愿支付高薪的企业将在2018年具备吸引和留住人才的更大优势。雇主应该注意到, 数据科学的候选人将根据“数据成熟度”和“DataPlay”水平评估企业为其开放的职位。影响候选人接受工作邀约的因素包括数据的获取、数据的质量和数量、基础设施的水平和部门的结构。立足创新实验室和分析中心的角色将极具吸引力。

‘大数据方面, 机器学习和分析领域还将持续增长, 对马来西亚的自动化和机器人技术人才产生高度需求。’



数字科技

开发 / 设计	全栈工程师 (Java/JavaScript)	手机开发工程师 (Java/JavaScript)	服务器端开发工程师 (Java/JavaScript)
中国	400 - 600	300 - 500	300 - 600
香港	360 - 660	300 - 660	360 - 660
日本	5 - 12	5 - 12	5 - 12
马来西亚	72 - 144	72 - 144	60 - 120
新加坡	70 - 120	60 - 100	70 - 120

	前端开发工程师 (Java/JavaScript)	网页设计师 (Java/JavaScript)
中国	300 - 500	250 - 400
香港	240 - 480	216 - 420
日本	5 - 12	4 - 8
马来西亚	60 - 120	60 - 120
新加坡	70 - 100	60 - 100

	全栈工程师 (MS.Net/Objective C/Swift)	手机开发工程师 (MS.Net/Objective C/Swift)	服务器端开发工程师 (MS.Net /Objective C/Swift)
中国	300 - 500	300 - 500	300 - 600
香港	240 - 540	300 - 660	240 - 540
日本	5 - 12	5 - 12	5 - 12
马来西亚	60 - 144	72 - 156	60 - 120
新加坡	70 - 120	60 - 100	70 - 120

	前端开发工程师 (MS.Net/Objective C/Swift)	网页设计师 (MS.Net/Objective C/Swift)
中国	300 - 500	250 - 400
香港	240 - 480	216 - 420
日本	5 - 12	4 - 8
马来西亚	60 - 120	60 - 96
新加坡	70 - 100	60 - 100

	全栈工程师 (UI/UX/HTML/CSS)	手机开发工程师 (UI/UX/HTML/CSS)	服务器端开发工程师 (UI/UX/HTML/CSS)
中国	300 - 500	300 - 500	300 - 600
香港	240 - 540	300 - 660	240 - 540
日本	5 - 12	5 - 12	5 - 12
马来西亚	60 - 180	60 - 180	60 - 180
新加坡	70 - 120	60 - 100	70 - 120

	前端开发工程师 (UI/UX/HTML/CSS)	网页设计师 (UI/UX/HTML/CSS)
中国	300 - 500	250 - 400
香港	216 - 420	240 - 840
日本	5 - 12	4 - 8
马来西亚	60 - 180	84 - 180
新加坡	70 - 100	60 - 100

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

数字科技

大数据	数据科学家 (Hadoop/Scala/Scala)	数据工程师 (Hadoop/Scala/Scala)	商业智能 (Hadoop/Scala/Scala)
中国	400 - 600	300 - 400	300 - 400
香港	240 - 900	300 - 780	480 - 900
日本	8 - 12	6 - 11	8 - 15
马来西亚	120 - 216	120 - 216	120 - 216
新加坡	90 - 180	80 - 120	80 - 120

	数据科学家 (R/SQL/MS.Excel)	数据工程师 (R/SQL/MS.Excel)	商业智能 (R/SQL/MS.Excel)
中国	250 - 400	250 - 400	300 - 400
香港	420 - 660	300 - 540	1,080 - 2,400
日本	8 - 12	6 - 11	8 - 15
马来西亚	120 - 216	120 - 216	84 - 168
新加坡	90 - 180	80 - 120	80 - 120

云	云工程师 (AWS/Azure/GCP)	云架构师 (AWS/Azure/GCP)	云顾问 (AWS/Azure/GCP)
中国	300 - 400	500 - 700	350 - 450
香港	480 - 660	720 - 1,080	720 - 1,080
日本	5 - 9	8 - 13	7 - 12
马来西亚	96 - 144	180 - 264	180 - 240
新加坡	80 - 120	130 - 180	100 - 130

	云工程师 (Lambda)	云架构师 (Lambda)	云顾问 (Lambda)
中国	300 - 400	500 - 700	350 - 450
香港	480 - 660	720 - 1,080	720 - 1,080
日本	5 - 9	8 - 12	7 - 12
马来西亚	96 - 156	180 - 300	180 - 300
新加坡	80 - 120	130 - 180	100 - 130

物联网	方案架构师-物联网 (Predix/HCP IoT/ ThingWorx/Azure)	物联网工程师 (Predix/HCP IoT/ ThingWorx/Azure)	工程师-物联网创新 (Predix/HCP IoT/ ThingWorx/Azure)
中国	600 - 800	300 - 400	350 - 450
香港	720 - 1,080	480 - 660	480 - 660
日本	8 - 13	5 - 8	5 - 8
马来西亚	240 - 360	144 - 216	180 - 300
新加坡	130 - 200	80 - 120	90 - 150

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

数字科技

互联网安全	数字取证 (EnCase/Blacklight/ Wireshark)	事件响应专家 (EnCase/ Blacklight/ Wireshark)	网络安全顾问 (EnCase/ Blacklight/ Wireshark)	恶意软件监测工程师 (EnCase/ Blacklight/ Wireshark)
中国	300 - 450	250 - 350	350 - 500	300 - 450
香港	360 - 720	600 - 1,200	360 - 1,200	360 - 720
日本	8 - 12	10 - 14	8 - 11	8 - 12
马来西亚	96 - 180	96 - 180	96 - 180	96 - 180
新加坡	100 - 180	110 - 150	90 - 120	120 - 150

	数字取证 (Blackduck)	事件响应专家 (Blackduck)	网络安全顾问 (Blackduck)	恶意软件监测工程师 (Blackduck)
中国	300 - 450	250 - 350	350 - 500	300 - 450
香港	320 - 640	540 - 1,080	780 - 1,080	480 - 720
日本	8 - 12	10 - 14	8 - 11	8 - 12
马来西亚	96 - 180	96 - 180	96 - 180	96 - 180
新加坡	100 - 180	110 - 150	90 - 120	120 - 150

人工智能	AI 工程师 (Java/C/C++ /Python)	AI 全球解决方案 架构师 (Java/C/C+ +/Python)	深度学习项目经理 (Java/C/C++/ Python)
中国	350 - 500	500 - 700	450 - 650
香港	720 - 1,020	960 - 1,080	900 - 1,200
日本	6 - 10	9 - 13	8 - 12
马来西亚	108 - 180	180 - 360	180 - 300
新加坡	80 - 120	140 - 200	120 - 160

	AI 工程师 (Math/Vectors/ Matrices/Linear Algebra)	AI 全球解决方案 架构师 (Math/ Vectors/Matrices/ Linear Algebra)	深度学习项目经理 (Math/Vectors/ Matrices/Linear Algebra)
中国	350 - 500	500 - 700	450 - 650
香港	420 - 840	300 - 900	1,200 - 3,600
日本	6 - 10	9 - 13	8 - 12
马来西亚	144 - 216	180 - 360	180 - 360
新加坡	80 - 120	140 - 200	120 - 160

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

教育



中国

中国教育产业的盈利能力持续上涨，大量的资金投入、政府扶持政策和技术创新都在显著推动其招聘需求。2018年，我们预计这一产业将持续增长并变得多元化，对优质人才的需求和竞争也将非常激烈。

在“留学”领域，留学机构、中外合作院校、大专院校、国际交流项目和考前培训机构的雇主都在招募人才。

中国人“走出国门”的趋势还在升温，为高等院校和职业学校创造了就业机会。理想的候选人应该具备提供高质量课程、综合管理、海外校园的开设与运营、政府关系和招生策略实施等方面的国际经验。

与此同时，教育机构也与房地产企业合作，在全国范围内开展全新的K-12教育学校项目。因此，雇主也在寻找高级总监和候选人，填补其在课程开发、设施和项目管理、招生等方面的职位空缺。为了确保

获取最优人才，雇主愿意提供优异的薪酬待遇。

我们还期待私人培训领域在2018年取得进一步的发展，包括职业教育、企业与成人培训的校企合作、以及K-12课外培训。在STEAM科目（科学、技术、工程、艺术和数学）中，私人培训正在快速增长，这对学术研究、销售、营销和运营领域的候选人产生了极大的需求。

在线教育雇主正在寻找具备三维用户体验、内容开发、O2O开发和社交媒体相关技术知识的人才。为了取得成功，候选人必须了解如何利用家长、学校和教师的参与来创造个性化的体验。出版社也在招聘具备市场营销、许可和版权管理、科技公司商务拓展和客户管理等方面专业知识的人才。

国际 / 双语 / K-12 / 蒙台梭利学校	学科教师 / 领头教师	学术总监	招生市场 经理 / 主管	运营总监 / 财务	行政 / 运营主管	校长
中国	264 - 360	336 - 420	300 - 500	540 - 800	450 - 700	1,000 - 1,800
出版社	英语教师培训	地区销售 / 客户经理	出版经理	版权经理	总经理	
中国	280 - 420	200 - 350	400 - 600	400 - 600	600 - 1,000	
教育服务供应商	许可 / 招聘经理	销售与市场 总监	客户 / 业务 拓展经理	市场经理 / 总监	课程 / 产品发展	
中国	240 - 400	750 - 1200	250 - 900	300 - 800	400 - 800	
大学 / 商学院	执行总监 / 院长	职业发展 经理 / 总监	市场经理 / 总监	大学代表	计划经理 / 总监	学生管理 经理 / 总监
中国	600 - 1,200	300 - 600	240 - 650	500 - 850	300 - 600	200 - 450
专业培训中心	区域总监	中心总监	业务发展 经理	市场经理 / 总监	学生管理 经理 / 总监	副校长 / 董事总经理
中国	300 - 500	600 - 1,000	300 - 700	400 - 1,000	200 - 400	800 - 1,500

NOTES

· 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

金融科技



中国

人才短缺将在2018年继续影响整个金融科技市场。包括传统跨金融机构、本地新兴互联网金融公司和金融科技创业公司等在内的主要金融机构将在全年进行招聘。

影响招聘市场的因素包括：中国经济、互联网金融的兴起、以及政府对金融机构新规的制定。

雇主将在2018年寻找具备Java核心技术、C++、算法以及数据、网络安全和风控等方面技能的候选人。具体的工作职能可能包括：软件开发者、算法工程师、数据分析师、安全架构师、技术风险官和IT审计。

随着这一产业的逐年增长，就业岗位的数量也不出意料地高于候选人数量。

传统跨国银行在技术上的持续投入水平较高，使得其可能受到这一人才短缺的负面影响。同时，跨国银行长时间的面试过程和不合股票期权的较低薪酬，也降低了他们面对人才的竞争力。本土互联网金融公司在人才的争夺上则格外积极，甚至提供公司尚未充分发挥其增长潜力的股票期权。

与此同时，基金管理和交易公司在业务和招聘方面保持稳定。

通过与候选人的交谈我们发现，其在2018年考虑变换工作时主要将考虑以下因素：组织发展潜力、职业发展机会、薪酬福利、良好的工作生活平衡机会。

香港

在安全、风险和审计等IT职能方面，金融科技招聘持续保持强劲。

今年，许多公司将招聘至少一名内部渗透测试人员，以对本地运营进行监督；这一职能传统上是外包的。但是，由于具备实践经验、且拥有相关OSCP或GIAC GPEN等资质的人才短缺，公司将被迫在服务提供商处产生更多花费，或将被迫考虑招聘海外人员。审计人才也供不应求。我们看到，随着不同公司对同一IT审计候选人的争夺升温，薪酬受到上行压力，雇主也必须在招聘过程中更具创造力。例如，部分公司愿意考虑具备IT风险或IT安全背景的候选人，使其转岗到IT审计职能。在招聘经理较不灵活的情况下，IT审计职能的招聘可能将花费六个月到一年的时间。

2017年，业界引入新规，使得金融机构招聘的初级员工有所增加；这一点也是受到了2016年高级职位招聘人数影响。在高

级职位人员编制保持总体稳定的情况下，商业机构在更多地招聘能帮助其发展安全和风控职能的团队领袖，这一趋势还将在2018年持续。

日本

日本金融科技领域最为有趣的趋势之一，在于应用开发职能的前景变化。

在过去几年中，投资银行一直选择将这些职位离岸处理，但现在正在把这些职能带回日本。而当前的挑战则在于，在这期间，很多具备这一技能的候选人都已经离开了本地市场，导致了具备合适资质的应用程序开发人员的短缺。

应用程序开发人员的招聘在2017年有显著上涨，我们预计这一需求将在2018年持续保持强劲。不出所料，相对日本较小的人才储备，这推动了相关人员的薪酬提升。

2018年，我们还可能会看到投资银行和保险公司招聘更多的业务分析师和项目经理。银行不断开展更多项目以强化前台交易系统；而在中台与后台，新的监管规定则推动了项目的进展，几家主要的保险公司仍然处于IT转型计划之中。因此，业务分析师和项目经理的薪酬有望在2018年增长，尤其是双语人才。

与此同时，在IT基础设施人才市场，Unix和Linux系统工程师所面临的需求正在上升，以帮助金融公司推行计划中的系统升级。具备金融经验的候选人有望获得高薪，但也有部分金融公司愿意从其他行业雇佣候选人、以降低薪酬的支出。通过外包服务中心和桌面支持角色以降低成本措施还将在2018年持续。

最后，在日益重要的IT监管领域，即技术风险、信息安全和IT审计方面，我们预计其招聘活动将继续增强。改善一线二线防线以遵守严格的监管要求，对金融公司来说至关重要。具备这些领域经验的候选人将有望在2018年获得薪酬的提升。

‘今年将有很多公司至少聘请一位内部渗透测试人员，以对位于香港的本地运营实施监督。’

金融科技

马来西亚

收到技术创新和监管变化的推动，马来西亚金融科技市场在2017年取得了稳步增长，我们预计这一趋势还将在2018年持续。

中央银行马来西亚国家银行正在努力提高金融科技在金融公司和保险公司中的地位，以增强该国金融服务业的质量和效率。这一推动举措为包括移动和网页在内的新兴技术领域的候选人创造了更多就业机会。

毫无疑问，金融服务业2018年的主要趋势将在于其数字化和自动化程度的不断增长。我们已经能看到电子支付和直接配销通路越来越多地投入使用。这一领域的项目经理受到需求，我们预计合格的候选人将在2018年获得更高薪酬。

随着网络安全在2018年成为所有公司的重中之重，具备IT安全经验的候选人也面临需求。我们预计将有更多公司着重强化自身在威胁预防、风险管理和信息安全方面的能力。

与此同时，随着保险行业开放收费制度，很多组织也对团队进行了调整以适应这一变化。项目经理和业务分析师所面临的需求还将持续走高，以帮助企业实行合规和业务转型项目。我们预计，保险公司对数据分析师的需求也将有所增长。根据监管要求，这些候选人必须以客户为中心和出发点。数据科学家、数据分析师、数据模型师和大数据相关的候选人将在未来一年内持续面临强劲需求。

随着人才需求的不断提升，金融科技行业还必须吸引其他领域的人才加入。然而，越来越多的科技创业公司都在对同一批人才展开争夺，我们预计这一竞争将在2018年变得更为激烈。候选人在2018年考虑变换工作时，都将首要考虑薪酬因素，多数候选人的预期薪资增幅在15%-20%，部分小众领域可达到30%。

新加坡

在政府的大力支持下，新加坡正在成为金融技术创新中心，使得市场领导者和初创企业都能在这一敏捷的市场中获得立足之地。

新加坡政府正在尽全力确保本地金融科技的发展和繁荣。其所采取的监管措施十分利于创新，且能支持新技术生态系统的扩张。这有利于传统和非传统银行与电信/支

付提供商的合作，共同创建金融技术创新中心。

2018年，很多公司的重中之重在于利用大数据所带来的机会，同时降低其所带来的风险。我们看到有大量的资金投入，以确保网络服务的快速和安全。因此，金融科技领域下的多个专门学科也都在蓬勃发展，包括开发运营、数据建模、威胁警报、网络安全审计、IT风险管理、网络威胁评估、电子犯罪情报和信息安全管理。多数专门学科均面临人才技能的短缺，候选人也有望获得进一步的大幅加薪。

‘新加坡正在成为金融技术创新中心，使得市场领导者和初创企业都能在这一敏捷的市场中获得立足之地。’



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	600 - 900	800 - 1,800	1,000 - 2,500
香港	1,100 - 1,800	1,100 - 1,800	1,200 - 2,000	1,500 - 3,200
日本	15 - 20	16 - 22	20 - 40	25 - 80
马来西亚	150 - 240	150 - 310	250 - 540	480 - 780
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	运用支持经理
中国	200 - 400	400 - 600	200 - 400	350 - 450	600 - 800
香港	520 - 760	660 - 900	520 - 850	480 - 780	700 - 1,000
日本	8 - 12	14 - 16	8 - 14	8 - 12	16 - 22
马来西亚	80 - 120	96 - 180	120 - 200	160 - 400	120 - 240
新加坡	60 - 120	115 - 260	100 - 180	100 - 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	420 - 650	350 - 550	400 - 700
香港	720 - 1,200	600 - 1,000	570 - 900	800 - 1,000
日本	15 - 25	12 - 20	13 - 20	12 - 20
马来西亚	150 - 240	110 - 460	120 - 300	120 - 240
新加坡	100 - 250	100 - 350	80 - 360	100 - 300

	项目协调员 / 项目管理官	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 - 1,160	450 - 780	720 - 1,200
日本	6 - 10	12 - 18	8 - 14	12 - 20
马来西亚	70 - 144	120 - 200	80 - 120	120 - 220
新加坡	80 - 130	120 - 220	84 - 150	150 - 250

NOTES

- 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

金融科技 业务分析师

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	250 - 380	400 - 500	550 - 800	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 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	60 - 80	100 - 160	170 - 240	N/A	N/A
新加坡	84 - 110	110 - 150	130 - 220	N/A	N/A

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	250 - 380	400 - 500	550 - 800	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 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	80 - 100	100 - 160	170 - 240	N/A	N/A
新加坡	90 - 120	120 - 160	140 - 200	N/A	N/A

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	250 - 380	400 - 500	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	600 - 860	720 - 1,000	1,000 - 1,500	1,600 - 2,200	2,200 - 3,600
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 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

NOTES

- 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

金融科技 项目管理

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	N/A	110 - 150	170 - 264	240 - 300	320 +
新加坡	N/A	102 - 140	140 - 200	240 - 280	300 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	102 - 140	150 - 200	240 - 300	300 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	600 - 860	720 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 3,600
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 +

NOTES

- 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

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	8 - 12	12 - 16	16 - 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 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	90 - 150	160 - 220	220 - 330	320 +
新加坡	70 - 90	110 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	110 - 150	160 - 240	240 - 320	320 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

NOTES

- 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

金融科技 C++

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 90	100 - 140	150 - 220	220 - 320	300 +
新加坡	70 - 84	90 - 130	160 - 220	220 - 300	280 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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 - 16	16 - 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 (助理)	助理副总裁 (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 - 16	16 - 20	20 - 50	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 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 110	110 - 150	160 - 230	240 - 360	N/A
新加坡	60 - 90	90 - 150	150 - 220	220 - 300	N/A

NOTES

- 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

金融科技 C#

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	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 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (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	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	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 (助理)	助理副总裁 (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	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	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 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁
马来西亚	70 - 90	100 - 150	150 - 240

ETL INFORMATICA, ORACLE PL/SQL, RDMS, 数据库, SAS

商务智能	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁
日本	6 - 10	10 - 16	16 - 20
马来西亚	70 - 90	100 - 140	150 - 240

NOTES

- 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

金融科技 保险

应用开发-前台	C++/Java/ C# 开发人员	Excel/Visual Basic开发人员	数据库 开发人员	应用架构师 / 开发主管	开发经理	Main Frame 开发人员
日本	8 - 14	8 - 14	6 - 14	10 - 16	14 - 20	7 - 12
马来西亚	60 - 108	60 - 108	48 - 96	144 - 192	144 - 180	48 - 100

应用开发-中台 / 后台	C++/Java/ C# 开发人员	Excel/Visual Basic开发人员	数据库 开发人员	应用架构师 / 开发主管	开发经理	Main Frame 开发人员
日本	6 - 12	6 - 12	6 - 12	10 - 15	14 - 20	7 - 12
马来西亚	60 - 108	60 - 108	60 - 120	144 - 216	144 - 216	48 - 120

应用开发-前台	应用支持	团队主管	经理
日本	6 - 8	10 - 14	12 - 16
马来西亚	48 - 84	84 - 144	132 - 192

应用开发-中台 / 后台	应用支持	团队主管	经理
日本	6 - 8	10 - 14	12 - 16
马来西亚	48 - 84	84 - 144	140 - 192

其它	业务分析师 (前台)	业务分析师 (后台)	信息技术安全 / 信息技术风险	信息技术审计	容灾计划经理
日本	7 - 13	10 - 18	10 - 18	10 - 18	10 - 18
马来西亚	72 - 120	72 - 120	120 - 240	120 - 240	168 - 264

	项目经理 (前台)	项目经理 (后台)	程序经理	项目协调员 / 项目管理 办公室	服务运维经理	测试经理
日本	7 - 15	10 - 18	12 - 25	6 - 12	10 - 20	10 - 25
马来西亚	96 - 156	96 - 156	180 - 240	72 - 108	144 - 240	120 - 240

管理层	基础架构经理	项目经理 -前台	开发经理 -中台 / 后台	信息技术总监	首席信息官	应用支持经理
日本	10 - 16	15 - 25	15 - 20	25 - 70	40 - 80	15 - 25
马来西亚	150 - 240	120 - 240	120 - 250	300 - 540	420 - 840	144 - 240

NOTES

- 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

人力资源



中国

尽管在夏季略显繁忙，人力资源在整个2017年的招聘活动却大体平静。不过，从新增就业机会的角度来看，2018年的前景还是明亮的。

在未来一年内，包括电子商务和可再生能源等在内的新兴产业对于人力资源人才的需求将会格外迫切。在中国春节假期过后，这些领域的公司就会开始扩大其人才的搜索，尤其将大力寻找具备短时间内从零建设人力资源职能能力的总监及以上的高级人力资源候选人，以及人才招聘方面的专家和管理人员。

在各行各业，尤其是消费品行业，很多与外商存在直接竞争关系的中国本土公司也在寻求人力资源人才的加入。这些企业寄望于在海外地区拓展自身的品牌和业务，因此，我们预计这一招聘趋势将在2018年持续。具备跨国公司海外工作经验的候选人将受到高度追捧。

与此同时，外国公司还在持续寻求更高的效率，这使得人力资源专家中心仍然保持重要。人力资源候选人所面临的新机遇主要集中在行政职能和非一线城市上。随着组织结构性变化的增加，我们预计具备员工关系和组织发展技能的候选人将会面临更高需求。

香港

人力资源专业人才的招聘活动将在2018年稳步增长，这主要得益于两个因素：用于精简人力资源职能的技术加速增长，中国大陆设在香港的机构数量也在不断增加。

因此，具备中国大陆和香港地区双重业务文化背景的人力资源业务伙伴和人力资源通才将面临高度需求。希望填补这些职位的候选人必须具备较强的双语能力。多数香港机构都在利用人力资源专家中心来对自身的人力资源职能进行简化、以增强自身竞争力。因此，企业也在寻求具备地域性经验、双语技能、人力资源运营和分析/信息系统技能方面良好经验的人才。

从更开阔的角度来看，一系列新增和替代性人力资源职能都在2017年得到了填充，我们预计未来一年的聘用步伐将会更快。人才招聘领域值得关注，这一领域的候选人需要具备较强的商业敏锐度、能够影响整个组织的技能、和对财务问题的深刻理解。

人才管理和薪酬福利专业人士仍然面临高度需求，但仍供不应求。企业也更为重视顶尖人才的保留，这对他们在2018年及以后的商业成功起到至关重要的作用。为了保留具备小众技能的人才，他们很有可能支付高于一般标准的薪酬。

日本

在经历了坚实的2017年后，人才招聘专家、人力资源业务伙伴、人才管理和组织发展专业人士所面临的需求将在2018年持续。

在人才招聘专家的招聘中，候选人必须经验丰富、具备战略思维，且能承担包括员工保留和预算管理在内的多项职责。

2017年，很多人力资源业务伙伴的角色要求几乎等同于人力资源国家负责人的岗位要求。这一趋势将在2018年持续，想要获得这些职位的候选人应培养更为深厚的技能和商业敏锐度。迄今为止，不断增长的雇主期望值和候选人能力之间的落差，导致了具备所需技能的人才面临短缺。部分角色的填充甚至需要长达一年的时间，入围的候选人则需要参加多次面试。

随着多数企业对同一批人才的竞争加剧，雇主也愿意为其首选候选人提供更具吸引力的薪酬待遇。这一趋势将在2018年持续，同时，雇主还将提供额外的福利，例如弹性工作时间和在家工作的选项。

医疗保健和制造业企业也可能在未来一年为人力资源业务伙伴和人才管理/OD专家等角色提供更高薪酬。

银行和金融服务行业将持续开放更多人力资源业务伙伴职位。在IT领域，以长期雇主品牌和人才管理为重点的高素质人才招聘职能正在取代以量取胜的人才招聘。

在多数领域，尤其是需要小众技能的岗位，薪酬福利仍然竞争激烈，人才短缺也随处可见。雇主将提供更高的薪酬以及更为全面创新的福利。

‘随着多数企业对同一批人才的竞争加剧，日本的雇主也愿意为其首选候选人提供更具吸引力的薪酬待遇。’

人力资源

马来西亚

2017年的人力资源招聘相对稳定，相比新增职位的填充，招聘重点更倾向于替代职位的招聘。马来西亚公司的高层职位空缺数量则在2017年下半年有所增加。

本地和跨国公司对人才管理专家的需求将在2018年持续，这些候选人将帮助企业保留关键人才、并通过KPI推动绩效的发展。

随着更多公司将奖励战略加入其总体人才保留策略，薪酬福利方面的招聘也在上涨。马来西亚的数字化热潮使得新创企业将其人力资源负责人的招聘作为重中之重，以帮助其指定强有力的薪酬和人才招聘策略，确保获得其所需要的人才。

马来西亚仍然是人力资源区域专家中心和共享服务中心的热门枢纽。具备大规模人力资源运营管理经验、并能够与分散在不同区域的利益相关方进行交流的候选人面临高度需求。

总体来说，除金融领域的薪酬水平有所增长外，人力资源专业人士的薪资基本保持稳定。这使得金融服务业的候选人在更换行业时很难获得加薪。除此以外，人力资源领域的候选人在变换岗位时，除了希望获得奖金花红的补偿外，还普遍期待15%-20%的加薪。

新加坡

在过去12个月中，新加坡的人力资源招聘一直保持稳定。我们也确实看到了公司、尤其是区域办事处在简化重组其人力资源职能的过程中所产生的招聘活动。共享服务中心和专家中心的职能已经迁往马来西亚、菲律宾等地，常驻新加坡的人力资源业务伙伴的角色范围则有所扩大。

随着越来越多企业将招聘职能内部化，人才招聘岗位的招聘活动也保持活跃。这些岗位主要集中在中层，仅有有限的高级职位进入市场。

与此同时，临时和合同制招聘持续增长。公司对6-12个月合同制候选人的需求大幅增加，以替代育儿假休假中的员工、或在编制冻结的情况下解决高度工作量的问题。候选人也逐渐意识到合同制的优势，他们能在不同环境中获取更多经验，并改善工作与生活的平衡。

2018年，随着新加坡经济的增长，我们预期将有更多新职位进入市场，尤其集中在人力资源的通才上。战略性人力资源合作伙伴也将面临高度需求，在保持人力资源团队精简的前提下，这些职位将覆盖更大的职权范围。

在高层职位方面，更多人力资源通才将面临在新加坡开设区域中心的需求。虽然在过去几年中，人力资源通才所面临的需求一直相对稳定，人力资源区域总监的职位数量缺有所降低，有更多人被降职到了中层角色。

总体而言，薪酬仍将保持稳定，雇主更倾向于坚持已有预算、并没有意愿以高于市场的价格来招聘新的员工。与此同时，候选人在薪酬期待上也更为灵活，以确保获得永久性的职位。

‘在马来西亚，本地和跨国公司对人才管理专家的需求将有所持续，这些候选人将帮助企业保留关键人才、并通过KPI推动绩效的发展。’



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/ 人力资源副总裁 (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 - 800
香港	1,200 - 2,000	960 - 1,500	840 - 1,200	840 - 1,200
日本	N/A	18 - 30	16 - 30	13 - 17
马来西亚	360 - 600	252 - 540	180 - 300	170 - 240
新加坡	250 - 400	220 - 250	180 - 220	150 - 180

	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (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 (6年以上)	助理人力资源 经理 (4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 - 360	140 - 220	102 - 180	72 - 114
新加坡	150 - 185	120 - 150	80 - 120	60 - 80

	高级人力资源 助理 (5年以上)	人力资源 助理 (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 - 84	42 - 60	180 - 240	145 - 216
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	4.5 - 6.5	6 - 10
马来西亚	110 - 130	72 - 110	50 - 70	50 - 108
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 - 360	180 - 252	108 - 180	60 - 108
新加坡	180 - 300	120 - 180	80 - 120	60 - 80

NOTES

- 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

人力资源

	区域薪酬福利 经理 (12年以上)	区域薪酬福利 经理 (10年以上)	薪酬福利经理 (8年以上)	薪酬福利专员 (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	12 - 17	10 - 16	6 - 10
马来西亚	240 - 420	180 - 240	120 - 180	80 - 120
新加坡	180 - 300	150 - 180	120 - 150	80 - 120

	人力资源信息系统 经理 (8年以上)	人力资源信息系统 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	60 - 100	40 - 60

	薪酬经理 (8年以上)	薪酬经理 (3年以上)	人力资源共享 服务中心经理 (8年以上)	组织发展经理 (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 - 9	10 - 15	12 - 18
马来西亚	90 - 120	54 - 80	180 - 276	180 - 300
新加坡	90 - 175	50 - 90	90 - 180	120 - 250

NOTES

- 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

信息技术



中国

得益于国内外在研发和数字化转型方面的投入，中国IT市场在2017年保持稳定增长。

企业业务仍然关注与云计算、大数据和数字平台项管的技术。然而，这一关注点也在向物联网(IoT)、虚拟现实(VR)、机器学习 and 区块链等更大的创新领域改变。这些领域的候选人将在2018年的中国面临最热门的需求。

总的来说，IT领域的薪酬仍在稳步上涨，创业企业对软件工程师顶尖人才的竞争尤为激烈。鉴于中国对软件工程师的高度需求和这方面的人才短缺，我们预计这一领域的薪酬将在2018年持续攀升。

随着IT产品和服务在国内市场开始降温，我们留意到，企业开始将重点转向国际市场。这一点在专注移动应用开发和共享服务的公司上体现得尤为突出。能够用中英双语进行交流的本地候选人也因此升温。在对沟通能力和技术能力的强烈重视下，公司正在大力投资于其人才吸引策略，吸引美国和澳大利亚等地的人才返回中国。

大数据已经并将持续成为中国最热门的科技领域之一。有越来越多的企业在大数据和机器学习领域持续大力投资，以了解消费趋势、扩大客户关系。这一领域的雇主也正在付出更高的薪酬，吸引和保留出色的候选人；因此，对于想要在今年变更工作的数据分析师和数据科学家来说，现在正是合适的时机。

在非科技行业，也有包括教育、健康、银行和支付处理等在内的一系列服务行业正在进行大量的IT项目投资。这些行业的IT专业人士可以期待通过稳定的平台和大量的创新项目来构建自己的职业生涯。

香港

随着银行和保险公司将应用开发，尤其是Java和.Net开发加入到他们的团队，这些领域仍在持续增长。企业所增加的人员编制主要是受到临时职位的驱动，以满足系统迁移等短期项目的需要。金融、物流和电子商务行业对应用开发人员的需求最为强劲。

2018年，具备1-5年.Net或Java经验的全栈分析师程序员将面临最大需求。这些候选人一旦进入市场，通常就会获得多个面试机会，并有望获得30%以上的加薪。

在基础设施方面，很多零售公司在日常支持的提供商仍然依赖IT服务提供商。尽管如此，服务台专家和系统工程师仍然面临巨大需求。具备云技术经验和安全认证的候选人受到更大青睐。随着大量企业从Windows 7升级到Windows 10，具备大规模迁移经验的IT专业人士也受到高度追捧。

零售和供应链公司正在寻找ERP/PoS专家，以开展项目的管理和实施工作。这些职位需要经常出差，因此也能获得更高的薪酬。具备这些技能的强技术、强功能性候选人可以在合理范围内要求并接受任何薪资。能说广东话的候选人将面临最大需求，这些职位需要他们能在进行测试和收集用户需求时和业务利益相关者直接沟通。

日本

企业技术和数字行业的招聘需求将在2018年继续上升。

医药和制造行业的企业也在不断提高其在IT方面的投入，提升了他们对IT顾问和项目经理的需求。

许多与企业资源规划(ERP)系统升级和替换相关的项目都将在今年持续进行，对能够应对全新ERP产品升级的候选人产生需求。我们预计，随着多个行业的企业持续对2020年东京奥运会进行筹备，这方面的人才需求还将持续升温。酒店业、制造业、零售业和IT服务业的雇主正在计划设计并实施新的基础设施，以进一步改善其内部业务流程，与业务应用程序、客户关系管理和ERP系统保持一致。

在IT咨询领域，战略顾问和其他高技能专业人才供不应求。由于竞争的激烈和日本市场多样性的缺乏，雇主在填充中层职位时将会面临激烈的竞争。

与此同时，随着日本国内和国际电信部门5G使用量的增长，网络工程师和服务管理领域所面临的需求也在稳步增长。挑战在于人才的稳定和一致性。这一领域的招聘预计将在2018年保持热度，我们也会看到薪酬的提升。

‘由于竞争的激烈和日本市场多样性的缺乏，雇主在填充中层职位时将会面临激烈的竞争。’

信息技术

马来西亚

马来西亚在2017年开始接受数字化的进程，因此，数字化人才在2018年也将面临强劲的需求。软件开发、数据中心、大数据分析和云计算也在2017年飞速发展，并在2018年没有放缓迹象。

马来西亚已经在20年前就认识到创新对经济发展的重要性，该国也随后发展成为科技的中心。Cyber jaya是马来西亚的多媒体超级走廊(MSC)，也被称作是“马来西亚硅谷”。

有超过300家外国和跨国公司在马来西亚设立了共享服务中心和IT中心，为马来西亚、尤其是在共享服务领域创造了广泛的就业机会。

马来西亚的电子商务采用率高达70%，这在一定程度上也得益于政府对线上业务的推动。这一行业的增长率将达到35%，求职者也会在2018年看到更多机会。中国和全球科技巨头阿里巴巴有意在马来西亚设立区域中心的消息将进一步刺激这一行业的发展。

云科技基础设施和网络安全专家将面临巨大需求，这些职位的候选人也有望获得IT行业的最高薪酬。

随着项目管理和软件变得越来越复杂，受到高度需求的人才应该具备能够解释实时结果的分析技能、和能够与利益相关者进行沟通的强大软技能。多才多艺、有意愿学习和并具备快速适应能力的候选人将在日益活跃的招聘环境中迅速跻身就业榜之首。

新加坡

随着很多公司向数字化的靠拢，新加坡的技术领域正在经历巨大的转型和快速的增长。所有行业的公司都在着重雇佣应用开发、大数据分析、云科技、网络安全和物联网(IoT)方面的顶尖人才。

雇主希望候选人能在每个技术功能领域拥有小众的专业技能。这些候选人很难在本地找到，但海外的招聘也不是简单的解决方案。人力部作为政府就业机构，还在加大对外国雇员申请工作准证的限制。目前的准证申请将比以往耗时更长、流程更为复杂。为了获取工作准证，并在适用情况下为家属申请相关准证，部分候选人所要求的工资增幅最少为15%，有的可高达40%。

在基础设施领域，能够实施自动化和DevOps的云科技工程师面临巨大需求。在新加坡政府智慧国家计划对行业所产生的影响下，也有更多的IoT人才受到高度追捧。随着网络安全攻击风险在全球范围内的加剧，企业也都在升级自身的安全举措，这使得他们必须雇佣最优秀的网络安全人才，以对其数据和资产进行保护。

与此同时，新加坡的应用开发领域正在发生迅速变化，有越来越多的创业和科技企业正在或计划在此开设公司。Golang, Elixir, Ruby on Rails 和 Node. JS 等技术在技术团队中越来越受到欢迎，但具备这些技能的人才则供不应求。

‘在马来西亚，云科技基础设施和网络安全专家将面临巨大需求，这些职位的候选人也有望获得IT行业的最高薪酬。’



信息技术 开发

分析程序员	MS.Net/J2EE	VB6/ASP/SQL/ Delphi/C++	Oracle 表格 / 报告
中国	300 - 550	250 - 350	180 - 350
香港	264 - 456	264 - 456	240 - 456
日本	6 - 9	6 - 9	8 - 12
马来西亚	60 - 85	60 - 85	60 - 85
新加坡	60 - 75	55 - 70	55 - 90

高级分析程序员	MS.Net/J2EE	VB6/ASP/SQL/ Delphi/C++	Oracle 表格 / 报告
中国	320 - 500	280 - 420	300 - 420
香港	420 - 660	384 - 600	384 - 660
日本	8 - 12	8 - 12	8 - 13
马来西亚	90 - 120	90 - 120	70 - 100
新加坡	60 - 100	58 - 105	55 - 90

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	500 - 1000	250 - 450	300 - 600	300 - 400	350 - 600
香港	540 - 900	420 - 660	420 - 700	420 - 840	384 - 660
日本	10 - 15	8 - 12	10 - 14	10 - 15	8 - 13
马来西亚	120 - 216	96 - 144	130 - 200	100 - 180	96 - 120
新加坡	105 - 165	85 - 150	120 - 185	100 - 175	85 - 160

管理层	开发团队主管	开发经理
中国	450 - 750	600 - 900
香港	720 - 1,050	900 - 1,500
日本	9 - 15	15 - 17
马来西亚	120 - 198	180 - 264
新加坡	105 - 156	132 - 168

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	300 - 500	420 - 630	580 - 850
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	96 - 120	180 - 216	264 - 330
新加坡	55 - 90	68 - 105	84 - 108	165 - 225

NOTES

- 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

信息技术 基础架构

广域网	Cisco 工程师	语音 / Comms 工程师	网络设计	技术架构师	方案与企业 架构师	NOC 工程师
中国	180 - 300	220 - 350	300 - 450	250 - 500	300 - 550	130 - 180
香港	460 - 760	560 - 1,000	550 - 1,000	760 - 1,400	760 - 1,400	460 - 760
日本	8 - 14	8 - 12	10 - 13	11 - 15	11 - 15	6 - 8
马来西亚	78 - 100	96 - 144	120 - 160	120 - 216	180 - 300	84 - 120
新加坡	55 - 90	50 - 95	90 - 150	120 - 180	140 - 220	45 - 60

系统管理	Unix 管理员	Sybase/ Oracle/MS SQL DBA	存储系统 工程师	语音 工程师	网络 工程师	Windows (Wintel) 管理员
中国	280 - 450	300 - 580	280 - 380	200 - 280	200 - 350	150 - 300
香港	420 - 720	470 - 800	460 - 860	660 - 950	480 - 860	420 - 800
日本	8 - 11	8 - 12	9 - 12	7 - 11	8 - 14	7 - 12
马来西亚	70 - 96	96 - 180	96 - 180	96 - 144	96 - 144	60 - 100
新加坡	70 - 100	70 - 150	75 - 125	45 - 100	65 - 130	55 - 90

技术专员	信息安全 工程师	信息安全 顾问	通讯专员	Unix 顾问	售前 工程师
中国	320 - 550	300 - 500	N/A	N/A	250 - 400
香港	500 - 800	600 - 1,000	620 - 1,000	400 - 800	500 - 920
日本	8 - 13	8 - 15	8 - 12	8 - 12	10 - 16
马来西亚	72 - 180	120 - 216	120 - 180	96 - 180	96 - 180
新加坡	70 - 125	100 - 155	75 - 120	80 - 140	120 - 190

管理层	技术服务 经理	网络经理	信息技术经理
中国	280 - 480	300 - 500	400 - 800
香港	480 - 920	540 - 900	760 - 1,200
日本	9 - 12	10 - 14	11 - 16
马来西亚	96 - 150	120 - 180	120 - 180
新加坡	85 - 132	90 - 160	120 - 190

NOTES

- 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

信息技术 业务

分析与项目	技术业务管理	业务 / 流程分析师	系统分析师
中国	250 - 380	300 - 550	250 - 400
香港	460 - 760	460 - 840	360 - 660
日本	7 - 10	9 - 13	8 - 13
马来西亚	120 - 180	80 - 120	80 - 100
新加坡	120 - 175	110 - 150	90 - 130

	项目经理	项目 / 程序经理	信息技术审计
中国	320 - 600	500 - 1,000	300 - 550
香港	580 - 950	900 - 1,400	460 - 840
日本	8 - 14	12 - 16	8 - 13
马来西亚	100 - 180	216 - 360	96 - 180
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	250 - 420	250 - 450	100 - 150	180 - 350
香港	520 - 850	650 - 900	430 - 650	500 - 1,000
日本	11 - 15	9 - 14	9 - 12	11 - 15
马来西亚	90 - 150	100 - 180	90 - 160	96 - 144
新加坡	80 - 130	90 - 170	90 - 150	75 - 130

	SAP 功能顾问	ABAP 开发人员	Oracle 开发人员	ERP 项目经理
中国	300 - 450	250 - 400	220 - 350	550 - 850
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	120 - 216	70 - 120	80 - 120	120 - 240
新加坡	95 - 160	55 - 85	66 - 110	120 - 200

NOTES

- 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

信息技术 业务

管理层	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	500 - 1,100	600 - 1,000	400 - 800	600 - 1,200
香港	650 - 1,100	700 - 1,100	700 - 900	1,000 - 1,800
日本	12 - 16	12 - 16	12 - 16	12 - 18
马来西亚	144 - 240	120 - 240	160 - 260	180 - 300
新加坡	110 - 170	160 - 280	160 - 250	160 - 250

	信息技术总监	首席信息官	项目经理	网络运营总监
中国	700 - 1,500	1,300 - 2,700	400 - 650	500 - 700
香港	950 - 1,750	1,500 - 3,000	580 - 800	550 - 850
日本	13 - 18	17 - 25	8 - 14	12 - 20
马来西亚	300 - 420	360 - 600	144 - 300	240 - 420
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 - 700	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	120 - 180	168 - 300	240 - 480	120 - 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	300 - 900	600 - 1,200	600 - 900	300 - 600
香港	550 - 900	620 - 900	1,400 - 1,800	N/A
日本	12 - 18	13 - 18	N/A	N/A
马来西亚	100 - 200	144 - 300	216 - 350	300 - 480
新加坡	130 - 215	170 - 250	170 - 250	320 - 550

NOTES

- 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

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

NOTES

- 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

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	10 - 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	10 - 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

分析与项目	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	180 - 300	102 - 216	240 - 360
新加坡	140 - 250	130 - 200	190 - 300

管理层	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	180 - 240	180 - 300	240 - 360	330 - 420
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	180 - 250	96 - 220	100 - 200	130 - 220	204 - 300	300 - 480
新加坡	160 - 250	140 - 220	140 - 210	160 - 240	160 - 250	300 - 550

NOTES

- 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

保险业



香港

香港保险业在2017年取得显著反弹，保费也有强劲增长。2018年，雇主将增加新的人员编制，并实施新的策略，以增强其对候选人的吸引力。

人寿保险仍然是香港保险业的主要驱动力。退休金和养老金领域在2017年取得大幅增长，并更着力于招聘顶尖人才。

与此同时，一般保险也显示出复苏迹象，在2018年的前景乐观，并将会在多个领域招聘更多人才。

我们也预计，银行保险渠道将会产生更多的人才需求。随着一系列保险公司和银行建立长期合作伙伴关系，他们在进一步开拓这一渠道过程中所计划的活动将进一步推动这一需求。进入市场的职位将主要集中在商务拓展、产品管理和分销相关的角色上。

随着香港全新保监局在2017年开始运营，持续的监管变化将成为雇主关注的焦点，因此，我们也预计在今年看到更多审计、风险和合规方面的招聘。

转型、变革和技术也是很多保险公司在今年的首要任务，我们预计这一趋势仍将在2018年持续。保险科技(InsureTech)成为商业活动的关键驱动力，并正在推动积极的保险公司对人才的需求，然而，候选人市场仍面临短缺。

继2017年的多起商业收购后，战略规划也成为2018年的议程之一。很多公司都在着重并购后的项目和变革举措实施。

我们预计薪酬水平将在2018年略有增长，但也强烈建议保险公司对新员工的薪酬进行重新审视。在候选人短缺的领域进行招聘，意味着公司必须在薪酬福利和职业发展方面具备竞争力。

日本

2017年，人寿保险和卫生部门之间的联系日益紧密，最终推动了产品范围的扩大。因此，我们预计将看到有更多以客户为中心的角色和体验性角色在2018年进入市场。

日本保险业的常态就在于寻找保险专业人士的咨询公司数量，这一趋势仍将在2018年持续，同时，我们也将看到咨询和传统保险公司对初级销售人员产生类似的需求。

很多公司在2018年的重点将在于吸引更多女性进入保险行业。早在2003年，日本政府就出台了一项政策，为所有企业设定了

一个目标：到2020年，女性至少要占到30%的领导地位。现在，在仅剩的两年时间里，很多保险公司都在采取更为全面的多元化举措，吸引更多女性加入到其员工队伍、尤其是领导层中。这些举措包括，为需要照顾儿童和/或老人的女性提供更为灵活的工作条件。

我们预计，保险业在2018年对内部风险专业人士的需求将会较低。然而，随着风险职能越来越多地外包给专业公司，咨询公司中保险风险专家的岗位也越来越多了。

展望薪酬趋势，我们预计，具备直接保险经验的候选人将在2018年获得更高底薪。但是，我们也注意到，多数传统的固定底薪加提成的薪酬结构已经在2017年转为更具激励性的绩效结构。多数公司应该已经采取了这一新结构，即便还未实施，绝大多数公司也会在2018年采取这一结构。

‘香港雇主将增加新的人员编制，并实施新的策略，以增强其对候选人的吸引力。’

保险业

马来西亚

马来西亚保险业正处在变革之中，这也对人才市场造成了相应的影响。

有多项监管变化将在2018年中期到2019年得以实施，这已经对一般保险公司、人寿保险公司、伊斯兰保险公司及类似公司产生了显著的影响。

此外，合并、收购、外资保险公司和再保险公司的进入也产生了巨大影响。这些雇主正在定价、精算建模、分销渠道和产品开发等方面进行招聘。

双语，尤其是中英双语候选人所面临的需求有明显增长，这一趋势还将在2018年持续。

今年我们还将看到风险管理和产品开发职能对精算专业人士的高度需求。综合保险和伊斯兰保险从业者都在寻找具备定价或建模经验的精算候选人。

根据伊斯兰金融服务法 (IFSA) 的规定，伊斯兰保险从业者需在2018年7月前对当前的综合保险执照进行彻底拆分，这些公司也在寻找具备一般或家庭伊斯兰保险经验的精算专业人士。

与此同时，人寿和一般保险公司也在通过数字平台的开发和增强来改善其销售策略，以补充现有的分销渠道。但是，我们预计这将对中介团队和其他渠道的使用产生负面影响。

我们预计，技术和市场营销职能对再保险专业人士的需求将在2018年有所上升。随着很多再保险公司在市场上的巩固和渗透，他们正在积极寻求具有经验的候选人和归国工作的马来西亚人，以填补其人才缺口。

综上，我们的市场知识显示，雇主将更愿意在2018年扩大预算，以保证获取其理想中的人才。

新加坡

新加坡保险业经历了动荡的2017年，包括大量的并购和整合。

今年，多数招聘活动将着重于承保、索赔和精算等常规职能范围。我们预计，金融技术、项目和变革方面所需的业务分析师和相关人才所面临的招聘需求也将有所降低。

人寿保险在2017年的招聘活动超过了一般保险，我们预计这一趋势还将在2018年持续。同时，具备人寿保险经验的承保候选人将在市场上看到更多机会。

为了支持这一市场的增长，具备特定产品知识和强大技能的精算师也将面临巨大需求。但是，这一领域监管和许可方面的变革却导致了新加坡市场的人才短缺。精算师在2018年变更工作时将有望获得更高薪酬。

随着保险公司纷纷创建自身的金融咨询业务，很多经验丰富的保险销售人员都在2017年加入了这些团队，推动了薪酬的上涨，这也帮助企业去吸引和保留具备经验的候选人。我们预计这一趋势还将在2018年持续。

与往年一样，保险公司将在2018年专注于保持强有力的风险、合规和监管团队。监管要求的日益增加和不断变化，使得保险公司必须能够保留这方面的人才。为此，企业将在未来一年内进一步提升与绩效相关的奖金，而非基本薪资。

‘今年，新加坡的多数招聘活动将着重于承保、索赔和精算等常规职能范围。’



保险

精算	首席精算师	部门主管	高级经理	经理	助理
香港	1,400 - 2,600*	1,000 - 1,900	750 - 1,000	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	首席分销官	首席代理执行官	银保主管	其它分销主管	销售开发主管
香港	1,500 - 2,500*	1,200 - 1,800	1,200 - 2,000	1,100 - 1,700	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
香港	840 - 1,400	700 - 950	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
香港	1,200 - 2,000	720 - 1,000	480 - 660	360 - 480	200 - 300
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

其它分销	渠道总监	高级经理	经理	助理经理
香港	1,100 - 1,400	750 - 900	540 - 690	400 - 500
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
香港	1,200 - 3,000*	980 - 1,400	980 - 1,200	660 - 1,000	480 - 720
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

NOTES

- 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

· 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

寿险核保部	首席承销商	总监	高级经理	经理	助理经理
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
香港	1,000 - 2,000*	900 - 1,700	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	144 - 240	96 - 156	72 - 96
新加坡	300 - 420	250 - 300	150 - 200	100 - 140	70 - 90

寿险索赔	首席承销商	高级经理	经理	助理经理
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

一般险理赔	首席承销商	业务线主管	高级经理	经理	助理经理
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

NOTES

- 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

- 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

项目	程序主管	高级程序 / 程序经理	项目经理	助理经理	业务分析员
香港	950 - 2,500*	700 - 1,020	520 - 780	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 - 132
新加坡	250 +	180 - 250	140 - 180	90 - 130	60 - 80

策略	首席战略官	总监 / 助理副总裁	副总监 / 高级经理	经理	业务分析员
香港	2,500 - 2,800*	1,400 - 2,200	700 - 1,300	400 - 650	280 - 380
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
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

产品管理	产品主管	高级产品开发经理	产品经理	助理经理
香港	1,800 - 2,500*	840 - 1,080	500 - 720	330 - 460
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

NOTES

- 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

· 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

我们预计，2018年中国私人执业和企业法务部门的招聘水平将保持在健康水平。

虽然部分跨国公司预计了业务增长的放缓，但其对法律人才、特别是商业和合规领域的人才仍保持高度需求。随着中国监管政策和其他影响业务的法规持续变革，多数情况下变得更为复杂化，企业也认识到了使用内部高级法律人才进行风险管理的价值。

无论对于国际律师事务所还是中国公司，私人执业的前景都很强劲。在未来一年中，外资企业将会寻找具备并购 (M&A)、一般商业、金融和房地产经验的候选人；中国的跨国公司则将专注在并购和海外投资领域的招聘。

私人执业领域的薪酬则将在今年有所增长，成功的企业尤其急于阻止优秀人才加入竞争对手或接受公司内部职位。已经接受公司内部职位的高级法律人才将在未来一年内收到一系列工作邀约，雇主则必须对其首选候选人展开争夺。精明的候选人会根据工作的行业类型、公司的职场文化、以及薪酬福利等权衡工作邀约。此外，公司在2017年提出反向报价的数量也在不断增加，这一趋势还将在今年延续。

香港

继相对稳定的2017年后，私人执业和跨国公司的招聘活动将在2018年有所增加。

大部分法律招聘活动仍将集中在大型企业组织和主要金融机构。内部招聘将持续为各级候选人创造机会，但多数职位的薪酬涨幅不大。

保险业的情况则将有所不同。强劲的业务水平，以及2017年中新成立的独立保监局所带来的更多监管变革，将使得这一领域的薪酬和招聘活动有所增加。

与此同时，我们再次看到了香港市场对公司并购和金融监管律师的需求升温。随着香港地区科技进步速度的加快，TMT律师也面临高度需求。公司在2018年对这些候选人的竞争将更为激烈，尤其是那些具备中级三语（英语、广东话和普通话）技能的人才。

总的来说，我们预计私人执业的薪酬将在未来一年保持相对稳定。但是，顶级公司也将大幅提高薪酬，阻止人才流失，尤其阻止人才向直接竞争对手的流失。

日本

无论对于外资或本土企业来说，我们预计2018年的法律招聘市场都不会和2017年的情况相去甚远。更多具备本土和外国资质的律师将继续向内部职位流动，初级法律人员所面临的需求也将高于候选人的数量。

私人执业日本和外资律师事务所对候选人展开的竞争正在加剧。日本律师事务所正在承担更多的国际工作，也愿意提供更具竞争力的薪酬，以确保人才的获取、提升其国际资质团队的能力。

承担公司内部角色的日本本土律师也供不应求，迫使公司在招聘具备外国执业资格的候选人时更加灵活。

与此同时，知识产权和专利领域将在2018年进一步加强。日本本土和外国企业都在寻找专利代理人和知识产权专家，尤其是具备双语技能的人才。

虽然今年仍将有大量职位开放，我们却预计将有更多公司遵守严格的招聘要求。具备所需潜力、但在特定技能和知识上有所欠缺的候选人将不会在招聘活动中面临太大的灵活性了。

马来西亚

马来西亚经济将在2018年持续稳定，为一系列领域的法律人才创造理想的雇用条件。

数字和电子商务领域正在快速增长，这些领域本来就对具备较高技术能力的公司律师有着高度需求，这一增长还将更进一步扩大这种需求。

马来西亚的共享服务行业也在上升之中，企业希望聘请能承担内部职务的法律人才，为其提供有价值的区域性和全球性覆盖。

随着2016年公司法的推出，公司秘书也面临强劲需求。这一法案于2017年初生效，引入了新的法规、规则和准则。我们预计在未来一年内将有更多公司秘书岗位进入市场，以协助公司管理合规事宜。

私人执业领域在保留具备4年及以上PQE经验的人才方面面临困难。中级律师在市场上存在明显差距，随着更多初级律师选择公司内部职位，这种差距仍将扩大。

在所有这些强劲的招聘和商业活动中，正在放缓的油气行业则是一个例外，法律人才对其未来充满担忧、并正在寻求其他行业的机遇。

‘尽管一些跨国公司预测业务增长放缓，但对法律人才的需求依然很高，特别是在中国大陆的商业和合规领域。’

法律

私人律所	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
中国（本土公司）	90 - 240	150 - 300	200 - 400	250 - 450	300 - 500
香港（国际公司）	240 - 480	720 - 850	800 - 1,000	900 - 1,200	1,050 - 1,450
香港（纽约 / 美国公司）	250 - 600	950 - 1,200	1,100 - 1,300	1,250 - 1,450	1,450 - 1,750
日本	4 - 8	5 - 10	6 - 12	7 - 13	8 - 14
马来西亚	38 - 60	48 - 60	55 - 65	52 - 70	60 - 81

	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
中国（本土公司）	350 - 600	450 - 700	500 - 750	600 - 800	650 - 900
香港（国际公司）	1,320 - 1,650	1,525 - 1,850	1,750 - 2,100	1,950 - 2,250	2,150 - 2,400
香港（纽约 / 美国公司）	1,600 - 1,900	1,750 - 2,150	2,050 - 2,300	2,200 - 2,450	2,350 - 2,650
日本	8 - 15	10 - 18	10 - 20	10 - 22	12 - 25
马来西亚	66 - 84	70 - 96	75 - 108	80 - 114	90 - 114

	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
中国（本土公司）	1,500 +	2,500 +	600 - 800
香港（国际公司）	2,500 +	3,000 +	950 - 1,500
香港（纽约 / 美国公司）	3,000 +	4,000 +	950 - 1,500
日本	16 +	20 +	11 +
马来西亚	120 - 180	240 +	144 - 180

商业律所	律师助理	初级 法律顾问 (0-3 PQE)	法律顾问 (4-6 PQE)	法律顾问 (7-10+ PQE)	法律顾问 (10+ PQE)	法律总顾问
中国	98 - 150	160 - 360	300 - 600	500 - 1,200	750 - 1,500	1,200 - 4,000
香港	180 - 550	500 - 750	750 - 1,150	1,150 - 1,500	1,500 - 2,220	1,800 - 3,000
日本	4 - 6	5 - 8	8 - 15	10 - 18	14 - 20	17 +
马来西亚	48 - 60	38 - 60	54 - 96	108 - 132	120 - 360	300 - 540

金融服务律所	律师顾问	初级 法律顾问 (0-3 PQE)	法律顾问 (4-6 PQE)	法律顾问 (7-10+ PQE)	法律顾问 (10+ PQE)	法律总顾问
中国	100-200	220 - 600	500 - 860	800 - 1,300	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000
香港	240 - 660	750 - 1,300	1,100 - 1,500	1,500 - 2,000	1,850 - 2,550	2,550 - 4,000
日本	4 - 8	6 - 14	9 - 18	15 - 20	15 - 32	22 - 40
马来西亚	30 - 54	42 - 72	54 - 96	90 - 180	180 - 300	660 +

NOTES

- 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

生命科学



中国

2018年，中国精细医药和生物制剂药物开发将有进一步增强，并推动大量招聘活动。中国在基因组测序方面的强大能力、能接触数以百万计患者的行业资源和政府的坚实支持都将确保未来一年的强劲趋势。这一领域包括使用基因组、生理和其他数据进行医药的个性化。

更多中国本土生物技术企业和医药企业都将建设自身的研发和医疗团队，对跨国公司的主导地位形成挑战。随着本土企业实力的增强，他们在吸引顶尖人才方面也更进一步。雇主对人才的竞争越来越激烈，也越来越难以留住候选人，因此必将提升候选人在变换工作时的薪酬预期。

为了招募年轻的杰出人才，企业正在加大其自身雇主品牌的投资，并更多地参与到大学的招聘会上。

跨国和本土生物技术企业都在快速扩张，因此对能够支持其药物规划、具备小众专业技能的候选人产生需求。具备研发、临床操作和药物开发能力的候选人面临高度需求，尤其是具备海外研发经验的人才。

香港

作为中国市场多个重要临床领域的门户，很多全球医疗保健提供商都将香港视为其企业成功的关键。因此，在2017年的强力销售和创纪录的创新水平下，肿瘤领域的医疗科学联络人才和销售专业人才面临的需求有所上升，这一趋势还将在2018年持续。

与此同时，不断增强的监管和药品价格管制将使得具备产品准入计划战略主导经验和报销售征募模式实施经验的候选人面临更高需求。制药公司逐步取消市场准入职能、并构建新的市场营销和医学专职的趋势，也将对具备产品管理和医疗事务技能的候选人创造额外需求。但是，我们也在市场准入人才需求增强的同时，看到了这些技能的短缺，这将导致薪酬的上涨。

香港医疗器械行业也将在2018年有所增长，特别在体外诊断（IVD）领域。我们预计销售人员、应用专家和现场服务工程师将面临更高需求。为了吸引和保留优秀人才，雇主应做好提升薪酬的准备。

日本

日本生命科学招聘市场将在2018年持续保持高度活跃。虽然过去一段时间的薪酬涨幅不大，雇主对特定专业知识需求的明显增长将有望对多个职位的薪酬造成上行压力。

日本公司正努力变得更具竞争力，因此，我们预计2018年的招聘要求将会更为严格。具备专业治疗专长的候选人将面临高度需求，例如专门从事肝脏和糖尿病治疗的医生、具备免疫肿瘤或消化系统研究背景的博士生等。公司在过去曾经允许商业领域向医疗事务的人才流动，但随着日本与国际标准的接轨，这种情况变得不那么常见了。日本传统制药商也正在进行全球化的努力，确保他们在日益国际化的市场上保有竞争力。所有这些因素都推高了候选人的薪酬水平。

不出所料的是，具备双语能力的候选人仍将在2018年保持强势。在HEOR 和市场准入领域，我们注意到有很多现在海外的候选人有强烈的意愿返回日本，以获取更强大的职业发展机会。

在商业领域，制药公司和医疗器械公司都对产品经理产生强烈需求，为候选人创造有利的薪酬条件。与此同时，在临床领域，我们还看到监控、运营、项目管理及混合型职位对初级到高级人才的高度需求。

除肿瘤学外，体外诊断、再生医药、CNS和胃肠病学也都呈上升趋势，吸引着生物技术公司和成熟制药公司的进一步投资。虽然传统制药公司都在试图降低成本，具备这些领域经验的候选人仍有望在2018年获得更高薪酬。

最后，即便有更多成熟的公司正在收紧招聘需求，但在设置招聘标准时，有越来越多的初创企业仍保持灵活。

总的来说，日本市场在医疗器械、制药公司和CRO等领域仍极具吸引力，这将在2018年加剧市场对人才的竞争，并对具备正确经验的候选人的薪酬水平产生积极的影响。

‘在中国，跨国和本地生物技术企业都在快速扩张，因此对能够支持其药物规划、并具备小众专业技能的候选人产生需求。’

生命科学

马来西亚

2018年，马来西亚的生命科学和医疗保健行业将尽显坚韧。虽然不利的外汇环境导致了医疗耗材成本的上升，但人口结构的变化和更为富裕、健康意识更强的社会则起到了平衡的作用。

OTC 将在2018年持续增长，并坚实推动消费者健康和OTC领域——尤其是商业智能和医疗监管方面的招聘活动。

马来西亚将在2018年进一步发展成为医疗设备的研发制造中心。包括电子制造、装配和机械制造、配药、contract 制模（contract moulding）和无菌医疗包装等在内的配套产业的存在，更增强了马来西亚做为主要医疗器械和设备公司外包目的地和全球零部件供应商的地位。

截至2020年，马来西亚的生命科学行业预计将创造大约18万个新的就业机会，这主要是受到本土制药公司的推动，其他因素则包括：马来西亚医疗旅游行业的增长，此前政府鼓励外国制药公司在此建厂的举措也开始取得成果。

但是，马来西亚的生命科学和医疗保健行业仍然面临人才短缺的问题，这将在2018年推动薪酬的上涨。我们也期望看到优秀的马来西亚外派人才选择回国，利用其海外经验和小众技能获取高薪。

新加坡

我们预计，医疗事务专业人士在过去两年中所面临的强劲需求仍将在2018年保持。为了保持临床优势，全球制药公司将继续为主要意见领袖定制开发参与策略。那些正在向制药行业寻求转型、且具备新加坡本土资质的医疗专业人士将会受到高度追捧。

另一方面，大型制药公司在2017年所招聘的高级商业专业人才数量有所降低。然而，对于想要建设商业办公室的制药公司来说，新加坡仍然具备吸引力，让这些公司能以此为基地、部署整个亚洲业务的扩张计划。

医疗器械行业在2017年经历了大量的兼并和收购，主要参与者花费数百万美元对同行进行收购。这些举措将仍为具备业务整合经验的强大领导人才创造强劲需求。

产品经理和销售专家在2018年也将面临高度需求，以为全年的产品发布提供支持。我们预计，诊断、基因组学和信息学的招聘也将有所上升。为了争取到本土和区域性商务拓展专业人士的加入，亚洲范围内新晋企业所提供的薪酬要显著高于已在新加坡经营多年的大型成熟企业。

在生物制造领域，正在新加坡建立国际制造基地的顶级生物制药公司也正在推动其对工程师和其他高素质专业人士的需求。为了争取到首选的人才，制造商和其他公司也对人才展开了争夺、并愿意提供更具竞争力的薪酬。

与此同时，位于新加坡的食品和营养研究中心则吸引了大量的投资，主要的配料公司正在招聘的职能包括：商务、应用/转化研究、法规食物和临床营养。新加坡正在建设其作为亚太地区专业技术中心的声誉，我们预计2018年将有更多招聘活动辅助这一行业从制造驱动向研究和数据驱动转型。

‘马来西亚将在2018年进一步发展成为医疗设备的研发制造中心。’



生命科学

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	1,400 - 2,500	800 - 1,200	156 - 325	300 - 450	455 - 715
日本	19 - 30	12 - 20	6 - 12	6 - 12	10 - 18
马来西亚	400 - 500	200 - 300	40 - 50	80 - 120	80 - 120
新加坡	200 - 370	180 - 270	40 - 70	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 - 1,700
香港	500 - 850	400 - 780	195 - 325	585 - 975	900 - 1,300
日本	12 - 20	8 - 14	6 - 9	10 - 14	14 - 25
马来西亚	120 - 150	80 - 130	45 - 60	150 - 200	250 - 350
新加坡	100 - 200	75 - 100	40 - 60	90 - 150	180 - 250

	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	520 - 700	900 - 1,600	300 - 600
日本	10 - 14	12 - 18	8 - 15
马来西亚	80 - 150	200 - 300	100 - 200
新加坡	80 - 120	150 - 250	75 - 240

	SFE 专员	医药信息	MSL (商业)	临床专员
中国	150 - 220	150 - 350	200 - 500	200 - 400
香港	240 - 390	156 - 360	325 - 546	350 - 780
日本	8 - 12	5 - 12	7 - 12	6 - 9
马来西亚	50 - 80	N/A	80 - 120	80 - 120
新加坡	70 - 100	90 - 200	50 - 90	70 - 120

NOTES

- 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
- 所有的薪酬不包含奖金

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	390 - 585	455 - 715
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 官员	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 - 600	800 - 1,200	350 - 450	150 - 250
香港	260 - 390	585 - 845	910 - 1,300	455 - 715	364 - 455
日本	8 - 14	12 - 25	15 - 35	10 - 15	8 - 11
马来西亚	N/A	120-180	210 - 290	N/A	N/A
新加坡	N/A	140-180	250-300	120-150	70-100

	临床事务 专员	临床事务 经理	临床事务 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 - 416	494 - 806	936 - 1,100	520 - 720	260 - 364
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 - 1,200
香港	390 - 585	520 - 676	559 - 780	195 - 325	910 - 1,200
日本	6 - 9	12 - 16	12 - 20	6 - 8	14 - 25
马来西亚	60 - 84	84 - 110	84 - 110	N/A	350 - 500
新加坡	70 - 110	90 - 160	90 - 160	50 - 70	150 - 200

	数据管理 专员	数据管理 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

NOTES

- 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

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	400 - 700	150 - 350
香港	455 - 550	600 - 1,300	850 - 3,000	N/A	325 - 585
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	260 - 455	180 - 336	325 - 546	325 - 520	520 - 845
日本	4 - 9	4 - 8	9 - 15	5 - 8	8 - 14
马来西亚	40 - 70	48 - 80	80 - 150	72 - 96	120 - 200
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	910 - 1,200	N/A	540 - 840	360 - 600	180 - 336
日本	14 - 23	8 - 12	12 - 16	8 - 13	4 - 7
马来西亚	200 +	N/A	102 - 145	78 - 102	25 - 48
新加坡	250 +	180 - 250	104 - 156	65 - 105	39 - 65

	生物学专家	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

NOTES

- 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

制造与运营



中国

本土制造商将在2018年上半年大量增员。需求持续增长的领域包括：智能制造、电子汽车、半导体、航空航天设备和医疗。制造业在2016到2017年间获得了相当大的政府关注以提高效率，这些举措正在产生收益。

另一方面，资源和化学公司将在今年继续保持平稳。随着更为严格的环保政策的办法，很多低端工厂已经在2017年关闭，一二线城市的扩张活动也有所放缓。然而，在电子和复合材料、电池应用和食品配料等精细化工领域，招聘活动则有所上升。

快消品公司在产品开发、质量控制和供应链方面的投资则在持续。随着线上渠道带来越来越多的销售，需求计划人员和能够进行销售预测的人员所面临的需求也水涨船高。随着一系列的兼并和收购，部分本土快消品公司在2017年扩大了其在海外市场的影响力。因此，今年将有部分企业寻求具备全球视角的人才，以帮助他们走向国际市场。

在电信和电子领域，半导体行业独树一帜。合肥、厦门、重庆和成都等地都将在2018年开放新的职位。智能手机制造商正在缩小与全球竞争对手的差距，为本土IC芯片公司制造就业机会。

中国政府已经暗示有可能在未来全面禁止汽油车的使用。因此，电动汽车领域的投资也将有显著增长。这一领域的市场领导者特斯拉已经宣布有意在中国开设新的工厂。所有主要的汽车原始设备制造商都已经推出了基于电动汽车的产品路线图。供应商正在寻找更多的研发人才，以扩大这一领域的产品开发。机械行业的企业则更关注自动化的整体解决方案。随着机器人技术的快速发展，一些主要的机械制造商正在积极投资于新技术的开发和获取，以形成一站式解决方案。具备系统集成和解决方案销售经验的候选人将在2018年倍受追捧。

总的来说，2018年的招聘活动相较2017年将更为活跃。热门领域的候选人将面临更多机遇，并有望获取更高薪酬。希望转换工作的候选人很有可能获取多份工作邀约，因此，我们建议雇主在招聘时能加快流程。

日本

关于日本的制造与运营产业，值得欣喜的是，电动汽车将成为绝大多数新生产汽车的首要选择。然而，本土产业将受到来自其他国家，尤其是中国的竞争刺激。2017年10月，中国宣布将在2025年以前停止生产所有的汽油和柴油车。分析师预计，电动汽车的全球销量可能会在七年内从当前的百分之三点几提升到百分之二十以上。

今年，日本制造商也在全球各地的电机展上展出了其电子设计。不出所料，相关人才、尤其是电气工程师所面临的需求正在上升，并将在2018年持续增长。为了应对日益激烈的人才竞争，部分日本雇主也愿意从其他行业聘请工程师。

在汽车制造业中，负责车身和内饰设计的发动机部件工程师也面临高度需求。相反，机械工程师所面临的需求正在下降。

与此同时，半导体行业在历经十年的下滑之后，重新迎来了上涨。招聘活动在主要外资制造商中保持着平稳的发展，但对日本的大型企业来说仍不甚稳定，且薪酬水平持平。

总体而言，日本的制造与运营业仍然面临人才短缺。员工必须兼顾多个项目，而管理人员则必须寄希望于年轻充满活力的候选人来完成任务。除上述困难外，公司还受到限制，只能雇佣日本候选人。

‘中国的智能手机制造商正在缩小与全球竞争对手的差距，为本土IC芯片公司制造就业机会。’

制造与运营

马来西亚

马来西亚的制造与运营将在2018年迎来进一步增长。拥有相对低廉的劳动力成本，以及政府对在檳城、森美兰、马六甲和柔佛开发扩建全新制造中心的支持，都吸引了大型跨国公司在马来西亚投资。制造业一直是马来西亚经济的重要组成部分，随着尤其行业的放缓，制造业更显得尤为重要。

拥有外国初创公司或本土工厂资本支出项目管理强大经验背景的候选人将在2018年持续面临强劲需求。具备绿地和棕地经验的候选人占有优势，他们能够将来自姐妹公司或其他国家获得的相关技术经验应用在新的项目上。

2018年，医疗器械、化学品、半导体和消费品等行业将产生显著的招聘需求。我们预计兼并和收购案将持续发生，部分行业和公司将成为市场的主宰，从而进一步对就业市场产生影响。

技能短缺仍然存在，并将持续影响需要特殊技能或认证的领域，例如过程安全管理、安全健康与环境、精益六西格玛。雇主对顶尖候选人的竞争正在加剧，企业必须着重于开发更为有效的人才吸引策略。

对于候选人来说，主要拉动因素则在于：有吸引力的薪酬福利待遇，明晰的结构、职业路径和培训发展。

虽然雇主一直面临着推动成本节约和收入增长的挑战，但如果想要赢得人才，就必须加强其人才招聘职能。

最后，随着企业对自动化和新技术的采用，将有更多小众有趣的职位开放，这一点将在顶级雇主身上表现得尤为突出。具备较强领导能力和软技能，愿意培训他人的专业人才仍将面临高度需求。

‘相对低廉的劳动力成本，以及政府对在檳城、森美兰、马六甲和柔佛开发扩建全新制造中心的支持，都吸引了大型跨国公司在马来西亚投资。’

汽车

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国	90 - 150	150 - 280	250 - 550	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	250 - 600	500 - 1,000	
日本	4.5 - 7.5	7 - 9	9 - 12	12 - 20	
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360	

研发	工程师	主管	经理	总监	
中国	90 - 250	180 - 300	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	工程师	主管	经理	总监	
中国	90 - 150	150 - 250	250 - 450	450 - 1,000	
日本	4.5 - 7.5	7 - 9	8 - 12	10 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360	

销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	90 - 150	150 - 300	300 - 700	600 - 1,200	1,000 - 2,000
日本	4.5 - 9	N/A	8 - 12	10 - 25	N/A

管理层	总经理
中国	800 - 2,500
日本	15 - 25

NOTES

- 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

制造与运营 航空

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国	120 - 180	150 - 300	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	600 - 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		
马来西亚	90 - 120	180 - 300	400 - 600		
质量	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	
销售与市场	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
管理层	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	

NOTES

- 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

制造与运营 化学与材料

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	120 - 200	150 - 300	300 - 600	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 - 1,300
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 - 1,800
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

质量	工程师	主管	经理	总监
中国	120 - 180	180 - 300	300 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 18
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

销售与市场	工程师	主管	经理	总监
中国	150 - 200	200 - 400	350 - 700	600 - 2,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15

管理层	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

医疗器械 / 制药

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	180 - 350	350 - 500	600 - 1,500
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	400 - 600

工程	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	150 - 300	300 - 500	600 - 1,400
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	350 - 600

质量	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	150 - 350	350 - 500	600 - 1,400
马来西亚	40 - 80	60 - 80	200 - 350	400 - 600

供应链	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	150 - 300	300 - 500	600 - 1,400

NOTES

- 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

制造与运营 快速消费品

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 140	130 - 220	250 - 600	550 - 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 - 450
工程	工程师	主管	经理	总监
中国	100 - 140	130 - 220	250 - 600	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 80	80 - 100	120 - 180	240 - 400
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 - 400
质量	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
管理层	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	
马来西亚	240 - 600	360 - 650	N/A	

NOTES

- 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

制造与运营 重工业

生产	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	1,200 +
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	
销售与市场	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
管理层	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		

NOTES

- 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

制造与运营 电子

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	80 - 150	130 - 250	200 - 750	700 - 1,200	1000 - 1,800
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

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

管理层	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

NOTES

- 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

制造与运营 机械

生产	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	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

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 (地区经理)	经理 (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

管理层	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	

NOTES

- 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

市场营销与数字化



中国

大量的公司已经在2017年及以前开展了数字化转型，2018年，市场营销和数字化职位将稳步增长。绝大多数招聘活动将集中在内容营销、整合营销和社交营销上。

对于部分IT公司和传统企业来说，其关注重点将在于寻找具备品牌、渠道营销和公关经验的候选人。共享经济和娱乐产业将成为2018年的招聘热点。

共享经济在2017年取得了大幅增长，而其增速仍然不断加快。基于共享产业的B2C性质，我们预计在市场营销、渠道管理和公关方面将有更多职位开放。同时我们也看到，有更多IT巨头积极拓展娱乐事业，这些公司将会寻求知识产权、娱乐营销、以及线上线下整合营销等方面的候选人。由于传统娱乐公司的薪酬较低，我们充分相信候选人将抓住这一机遇，开始为IT娱乐从业者工作。

传统行业的候选人也越来越多地开始在互联网行业寻求机会。但是，与前几年不同的是，候选人在考虑这些工作时变得更为理性了。过去，候选人通常将互联网巨头作为首选，其次是互联网创业公司，再次才是传统企业。2018年，随着IT巨头无法继续提供高于市场水平的薪酬，同时在职位要求上更为严格，其吸引力将有所降低。顶尖人才将在发展良好的精品创业公司中寻求高端职位。

香港

在过去的12个月中，我们看到了各行各业对数字化营销候选人需求的显著上升。精通数字化和技术的候选人将在2018年持续面临高度需求，顶尖人才将能够获得更高的薪酬。

雇主需要同时具备技术和热情的人才来推动其数字化转型项目。首选候选人应该对数字化产业有深入的了解，同时具备能影响变化所必须的软技能。

另一个重要趋势，则在于将持续推动客户体验作为战略的重点。每家企业都倾向于以独特的方式来解决这个问题。但是，招聘具备强烈变革思维、消费者洞察力、分析和CRM经验的候选人似乎也成为了一个受欢迎的选择。随着组织机构纷纷采用结构化的客户体验管理策略来实现其差异化的目标，我们预计这一趋势还将在2018年持续。

客户体验已经被证实是许多公司亟待实施的复杂项目。具备前瞻性思维的企业将愿意考虑具备不同行业背景的候选人，以便通过设计思维的方式为其提供新的观点、开创新的策略。

我们也注意到，具备强大网站分析经验、能够针对网站访问者行为进行深入数据分析的营销专业人士受到追捧。

除零售行业外，我们预计保险业也将在2018年加大其在市场营销方面的投资。保险公司将持续针对新客户和不同的人口群体推出创新的营销活动。很多保险公司已经在去年采取了这一策略，事实证明非常成功，我们将会看到更多的招聘活动，以填充传统和数字化营销职能。

从传统营销的角度来看，保险公司将持续推动其充满活力的“终身伴侣”品牌形象。具备强大创意的品牌传播候选人将在2018年面临高度需求，公司也愿意为获取这些候选人支付更为高额的薪酬。

日本

在消费金融领域，大型证券公司将会在2018年专注支持其营销团队。具备数字营销经验、对金融技术有热情、并且具备强大语言技能的候选人将面临高度需求，他们在变换工作时甚至能获得30%-40%的加薪。

在咨询领域，几家主要的咨询公司都在继续扩张，因此都更着重提升自身在日本市场的品牌知名度。这些公司一直在招聘活动策划、战略营销和品牌方面的人才，这一趋势还将在2018年持续。

数字营销在时尚和零售业仍保持较大规模。许多大品牌都推出了网店，为现有的电子商务和数字营销人才库带来额外压力。

我们预计市场营销和传播方面的职位数量将持续增长，具备数字和销售线索促成方面知识的双语候选人则将面临更大需求。

总体而言，数字营销的增长将继续高于传统营销，尤其在公关和广告削减预算、工作外包的情况下。

另一方面，流量获取和销售线索的促成将继续显著增长，为SEO/SEM专家和数字营销人才创造需求，这些人才将有望获得薪酬的提升。

‘涵盖内容、效果和视频营销等关键领域在内的一系列数字化职位即将进入新加坡市场。’

市场营销与数字化

马来西亚

总体而言，2018年将成为市场营销和数字产业的有一个增长年。部分行业依然低迷，尤其是房地产开发和石油天然气行业，但包括银行业、数字和制造业在内的许多其他行业则在蓬勃发展。

马来西亚也吸引了越来越多的直接外资投资。很多公司在檳城、柔佛和雪兰莪开设了新的制造工厂，基于马来西亚相对低廉的建设成本和战略性位置，将有更多公司采取同样的策略。这些都促进了市场营销和数字产业职位的新导向，而这一点仍将在2018年持续。

网络、媒体和数字行业在2018年的前景非常热烈。马来西亚的创业和电子商务热潮仍在蓬勃发展，有越来越多的新技术公司开门迎客。从大型企业到充满着活力和破坏力的创业公司，市场将在下一个财年取

得进一步的成长。所有这一切，很明显将为熟练的数字营销专家带来更为强劲的需求，我们预计这种趋势在将一直持续到2019年。

新加坡

政府持续鼓励金融科技初创企业选择新加坡作为他们在亚洲的中心，这使得对金融行业具备深入理解的熟练数字营销人员所面临的需求也得以稳步增长。

随着全球重要零售市场领导者和几家大中型零售企业最近在新加坡登陆，使得这一市场的网络零售领域也愈来愈强。这些企业的登陆正在拓宽和改善新加坡人的线上购物体验。因此，数字内容设计师正在受到高度追捧，并能够获取比几个月以前高10%的薪酬。涵盖内容、效果和视频营销等关键领域在内的一系列数字化职位即将进入市场。

许多公司都希望将自己的在线平台发展为门户网站。通过在2018年增加这些领域的编制，企业做好了在这方面进行人才投资的准备，确保其在这些平台上的信息丰富、同时能够反映出新加坡人的数字消费习惯。

市场-传统	市场总监	市场经理	市场营销执行
中国	800 - 1,800	500 - 900	100 - 250
香港	1,000 - 1,600	500 - 900	210 - 360
日本	12 - 20	8 - 12	4 - 7
马来西亚	300 - 540	96 - 180	36 - 72
新加坡	140 - 250	90 - 140	39 - 65

市场-品牌	直销市场经理	渠道经理	全球品牌经理	产品 / 品牌经理
中国	450 - 750	450 - 750	700 - 1,000	250 - 450
香港	480 - 780	550 - 700	900 - 1,500	480 - 870
日本	8 - 12	6 - 10	10 - 15	6 - 12
马来西亚	96 - 180	120 - 190	150 - 220	84 - 150
新加坡	70 - 150	70 - 150	80 - 150	70 - 120

市场-广告	客户群总监	客户总监	客户经理	客户执行	媒体策划
中国	500 - 800	400 - 800	280 - 500	130 - 250	N/A
香港	700 - 1,000	450 - 700	360 - 550	180 - 360	300 - 540
日本	12 - 18	10 - 15	8 - 10	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

市场-创意	执行创意总监	创意总监	艺术总监	文案
中国	1,000 - 2,200	700 - 1,100	400 - 600	150 - 250
香港	1,000 - 1,500	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	100 - 150	100 - 130	40 - 80

NOTES

- 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

市场营销与数字化

市场 -营销传播	市场传讯经理	公关 / 市场 传讯经理	公司内部市场 传讯经理	企业传播经理
中国	300 - 600	300 - 700	200 - 500	300 - 700
香港	400 - 600	300 - 540	360 - 540	540 - 720
日本	8 - 15	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

市场 -市场研究	市场研究 / 消费者洞察 总监	市场研究 / 消费者洞察 经理	市场研究 / 消费者洞察 分析员
中国	300 - 700	300 - 700	150 - 250
香港	500 - 1,200	400 - 800	300 - 600
日本	8 - 12	6 - 10	4 - 6
马来西亚	N/A	96 - 180	42 - 72
新加坡	120 - 180	80 - 120	60 - 90

数字营销 -市场	数字 / 线上 市场经理	电商主管	数字通讯 / 内容经理
中国	300 - 600	300 - 600	300 - 600
香港	480 - 840	480 - 840	480 - 780
日本	8 - 15	8 - 15	6 - 10
马来西亚	96 - 150	120 - 170	72 - 120
新加坡	80 - 150	100 - 150	60 - 100

数字营销 -客户体验	部门主管	总监	高级经理	经理	客户关系经理
中国	800 - 1,200	500 - 1,000	480 - 800	300 - 600	300 - 600
香港	1,000 - 1,500	960 - 1,200	720 - 900	480 - 600	480 - 600
日本	10 - 20	8 - 15	8 - 10	5 - 8	6 - 8
马来西亚	240 - 360	180 - 240	120 - 180	96 - 120	70 - 100
新加坡	200 - 250	150 - 180	N/A	80 - 120	60 - 100

数字营销 -转型与分析	数字化转型 主管	网站分析 经理
中国	1,000 - 2,000	540 - 660
香港	800 - 1,600	500 - 800
日本	12 - 20	6 - 9
马来西亚	96 - 144	48 - 96
新加坡	150 - 220	90 - 150

NOTES

- 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

办公室专员



中国

2018年，我们预计中国将有更多办公室专员从传统的运营职责转变为更具战略性的业务合作伙伴角色。

更多跨国公司也将更限度地使用位于泰国或马来西亚等地的共享服务中心，以创造更为精简高效的办公室专业职能。

这两种趋势都将为薪酬水平和候选人技能要求带来显著影响。

与此同时，数字、金融服务和生命科学等上行行业的支持人员可能会在2018年获取高于平均水平的薪酬。

相比成熟的跨国公司，快速扩张的本土企业对办公室职员的需求更为强烈。中小型企业（SME）正在升级对办公室管理人才的要求，以更好地利用这些人才的技能。但是，在更强的雇主品牌和更稳定的职业生涯的影响下，候选人更倾向于选择在跨国公司工作。低知名度企业的雇主将必须支付高于市场水平的薪酬，以吸引和留住重要的办公室人才。

随着制造与运营、零售、快消品等传统行业日渐衰退，这些领域的办公室专业人才均寄希望能在今年加入生物技术、互联网和金融服务业等更为活跃的行业。

香港

香港的招聘活动持续保持强劲而稳健，尤其对于银行和金融服务业的办公室专业人才。

总的来说，办公室专业人才可以在未来一年内的基本薪资增幅可以达到7%到15%。

2017年，办公室支持类的薪资仍保持稳定，与此同时，候选人相较以前则更加开放并更具野心。在考虑是否留任时，候选人心中最重要的因素在于工作保障，职业发展和更好的工作文化则是拉动性的因素。

雇主愿意为有相关经验和语言技能、并有意愿出差的候选人支付更高薪酬。受到位于香港的中资企业影响，雇主越来越希望候选人具备普通话技能。无论职务如何，相比一对一的支持职能，雇主都更希望候选人能为同一团队中的利益相关者提供翻译服务和秘书支持。

商业和金融机构则将在2018年招聘合同员工，以辅助和领导紧急项目。为了吸引和激励优质候选人，雇主将为合同员工提供医疗福利和高于市场水平的基础薪资。

日本

随着日本经济状况的改善，进入日本市场的海外新项目和新企业的数量也越来越多，因此，有更多办公室专员的职位开放，用以对外国员工提供协助和支持。

对于很多办公室专员，尤其是具备日语和英语双语技能的人才来说，随着其职责范围的扩大，薪酬也在2017年有所升高。因此，执行秘书的薪酬范围也从7位数到8位数不等，一部分原因在于很多候选人在同间公司工作多年后、终于获得了加薪。

双语项目协调员也面临需求。随着这一职位职责范围的扩大，候选人必须能承担日本和海外的协调工作、并承担翻译/口译的职责，因此，这部分人才的薪酬也有所上升。

游客的人数在增多，需要拓展海外市场或从海外进入日本市场的制造业企业也在增多，这些都需要客户服务平台招聘更多具备双语技能的客服人员。2018年将有更多客户服务类角色进入市场。这些职位的薪酬仍将相对较低，但很多公司都将招聘永久员工、或提供长期合同。

‘随着日本经济状况的改善，进入日本市场的海外新项目和新企业的数量也越来越多。因此，有更多办公室专员的职位开放，用以对外国员工提供协助和支持。’

办公室专员

行政	行政助理 (6-12个月)	行政助理 (12个月以上)	项目行政助理 (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

行政 / 专员	数据录入操作员	销售协调员	翻译员
中国	N/A	75 - 180	N/A
日本	3.5 - 4.5	4 - 7	4.5 - 8
马来西亚	18 - 24	36 - 48	54 - 84

前台	前台 (12个月以下)	前台 (12个月以上)	前台 / 行政助理 (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

秘书	秘书 (12个月以下)	秘书 (12个月以上)	团队秘书 (3年以上)	私人秘书 / 团队秘书	执行助理 (为一人工作)
中国	40 - 65	70 - 250	80 - 180	130 - 350	260 - 500
香港	192 - 264	200 - 360	200 - 420	360 - 600	400 - 660
日本	3 - 5	4 - 7	4 - 7	5 - 8	5 - 10

法务支持	法务支持 (2年以下)	法务支持 (2-4年)	法务支持 (4年以上)	私人法务助理
中国	50 - 75	80 - 150	130 - 250	N/A
香港	190 - 288	300 - 420	420 - 500	400 - 720
日本	4 - 6	5 - 6	5.5 - 7	5 - 7

NOTES

- 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

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

房地产与建筑支持	设备管理员
日本	4 - 6

NOTES

- 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

采购与供应链



中国

2017年，能够满足雇主招聘条件的高级人才面临紧缺，推高了多个职位的薪酬。我们预计，这一趋势还将在未来一年内持续。

2018年，本土跨国公司将继续积极招聘具备供应链管理和精益实践方面经验的候选人。具备海外和进出口经验，同时精通贸易合规的候选人将尤其受到追捧。不出所料，本土跨国公司愿意为满足所有条件的候选人支付高薪。雇主则将有愿意与具备强烈个人诚信、技术和软技能的候选人展开交谈。

第三方物流公司将在2018年扩大招聘，主要开放的职位将集中在枢纽管理和物流方面。但由于很多候选人都希望在2018年留在舒适稳定的职位，招聘可能充满挑战，雇主必须跳出条条框框，吸引人才。

与此同时，电子商务专家——尤其是具备零售或快消品经验的人才在未来一年内将会很容易找到新的职位。满足条件的候选人可以获得30%到50%的加薪，同时可以期待高额奖金和股票期权。

2018年，本土企业也将寻找专业的供应商开发和采购人才，以帮助企业建立强大的采购体系。具备出色领导才能和成本节约经验的候选人将格外引起雇主的兴趣。

2017年最流行的趋势之一，在于有更多国际公司招聘中国本土雇员，以帮助他们在本地市场更为有效地运作。这一趋势还将在今年持续。

香港

2018年，采购和供应链专业人士将迎来多个薪酬亮点。

随着众多消费市场从前几年的平稳中恢复，采购招聘市场将在未来一年内继续增强。企业组织需要合适的人才，协助提升成品、尤其是硬线产品种类购买流程的复杂程度。因此，我们预计在工程和产品开发等方面技术能力较强的采购和销售专业人士将有望获得更高薪酬。

在制造业，企业希望能通过更优的产品采购策略来降低原材料的消耗。因此，具备和金属、塑料、机械部件和电子等特定材料经验的中高级直接采购专业人士将有望在未来一年内获得更高薪酬。

在间接采购领域，很多跨国公司还在继续对具备跨类别管理和战略采购的专业人士给予关注。相比具备更多通用采购经验的同行，有着区域或全球合同经验的候选人将有望获得更高薪酬。

另一方面，供应链方面的薪酬将在未来一年内保持相对平稳的状态，仅有几项显著例外。企业组织在2017年对运营成本的关注尤为密切，这还将在2018年持续。

能够提升效率和降低成本的专业人才应能获得高薪，供应链相关系统实施、流程再造和优化领域的优质候选人也如此。

随着物流和第三方物流招聘市场的竞争日益激烈，相关候选人在未来一年内有望获得更高薪酬。具备强大运营合同物流经验、解决方案实施经验、并具备商务拓展主导型客户关系技能的候选人将在2018年获得薪酬的增长。

日本

电子商务继续在日本占据市场主导地位，并尚未显现疲态。物流初创企业就是利用电子商务优势的企业典范，在2017年雇佣了一批有经验的人才。

在包括千叶、神奈川和埼玉等地在内的东京郊外地区，大型贸易公司和物流开发商正加紧建设更多配送中心(DC)，这将创造数以千计的职位。DC运营类职位很多，但都要求候选人具备不断改善的经验。

由于DC目前已经面临严峻的人才短缺，这一扩张也将使其付出更多代价。雇主一直在提供额外福利，例如现场托管等，以改善工作场所、吸引新进员工。部分公司正在利用这一机会建设自己的运输车队，以对存储仓库形成补充。

供应链管理在此前一直受到忽视，但随着成本节约职能越来越受到重视，企业在招聘策略上也愈显精明——通过职位的高度专门化来满足雇主的精确需求、同时实现投资回报的最大化。

包括需求规划等在内的高度专业化职位非常稀缺，企业必须开始招聘具备潜力的候选人，并投资于更深入的入职培训制度，以创造和保留关键人才。

去年，由于日本双语人才的成本高昂，我们看到了客户服务职位向亚洲其他服务中心的流动，以处理逆向物流的问题。由于缺乏当地的专业人才，2018年将会出现一些新的职位，这些职位将视“能掌握当地语言”为硬性要求。

供应链管理领域则完全是候选人市场，大型外资跨国企业在各个职能上均由空缺。如果企业希望在物流成本不断上升的情况下赢得战争，就必须开始将供应链管理视为科技创业、而非蓝领工种。

采购与供应链

马来西亚

马来西亚的采购和供应链招聘在数量和复杂程度双重维度均有升高，尤其针对具备特殊技能和实际操作经验的高素质候选人。

由于劳动力和资源的成本相对较低，跨国公司已经并将继续在马来西亚建造其亚洲地区的制造和供应链中心。虽然人才需求一直在升高，薪酬却仍保持相对稳定。

公司持续关注运营效率和成本节约方面的改善，并期待候选人在这些领域取得过良好的成绩。

随着制造和供应链中心在马来西亚的不断壮大，具备技术能力的候选人受到高度追捧。具备由于业务和产品数量增加、而在企业组织内部建立和推动转型经验的候选人面临高度需求。熟悉流程改进和卓越运营以提升业务效率的候选人将在薪酬谈判中处于优势。除SAP实施外，候选人还应该了解精益六西格玛和持续改善等关键方法论。

雇主对本土候选人的青睐还在持续，除非部分职位需要有相关的区域或全球经验，否则这些本土候选人能帮助他们更好地理解本土市场条件和相关规定。

与此同时，在采购领域，我们看到各行各业对直接和间接采购人才的需求都在不断增长，尤其集中在制造业和共享服务中心。同样，流程改进和变更管理是2017年的关键可转移领域，这一点还将在2018年持续。随着采购职能的发展，来自已经具备完善系统和流程的跨国公司的候选人将受到高度重视。

在竞争如此激烈的市场中，多数公司在招聘时都保持着较高标准，以确保交付质量。虽然我们预计采购和供应链职位将在2018年持续增长，用人单位也将更加重视候选人和具体工作角色的契合。

新加坡

未来一年内，随着采购和供应链在整体业务绩效中变得更为重要，候选人所面临的关键要求将在于其与商业业务对决的能力。能够影响利益相关方、与其协作、并能够在跨职能环境中有效开展工作的候选人将面临高度需求。

在过去的一年中，供应链市场保持相对稳定，而采购市场则更难预测，时而繁忙、时而平静。

在经历了一系列重组后，采购企业显得更加稳定。虽然我们可能不会看到采购职能的积极扩张，但企业仍将其团队添加包括专业类别管理等在内的更多专业职能。此外，强大的数据分析技能仍然至关重要，企业不仅仅希望了解他们把钱花在了哪里，更希望能了解并识别降低或避免成本发生的机会。

供应链仍然是以产品为主导型公司的关键组成部分，但也变得越来越复杂了。对于了解端到端流程的经验丰富的供应链专业人士来说，即便其下一个角色可能不会覆盖整个流程范围，但也将面临高度需求。企业将聘用更多中级管理人员，推动供应链职能的进一步发展。

物流市场将面临更大的不确定性，正如个体消费者一样，工业客户也希望能以更低的价格获得更快的运输和更高的透明度。物流行业正处在一个关键点，企业从未掌握过如此多的数据，大数据专业人士将面临更高需求、以改善这一行业整体的客户体验。

‘雇主对本土候选人的青睐还在持续，这些人能帮助他们更好地理解马来西亚本土市场条件和相关规定。’



采购与供应链

采购

	首席采购官 / 采购主管	采购经理	品类管理经理	采购员
中国	700 - 1,300	300 - 600	250 - 400	150 - 200
香港	1,020 - 2,000	420 - 720	600 - 780	300 - 420
日本	20 - 35	8 - 13	7 - 12	5 - 7
马来西亚	300 - 480	130 - 195	104 - 156	52 - 91
新加坡	180 - 300	80 - 120	80 - 110	39 - 65

	采办总监	采办经理	采购总监	采购经理
中国	700 - 1,500	300 - 600	700 - 1,200	300 - 600
香港	720 - 1,200	420 - 600	720 - 1,020	360 - 600
日本	13 - 17	8 - 13	13 - 15	8 - 13
马来西亚	420 - 660	130 - 260	300 - 480	110 - 170
新加坡	200 - 250	80 - 120	156 - 220	70 - 90

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	5 - 7
马来西亚	108 - 156	117 - 195	195 - 325	55 - 72
新加坡	65 - 91	65 - 105	65 - 105	52 - 60

	仓库经理	仓库 / 库存控制
中国	240 - 360	144 - 192
香港	360 - 560	240 - 300
日本	7 - 8	5.5 - 7.5
马来西亚	96 - 144	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	240 - 420	300 - 480	420 - 600	420 - 600	360 - 480
日本	3.5 - 5	6.5 - 8	7 - 10	4 - 7	7 - 10
马来西亚	36 - 72	84 - 120	104 - 132	104 - 156	130 - 180
新加坡	33 - 48	65 - 100	59 - 85	65 - 95	65 - 130

NOTES

- 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

采购与供应链

供应链

运输	运营经理	运输经理	运输协调员
中国	250 - 400	150 - 280	80 - 130
香港	360 - 540	360 - 540	240 - 340
日本	7 - 10	6 - 9	4.5 - 6
马来西亚	78 - 143	75 - 104	30 - 58
新加坡	65 - 90	65 - 90	39 - 52

	车队经理	车队协调员	进 / 出口文员	贸易合规经理
中国	180 - 300	144 - 216	96 - 144	420 - 600
香港	360 - 480	420 - 540	180 - 240	480 - 720
日本	5 - 7.5	4.5 - 6	3.5 - 6	8 - 11
马来西亚	109 - 260	26 - 52	26 - 52	195 - 312
新加坡	52 - 65	52 - 65	30 - 49	78 - 169

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	390 - 500	325 - 480
日本	6 - 8.5	8 - 13	6.5 - 8	5.5 - 7
马来西亚	42 - 66	117 - 195	60 - 104	52 - 78
新加坡	48 - 66	72 - 120	48 - 72	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	700 - 1,500
香港	390 - 500	325 - 520	480 - 660	780 - 1,400
日本	7.5 - 9	7 - 10	8 - 12	14 - 18
马来西亚	52 - 114	130 - 195	104 - 195	240 - 480
新加坡	48 - 72	72 - 96	72 - 96	150 - 240

NOTES

- 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



中国

中国房地产行业很大程度上受到正在新兴生态城市发展和创建的影响。规划中数以百计的“宜居城市”所创造的就业需求中，大部分集中在运营/物业管理、建筑师和设计师岗位。开发人员也面临需求，以确保满足严格的可持续发展条件。

在“传统”城市中，我们预计酒店管理领域将出现大量机会。从2017年开始的持续趋势来看，我们预计生活方式、娱乐和体育等领域在今年将创造比零售业更多的就业机会。从旧建筑物向现代生活空间的修复是另外一个持续的趋势，为能够将古老外观融入当今现代风格的室内设计师创造了坚实需求。

在办公楼和商业空间领域，房地产资产购买类人才将在2018年面临高度需求，承担金融、医疗和IT等领域的职位。

日本

在众多主要领域中，外包领域在今年有持续增长，这一点在2018年还将持续。设施管理和项目管理角色在外包/供应商处的数量已经超过了其在内部/客户处的数量。这一趋势已经于几年前在金融领域开始，并逐步拓宽到包括医药、IT和制造等其他行业。在内部职位中，中高层设施管理职位将在今年开放。

薪酬在总体上保持稳定，但外包市场利润率的缩小指使其薪酬水平总体低于内部/客户处的相同职位。

商业地产、设施管理和项目管理中高级人才亟需的技能包括：流利的日语和英语、供应商管理技能和强大的沟通及客户服务技能。

随着2020年奥运会的临近，我们看到海外投资者对日本房地产市场的兴趣也日渐浓厚，尤其在物流和酒店资产方面。

收购和资产管理职位对具备强大分析背景的候选人的需求正在不断攀升。新晋企业正在通过极具吸引力的薪酬和激励措施积极需求本土双语人才。

新加坡

2017年，新加坡房地产行业延续了几年以来的下跌趋势。油气、制造和金融行业的持续挣扎，也对低迷的住宅租赁市场和工商业地产市场中产生影响。

不过，我们看到有迹象显示，随着房地产价格的略微上涨，市场可能已经触底反弹。前两个季度的空置率均由下降，客户对工业地产的兴趣也更为浓厚，2018年的前景可能会更好。

雇主在招聘方面仍然非常谨慎。招聘的重点是候选人从其他东南亚市场和新加坡处所获取的经验。企业希望通过确保整个区域的开发项目以增强其旗下位于新加坡的投资组合，因此需要合适的人才达成这一点。

不出所料的是，房地产开发行业的薪酬在过去几年内一直保持稳定。部分职位的薪酬甚至略有下滑。我们预计2018年将不会出现大的变化，但仍希望略有改善的市场

条件能使薪酬稳定在当前水平、甚至显现出增长的潜力。

我们同时也预计，资产/地产管理方面也不会发生重大变化。具有降低运营成本和监督A&A工作经验的候选人正在面临的高度需求也将持续。

‘日本对具有强大分析背景的候选人和资产管理职位的需求日益增长。’

	经理 (2-5年)	经理 (5-10年)	高级经理	项目管理主管	房产管理总经理
中国	240 - 300	250 - 400	600 +	600 +	700 +
新加坡	42 - 60	60 - 85	85 - 120	130 +	150 +

	中心经理 -零售 (5-10年)	中心经理 -零售 (10年以上)	设备经理 -软件服务 (2-5年)	设备经理 -软件服务 (5-10年)	设备经理 -软件服务 (10年以上)
中国	300 - 500	350 - 600	150 - 240	250 - 550	420 +
日本	N/A	N/A	5 - 7	7 - 10	10 - 12
新加坡	60 - 85	85 - 120	48 - 60	60 - 110	120 +

NOTES

• 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它福利

房地产

	设备总监 (10年以上)	租赁经理 (2-5年)	租赁经理 (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 - 18	18 +
新加坡	180 +	50 - 65	65 - 96	96 - 132	140 +

	资产经理 (2-5年)	资产经理 (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 +
新加坡	55 - 80	80 - 120	100 - 144	145 +

	房产投资 分析师	房产投资 经理	房产投资 副总监	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 / 经理 (2-5年)	并购测量师 / 经理 (5-10年)	高级并购测量 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 - 18	18 +

	工料鉴定师, 非认证 (2-5年)	工料鉴定师, 非认证 (5-10年)	高级工料 鉴定师-认证	工料鉴定 总监-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
新加坡	48 - 72	72 - 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	3 - 5	5 - 8	8 - 12	12 - 15	15 - 18
新加坡	48 - 72	72 - 102	78 - 120	110 - 200	180 +

NOTES

- 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

销售



中国

随着很多跨国企业计划在2018年开设新的店铺，我们预计在办公室和零售店铺两个层面都将有更多职位开放。为了成功应聘，候选人应具备双语能力、海外经验、并有能力轻松达成高绩效目标。成功的候选人也将需要介入管理，在适当时机协助本土员工培养更强大的客户服务技能。

我们也预计将有大量独立的客户服务角色在2018年进入市场。企业期待成功的候选人能够建设和电子商务所提供的商品存在明显差别的店铺。在中国，在线购物体验仍然给大部分网购消费者带来失望，但销售额却逐年递增。随着在线零售商之间竞争十倍级的增长，很多公司需要采取更复杂的方式、确保消费者获知他们的产品。在整个行业、以及企业的产品组合方面，商务拓展机会都将在2018年有所增多，为能够快速思考、在销售方式上别具创新精神的候选人制造机会。

香港

我们预计，香港零售业将在未来一年内取得缓慢但显著的复苏。奢侈品和高档零售业都将在未来几个月内战略性地规划编制的增加，这些增长在电子商务团队将尤为显著。这也是为了响应日益增多的香港消费者对网上购物便捷和效率的偏好。对于消费者来说，在线“个性化”的重要程度丝毫不逊于线下，有越来越多的公司希望找到能为其定制强大产品和服务解决方案的销售经理，以适应消费者日益增长的销售要求。

金融和专业服务公司将在2018年需求更多具备法务经验的商务拓展经理。总监和副总裁级别的高级职务也将进入市场。随着来自中国大陆地区的投资日益增长，能够使用普通话交流的候选人受到高度追捧，尤其是具备一定海外经验和较强人员管理能力的求职者。

日本

日语母语销售人才的短缺将在2018年有所上升。

2017年，电子商务领域资深专员到经理级别的员工流动率非常高。在职位供大于求的市场总，上行的薪酬压力也助长了员工流失。

随着新企业不断在日本开始运营，在线和电子商务销售人才仍面临需求。能够帮助公司获取市场份额的强大商务拓展和销售代表仍面临强劲需求。

由于候选人无法满足高级商务日语的招聘要求，直接和新业务销售角色也难以填补。许多雇主面临的问题都在于无法填补退休员工所留下的职位空缺。

采用咨询式销售方式的候选人面临着前所未有的青睐，他们能帮助技术公司将销售方式从产品转型到解决方案。

很多新公司也在日本设立办事处，为客户提供更好的服务，这些公司为在特定市场中具备强大网络和优秀技术知识的国家经理创造了更大的需求、也提供了更高的薪酬。雇主正在寻求具备相应技能和经验的人擦次，以设立新的办公室和流程、聘用和建立团队、推动商务拓展和销售活动的进展。

马来西亚

由于生活成本上涨对可支配收入造成的影响，马来西亚的快消品行业仍然低迷。很多公司的销售额和利润均有下降，部分公司正在缩减其商业团队，以降低成本、平衡收入的下降。

好的一面是，虚拟现实设备和智能穿戴产品的普及率将在2018年有大幅增长。这一趋势将为具备强大产品知识、能够教育消费者如何通过这些设备和产品获益的销售人才创造强劲需求。

和2017年的趋势相同，很多新兴且令人振奋的创业公司都将在2018年打入马来西亚市场，为销售人员创造新的机会。

与此同时，有越来越多的公司将在马来西亚设立区域中心，为能够担任区域商务销售领导者的人才创造更高需求。我们也预计将有更多初级和中级销售职位在2018年进入市场。

新加坡

蓬勃发展的科技行业将在2018年持续创造销售职位。我们已经看到很多公司从一开始就成立了20到30人的销售团队。技术销售领域的销售补贴至少两位数起。能够对这一领域的增长态势加以自信运用的商务拓展经理及商务拓展总监收到高度追捧。

在聘用外国人员所面临的诸多限制下，很多公将继续加大努力，吸引海外的新加坡人回国担任职务。外派的新加坡人希望在本地的工作机会中看到两大优势：较高的薪酬和灵活的工作选择。

同时，顺应全球趋势，新加坡的传统零售行业在2017年下半年开始停滞不前。因此，很多知名的高街品牌和奢侈品牌都在削减店内编制。

‘许多企业将继续加大吸引海外新加坡人回国。’

销售

零售	采购经理	陈列经理	服务运维经理
中国	350 - 700	300 - 550	N/A
香港	480 - 750	420 - 720	380 - 540
日本	6 - 9	5 - 8	6 - 9
马来西亚	84 - 150	60 - 84	110 - 140
新加坡	60 - 120	60 - 120	N/A

	品类经理	零售经理
中国	500 - 800	250 - 700
香港	400 - 600	720 - 840
日本	8 - 10	6 - 10
马来西亚	110 - 150	72 - 96
新加坡	100 - 150	60 - 100

销售	地区经理	区域销售总监	销售总监
中国	1,000 - 2,000	600 - 900	700 - 1,200
香港	1,050 - 2,000	1,000 - 1,600	840 - 1,200
日本	15 - 50	15 - 25	15 - 25
马来西亚	300 - 480	260 - 530	216 - 480
新加坡	180	180 +	150 - 300

	业务发展经理	全国销售经理	销售运营经理
中国	300 - 700	500 - 800	260 - 500
香港	480 - 720	800 - 1,000	480 - 720
日本	8 - 20	12 - 18	6 - 10
马来西亚	72 - 144*	150 - 230*	144 - 180
新加坡	80 - 200	75 - 180	80 - 160

NOTES

- 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

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13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。

瀚纳仕在亚洲所有运营的国家中均获得了全球领先的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，并建立了拥有数百万名潜在候选人的人才库。我们很荣幸在LinkedIn上拥有超过200万粉丝——是招聘行业粉丝数最多的企业帐号。

4,400+

名候选人每年通过我们找到永久性职位

700+

每周有超过700名临时员工通过我们为雇主提供服务

650+

在亚洲地区拥有超过650名员工

13

在亚洲地区拥有13个办事处

11

在该区域拥有超过11年从业经验

荣誉奖项

“亚洲国家行业最佳猎头公司”—— 2016与2017年度人力资源管理亚洲读者选择大奖

“亚洲最佳会计及财务人员猎头公司”—— 2012、2013、2014、2015、2016与2017年度CFO创新奖

2017 领英社交互动最活跃的招聘公司

日本“年度招聘流程外包服务供应商”—— 2015与2016年度亚洲猎头行业权威评选

香港出色顾问“年度出色猎头”—— 2016年度亚洲全球招聘大奖

日本“年度银行行业猎头公司”—— 2015年度亚洲全球招聘大奖

新加坡“最佳猎头公司”—— 2015人力资源杂志“年度最佳人力资源服务机构”

马来西亚“最佳猎头公司”—— 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

“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

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
邮箱: beijing@hays.cn

上海

上海市石门一路288号
兴业太古汇香港兴业中心一座1205-1212室
邮编: 200041
电话: +86 21 2322 9600
邮箱: shanghai@hays.cn

苏州

苏州市苏州工业园区
华池街时代广场24号楼1506单元
电话: +86 512 6289 0288
邮箱: suzhou@hays.cn

广州

广州市天河区
珠江新城华夏路26号1508室
邮编: 510620
电话: +86 20 3811 0333
邮箱: 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
邮箱: 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
邮箱: 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
邮箱: shinjuku@hays.co.jp

横滨

横滨市神奈川县
西区Kitasaiwai 1-11-11
NOF横滨西口大厦2层
邮编: 220-0004
电话: +81 45 326 3130
邮箱: 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
邮箱: 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
邮箱: 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2304-5室
邮编: 50088
电话: +60 3 2786 8600
邮箱: 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
邮箱: 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

俄罗斯

新加坡

西班牙

瑞典

瑞士

阿拉伯联合酋长国

英国

美国



Follow Hays Careers Hong Kong on Facebook



Follow Hays_Asia on Instagram



Follow Hays on LinkedIn



@HaysSEAsia @HaysJapan



Follow Hays-China on WeChat



Follow @Hays瀚纳仕 on Weibo

©Copyright Hays Specialist Recruitment Pte Ltd (Singapore) 2018. 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, 不可复制或以任何其他方式储存、重新制作或转载本指南的全部或部分。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。

您可以在我们的官网上浏览本报告的PDF版本

hays.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.sg | hays.com.my