

2024年中国内地 高管人员薪酬展望

就业趋势调查

2024年

毕马威行政人员招聘服务

kpmg/cn/en/home/services/tax/people-services



并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

摘要

中国内地员工人数增长预期趋于平缓

57% 首席级受访者预期
2024年员工人数
将保持不变或有一定增长



36% 预期 2024 年员
工人数将减少，
这是最普遍的反馈



所有受访者中
22% 预期2024年
员工人数增加



创收和运营

预期是2024年员工人数增长的主要领域



面对不确定因素，薪资展望正在调整

63% 的受访者在2023年转换
工作后获得加薪，平均
加薪幅度为 **24%**



2023年受访者在同
一雇主工作时获得
而薪资变化则相对

**更高奖金
温和**



2024年*转换工作后，预期薪酬变化最常见的是
增长20%至29%

*预计2023年的增长率将达到或超过30%



88% 预期2024年将获得
相同或更高的奖金
70% 预期在2024年的薪
资评估中会有加薪



人才市场仍然活跃

36% 的受访者在2023年寻求
新的职业机会，其中
15% 成功获得了新工作



尽管市场情绪较为疲软，2024年上半年仍有
29% 的受访者考虑跳槽
这一比例相比去年有所增加



随着求职者求职周期的延长和海外
专业人才回流，我们观察到



求职者群体在增加
随着人才努力塑造自身差异以脱颖而出
竞争变得更加激烈

人才匹配仍面临挑战

97% 首席级和/或人力资源受访者表示
在招聘合适人才方面遇到了挑战
其中，**49%** 认为这些挑
战难以应对



46% 雇主从中国其他地区招聘人才，
同时，**18%** 雇主从海外招聘人才



企业可通过优化
薪酬和福利 以及
人才参与度 使自己在市场
上更具竞争力



在接受调查的受访者中
73% 愿意在大湾区不同城市迁移或
从其他地区迁移到大湾区工作



要点

与往年相比，总体员工人数预期较为疲软，反映出经济前景依然具有不确定性。

在市场疲软、人才竞争激烈的情况下，求职者需要不断提升技能，以脱颖而出。

面对招聘挑战，企业应探索本地以外的人才市场，以接触到更大范围的候选人。他们还可以寻求外部专业招聘中介的支持，利用行业专业知识来甄别优质人才。

鉴于市场情绪疲软，候选人的薪酬预期已经做调整。为了吸引顶尖人才并与其他企业区分开来，雇主应在福利待遇中考虑提供灵活的工作安排和长期激励计划。

近四分之三的受访者都愿意在大湾区工作，企业应考虑利用该地区的优势，特别是创新和技术以及金融服务行业。

“

在经济不确定性加剧的背景下，雇主在成本和经营业绩表现方面面临着更大的压力。确保顶尖人才的到位对于企业的成功仍然至关重要——我们注意到，企业高度重视能够带来转型和营收增长的顶尖人才，他们能够为企业的最终利润做出贡献。



萧维强
个人服务合伙人
毕马威中国

”

行业亮点

所有行业



受访者预计其中国内地业务在2024年将增加员工人数
(首席级这一比例上升至30%)

27%的受访者预计会减少



2023年平均支付的奖金



预计2024年薪酬评估后工资会上涨

6%的受访者预计会减薪



预计2024年其奖金将实现同比增长

12%的受访者预计会减少

金融服务

- 与去年相比,招聘趋势有所放缓
- 然而,超过一半的受访者预计其2024年的薪资和奖金将增加,这反映出一定程度的乐观情绪



专业服务

- 预计2024年员工人数将减少
- 与此同时,预计薪资涨幅不及往年



工业市场

- 去年,新能源和半导体行业吸引了大量投资,导致对相关人才的需求急剧上升
- 2024年,超过一半的受访者对薪资和年终奖的增长持乐观态度
- 展望未来,生产商有望从技术创新和全球需求中获益



消费品市场

- 39%的受访者预计2024年在同一雇主的薪资将增加10%或以上
- 超过一半的受访者预计2024年的奖金将保持不变
- 具备数字技能和创新能力的求职者备受青睐



创新及技术

- 2023年,人才需求增加,但投资放缓影响了企业业绩
- 2024年,76%的受访者预期在同一雇主处也可获得加薪;49%的受访者预期奖金将上涨
- 39%的受访者正在考虑转换工作,是转换工作最活跃的行业



公共服务

- 招聘预期较去年略有下降,但仍持谨慎乐观态度,反映公共服务职位面对经济趋势仍保持稳定



2024年中国内地高管人员薪酬展望

- 01 人才市场概览 P.7
- 02 薪酬展望 P.14
- 03 人才管理 P.28
- 04 大湾区机遇 P.42
- 05 参考资料 P.45

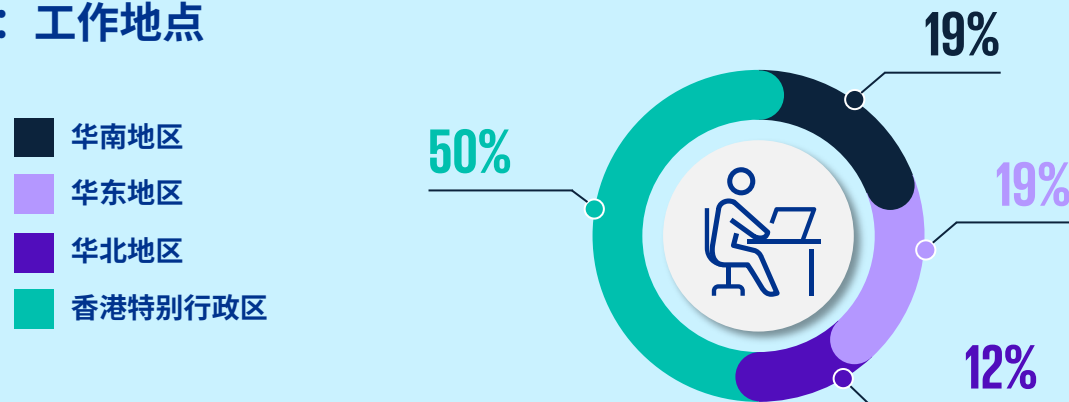
关于本次调查

这是毕马威公布的第八期高管人员薪酬展望报告。毕马威委托YouGov进行了一项在线调查，共有1,103名企业高管和专业人员参与了调查。其中，551名受访者在内地工作或居住，552名受访者在香港特别行政区工作或居住。

总体而言，受访者来自多个行业，包括创新及技术、金融服务、工业市场、专业服务、公共服务和消费品市场。在受访者中，38%担任高管层（17%为首席级，21%为部门主管或同等级别）。在受访者中，38%担任高管层（17%为首席级，21%为部门主管或同等级别）。

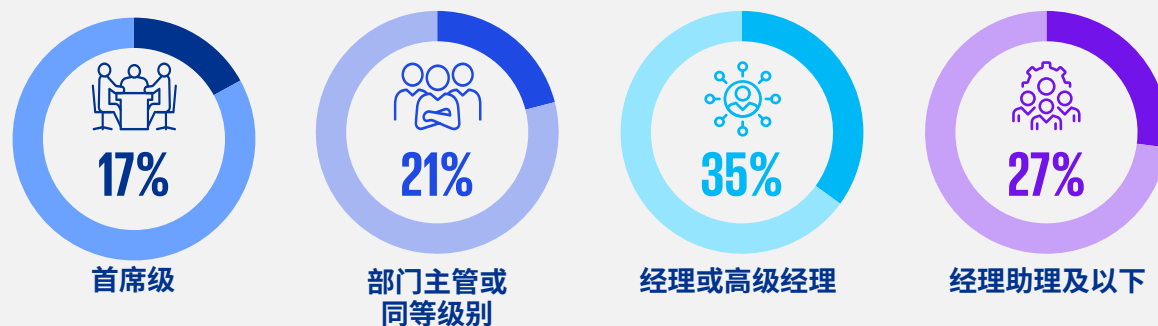
该调查于2024年1月2日至14日进行，旨在征求专业人士对中国内地（尤其是大湾区）就业市场和职业机会的看法。研究涵盖了最新的员工人数预期、薪酬展望和人才趋势等议题。在本报告中，仅将香港受访者的观点纳入大湾区就业前景的部分。

图1：工作地点



基数：中国内地和香港特别行政区的所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

图2：受访者级别



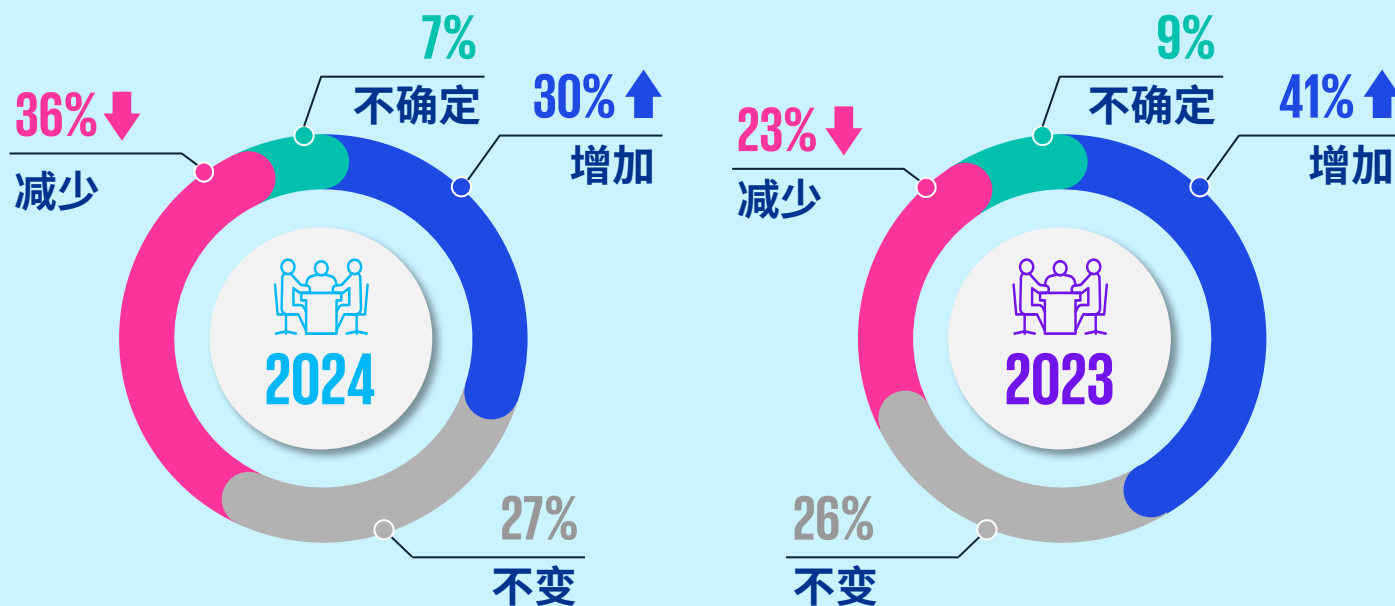
基数：中国内地和香港特别行政区的所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

人才市场概览

预期员工人数

2024年，超过三分之一的首席级决策者预计员工人数将减少，这反映他们意识到未来一年经济的不确定性。另一方面，30%的决策者对今年的员工人数增长持乐观态度。

图3：首席级受访者预期员工人数



基数：中国内地所有首席级受访者
注：由于四舍五入的原因，百分比之和可能不等于100%
资料来源：毕马威调查分析



总体而言，
22% 的受访者预计2024年员工人数将增加



预期员工人数

为应对财务压力，许多企业正在精简运营流程，实现部分职能自动化和降低费用成本。

尽管如此，约六成的首席级受访者预计在2024年保持或扩大员工队伍规模，这表明部分企业对未来持有一定程度的乐观。

与总体员工队伍相比，首席级决策者在2024年的态度略为积极——其中较大比例的人预计年内员工人数将增加。



“

我们在中国的部分岗位空缺仍持续招聘中，并计划略增加员工人数。另一方面，我们预计会在南亚裁员而欧洲的员工人数将保持不变。

陆龙
全球副总裁
礼恩派集团

”

各行业员工人数预期

与去年相比，2024年各行业对员工人数增加的预期均有所下降，同时预期员工人数减少的比例相应上升。在全球经济面临逆风的情况下，许多雇主在招聘方面采取了保守态度。

图4：预计员工人数增加的受访者（按行业划分）

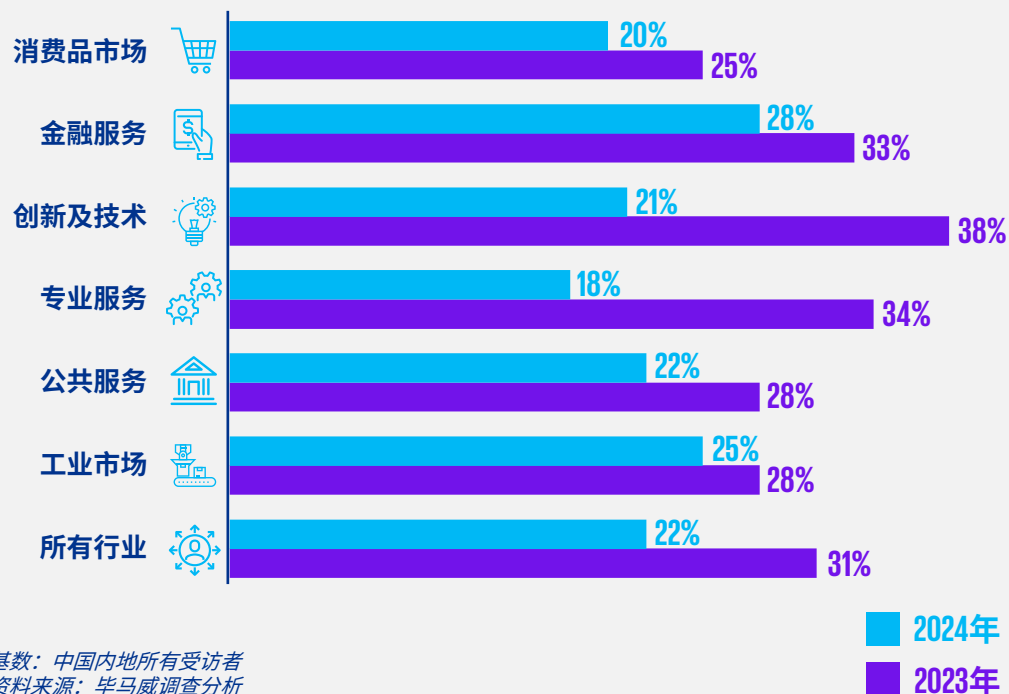
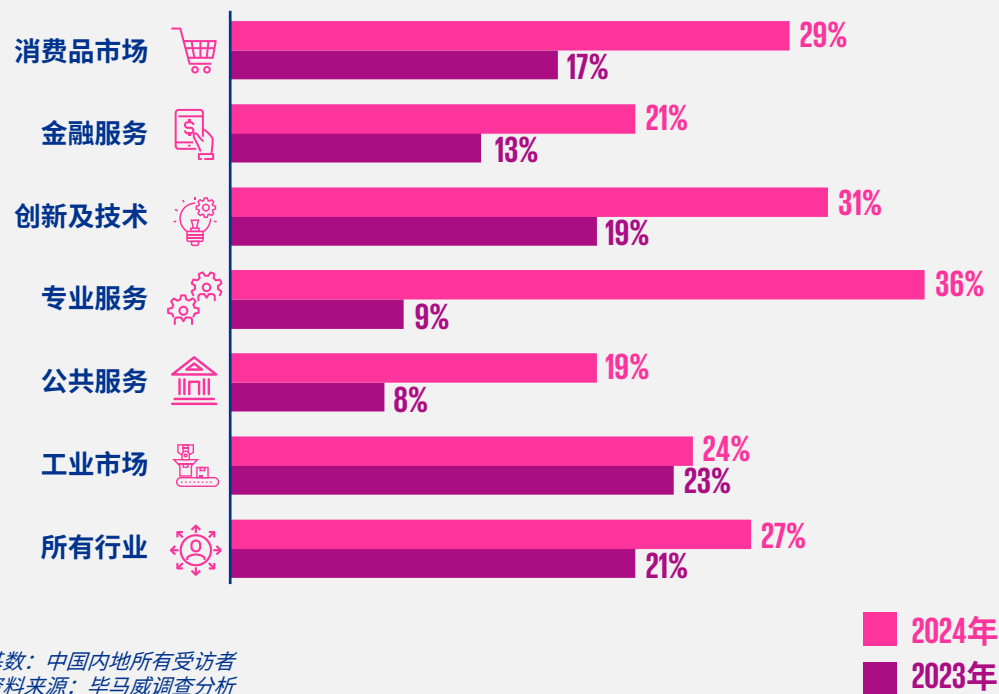


图5：预计员工人数减少的受访者（按行业划分）



各行业员工人数预期

“

战略性人才规划并不仅仅局限于管理员工人数，它还涉及设计职位结构，优先考虑关键技能，使我们能够实现高效、可扩展的运营，并与我们的总体业务战略保持一致。

何佩珊
集团人力资源董事
捷成洋行有限公司

”



消费品市场

该行业对员工人数预期有所降低，反映出需求减弱和该行业向注重更高质量和服务的方向转变的综合影响¹。



金融服务

2024年的员工人数预期持谨慎乐观态度。新的职位随着技术应用和监管变化²应运而生，某些传统职位变得不再重要。因此，企业在招聘方面采取更为审慎的态度。这一趋势可能会使该行业在长期内减少对大量招聘的需求。



创新及技术

顶尖技术人才的竞争非常激烈，具备所需技能的候选人有时在本地市场难以找到³。特别是与人工智能（AI）和大型模型相关的人才需求激增⁴。尽管存在短暂波动，但新兴技术的趋势为该行业带来了中长期的良好增长前景。

¹ 中国日报, Boosting consumption seen as key to reviving economy, 2023年9月6日, https://www.chinadaily.com.cn/a/202309/06/W564f7cf34a310d2dce4bb426b_1.html

² 南华早报, China's new financial watchdog gets teeth to take on fintech risks, 2023年11月12日, <https://www.scmp.com/economy/china-economy/article/3241246/chinas-new-financial-watchdog-gets-teeth-take-fintech-risks>

³ 路透社, China quietly recruits overseas chip talent as US tightens curbs, 2023年8月24日, <https://www.reuters.com/technology/china-quietly-recruits-overseas-chip-talent-us-tightens-curbs-2023-08-24/>

⁴ 南华早报, China's AI talent pool limited amid surging job demand triggered by ChatGPT race, report finds, 2023年11月7日, <https://www.scmp.com/tech/tech-trends/article/3240656/chinas-ai-talent-pool-limited-amid-surging-job-demand-triggered-chatgpt-race-report-finds>

各行业员工人数预期



专业服务

去年，专业服务行业的招聘强劲，尤其是在数字技术和ESG⁵领域。尽管2024年员工人数增长的预期下跌了16%，但仍有18%的受访者预计员工人数将增长。



公共服务

从2023年到2024年，员工人数增加的预期有所下降，这可能反映出地方政府层面的预算紧缩。然而，国家政府的财政政策支持使该行业依然保持乐观⁶。



工业市场

由于工业需求增加和技术进步的积极影响，该行业的招聘意愿相对较强，25%的受访者预计2024年员工人数将增加。去年基础设施和制造业投资的增加为2024年⁷该行业的发展奠定了坚实的基础。

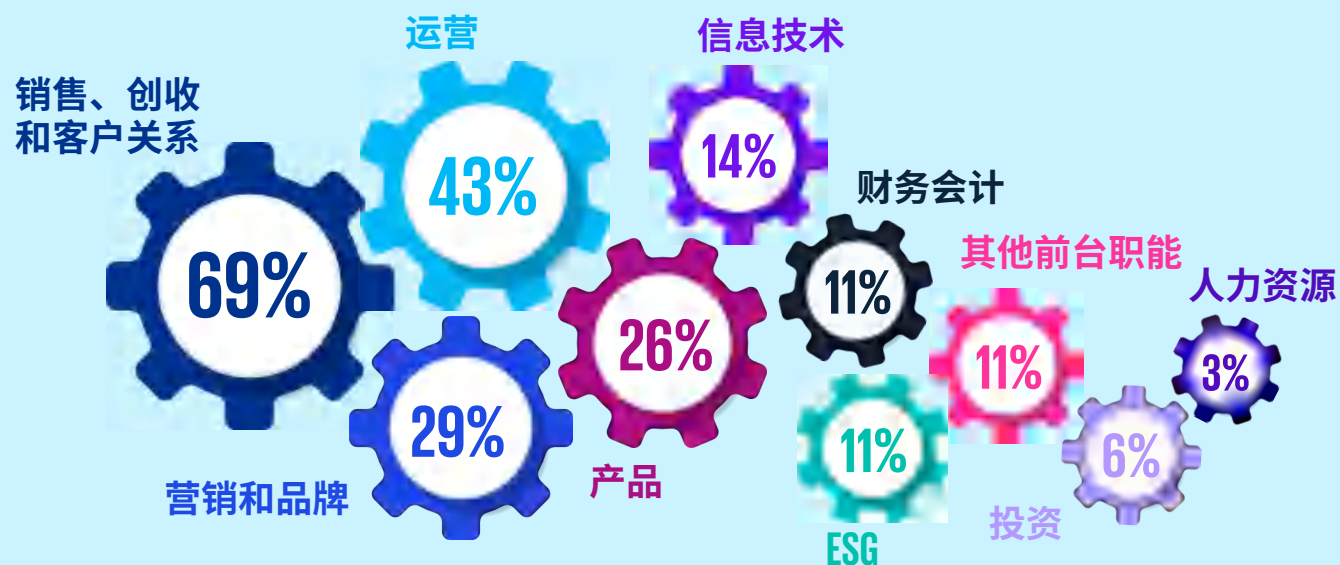


⁵ 南华早报，Big Four accounting firms expand ESG hiring in Hong Kong, mainland China as tougher regulatory compliance exposes deficit in talent, 2022年5月8日，<https://www.scmp.com/business/article/3176947/big-four-accounting-firms-expand-esg-hiring-hong-kong-mainland-china>
⁶ 中华人民共和国国务院，中国批准2024年新增地方政府债券额度的决定，2023年10月25日，https://english.www.gov.cn/news/202310/25/content_WS653852ebcd0868f4e8e09ae.html
⁷ 中国国家统计局，2023年国民经济复苏势头强劲，高质量发展扎实推进，2024年1月17日，https://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202401/t20240117_1946605.html

职能部门员工人数预期

2024年，销售人员、创收人员和客户关系人员的招聘预期强劲，反映出这些人才在创造收入方面发挥的关键作用。

图6：员工人数增加的重点领域



基数：中国内地的首席级和人力资源受访者，他们预计员工人数会增加
受访者可选择多于一个答案
资料来源：毕马威调查分析
ESG：环境、社会和公司治理

由于许多雇主希望提高运营效率以节省成本，今年对运营人员的期望越来越高。

此外，员工对营销和品牌的期望也很乐观，这表明企业正在寻求提高市场渗透率和提升形象。



2024年中国内地高管人员薪酬展望

02

薪酬展望

- ❖ 2023年回顾
- ❖ 2024年展望



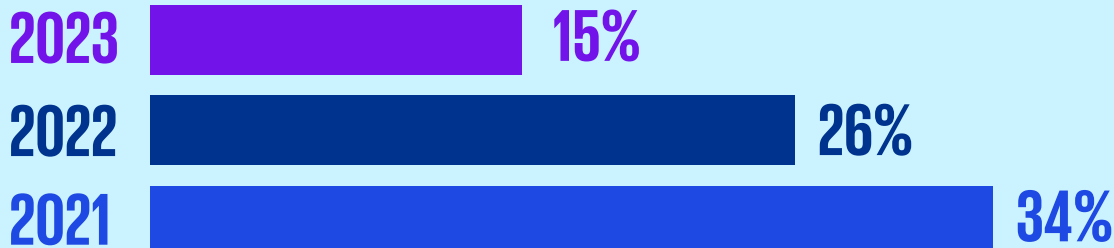
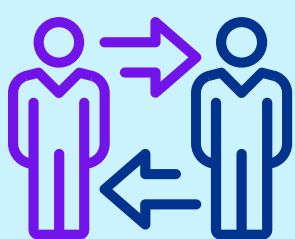
在2023年转换工作

2023年，36%的受访者寻找新的工作机会，但只有15%的人成功获得新职位，反映人才与合适职位之间的匹配存在挑战。



36% 在2023年寻找
新工作机会

图7：表示有职业变动的受访者



基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析



就业市场瞬息万变，新的技能和能力不断涌现。如果求职者缺乏雇主所寻求的经验，他们应该考虑培养相关的新技能，以应对人才市场激烈的竞争。



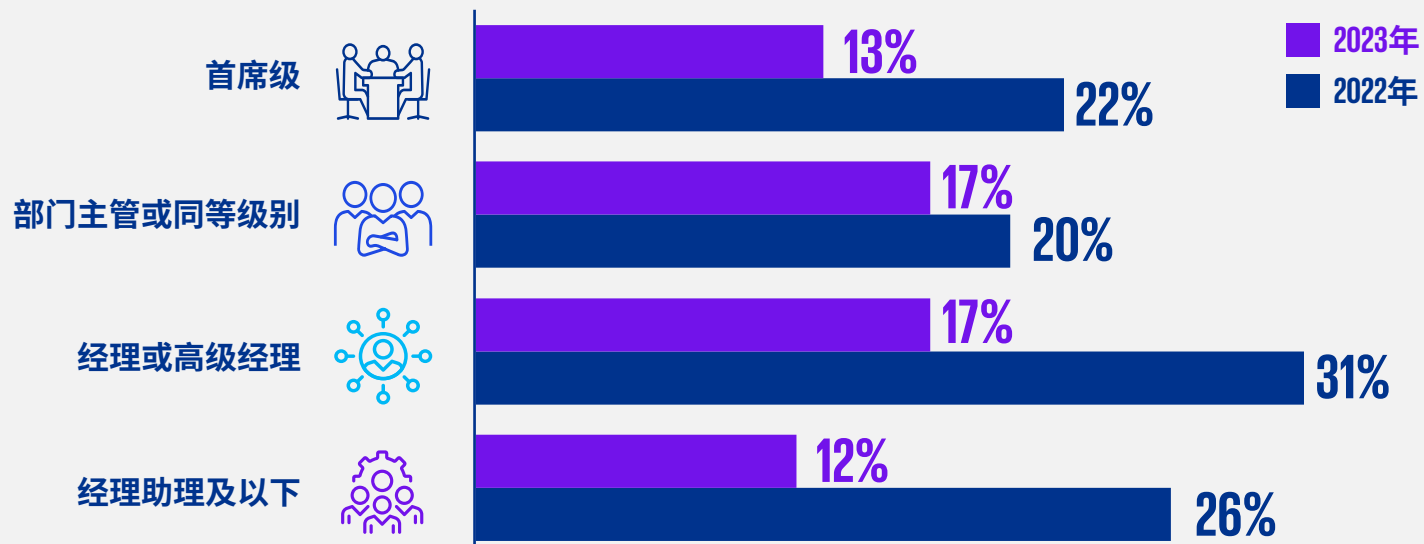
卢雪冰
行政人员招聘服务总监
(中国内地)
毕马威中国



在2023年转换工作

总体而言，与去年相比，成功转换工作的受访者比例减少。降幅最大的是经理和高级经理，以及助理经理及以下级别，这可能代表此类岗位受访者在2021年和2022年转换工作高峰后回归常态。

图8：表示成功转换工作的受访者（按级别划分）

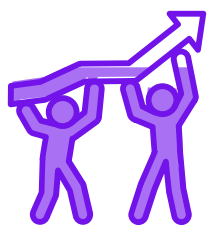


基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

2023年，成功转换工作的人才数量减少，导致求职者人才库扩大，求职者之间的竞争加剧。展望未来，寻求职业发展的专业人士可能需要提升技能，以满足市场需求。

在2023年转换工作

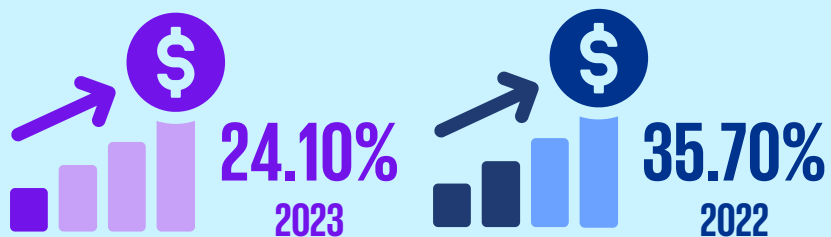
尽管求职者在转换工作后依然获得加薪，但与2022年相比加薪幅度渐趋温和，而雇主在招聘决策上也更加谨慎。



63%

受访者表示，
在2023年换工作
后薪资有所增长

图9：转换工作后的平均工资涨幅



基数：2023/2022年中国内地所有转换工作的受访者
资料来源：毕马威调查分析

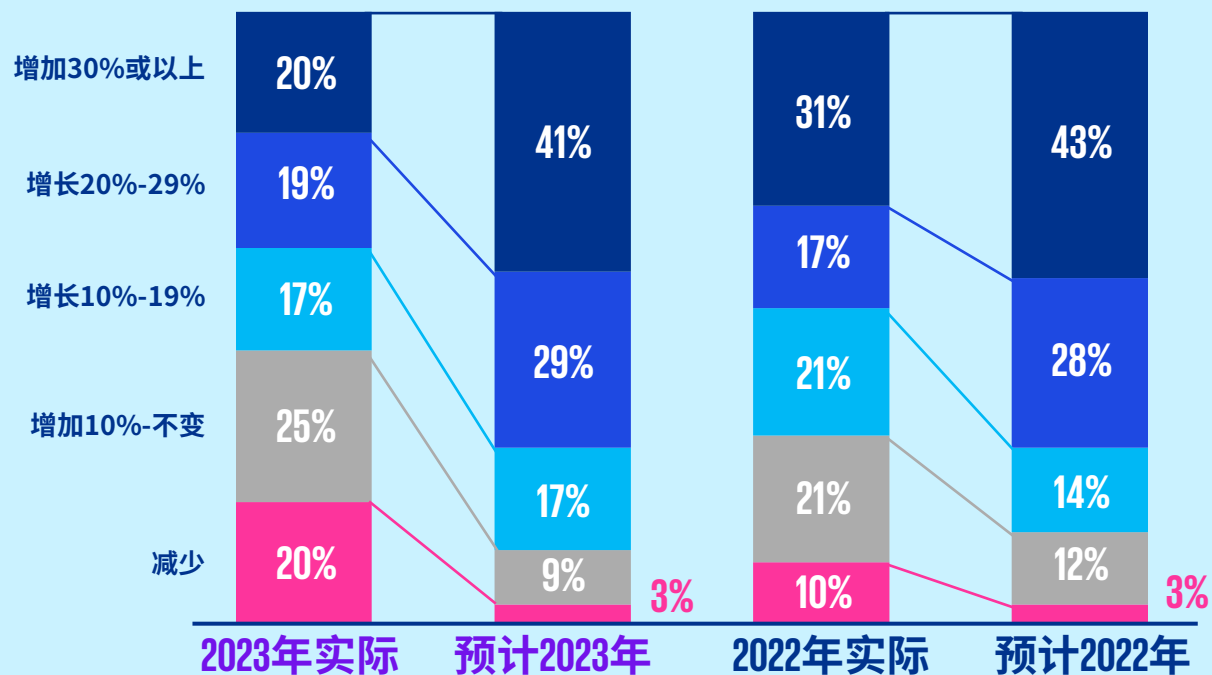
由于员工人数计划更加保守，企业对候选人有更高的期望，并延长面试流程以确保招聘到合适的人才。

如果候选人并没有完全达到预期或不是最佳人选，企业人力资源可能需要其他理由来聘用该人，例如提供合理范围内的底薪。



在2023年转换工作

图10：转换工作后预期和实际薪资变化



基数：2023年和2022年在中国内地转换工作的所有受访者（实际）/在中国内地的所有受访者（预期）
注：由于四舍五入的原因，百分比之和可能不等于100%
资料来源：毕马威调查分析

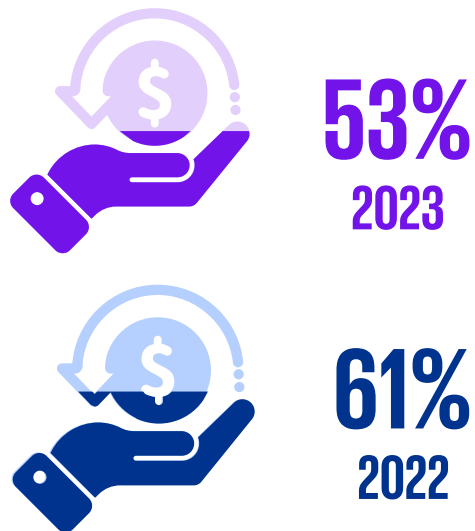
2023年，与2022年相比，转换工作后预期与实际薪资之间的差距扩大。

尽管超过三分之二的受访者预计2023年的加薪幅度为20%或以上，但加薪幅度在0%至10%之间的情况最为常见。

另一方面，五分之一的受访者表示转换工作后薪资涨幅达到30%或以上，反映出雇主仍愿意满足高质量人才的薪资期望。

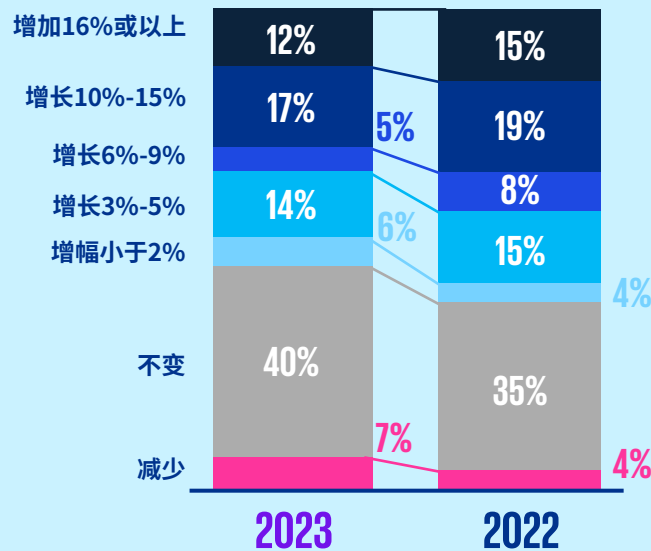
2023年薪酬评估

留在现雇主的受访者表示他们在2023年的薪资调整幅度不大，其中40%的受访者表示去年没有调薪。



受访者在薪资调整后获得加薪

图11：2023年薪酬变动情况



基数：2023年不换工作的中国内地所有受访者
注：由于四舍五入的原因，百分比之和可能不等于100%
资料来源：毕马威调查分析

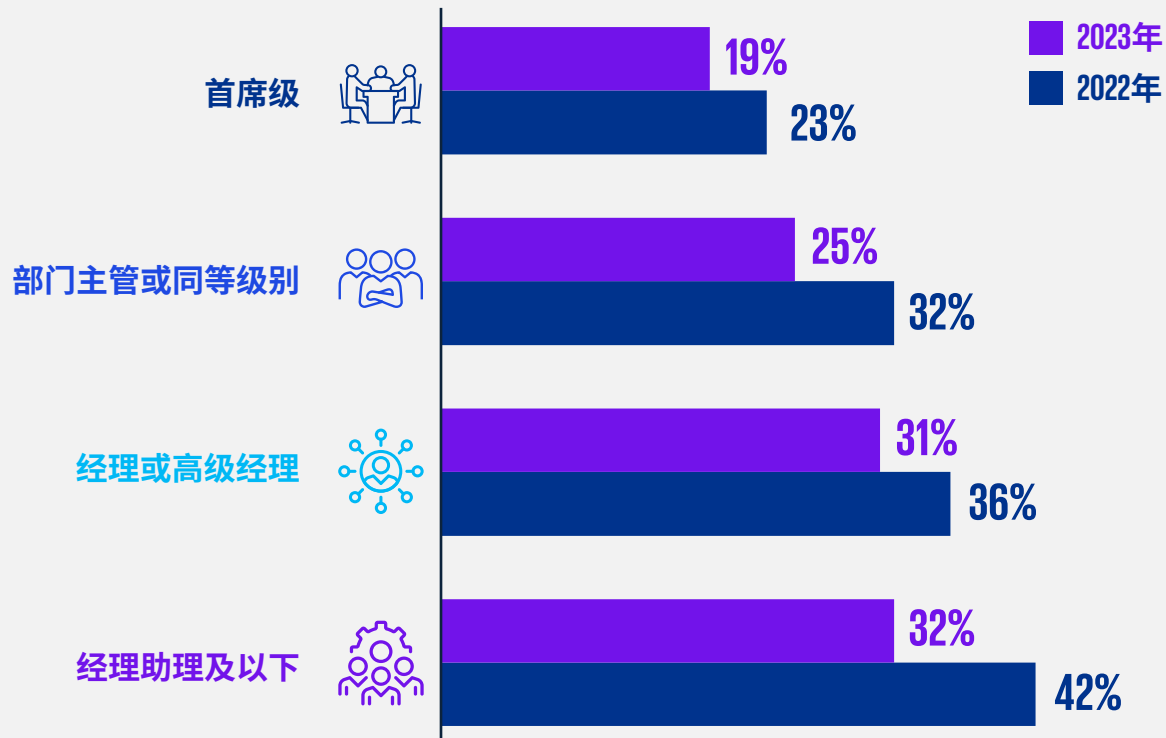


2023年薪酬评估

2023年，三分之一的经理和高级经理、助理经理及以下职位的受访者获得了10%或以上的加薪。总体而言，较低级别的员工往往更加活跃于就业市场，因为需要他们经验水平的工作机会数量超过高管层。较高的加薪幅度可能反映了雇主为留住这类级别的员工所做的努力。

与去年相比，2023年所有级别的受访者中获得10%或以上加薪的人数有所减少，这意味着受访者的议价能力低于2022年。

图12：10%或以上的薪资变动（按工龄划分）



基数：2023年不换工作的中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

2023年的奖金发放

2023年，大多数行业和级别的受访者获得的奖金均高于前两年，其中金融服务和工业市场的奖金尤为突出。

图13：奖金是月薪的倍数（按行业划分）



基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

在多数情况下，某年的奖金会在下一年年初发放，即2023年收到的奖金可能与2022年的业绩有关。

此外，由于企业经营业绩存在不确定性，一些企业已将其部分基本工资转为奖金。这些因素可能导致2023年的数据比市场实际情况所反映的数据更为乐观。



2023年的奖金发放

2023年，受访者平均获得的奖金涨幅相当于0.64个月的工资。在各级别中，首席级和助理经理或以下人员的奖金与去年相比增长最为显著。

图14：奖金是月薪的倍数（按级别划分）



基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析



2024年中国内地高管人员薪酬展望

02

薪酬展望

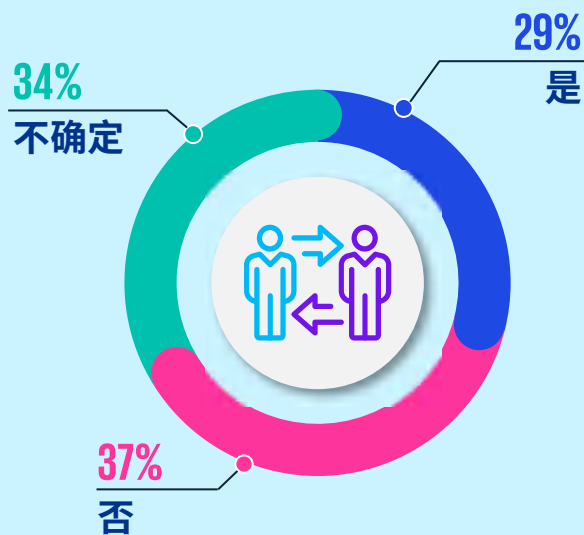
- ❖ 2023年回顾
- ❖ 2024年展望



在未来6个月转换工作

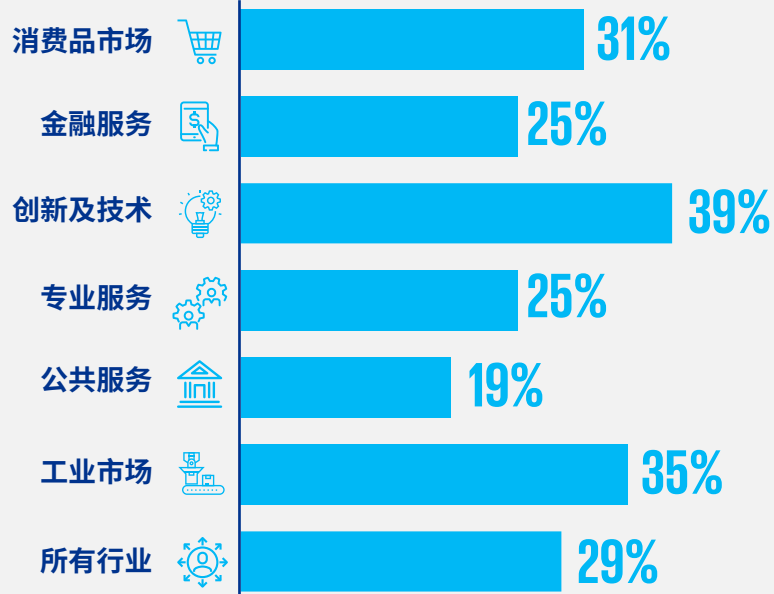
在经济不确定的环境下，29%的受访者表示他们计划在2024年转换工作，这一比例高于去年的24%，可能反映受访者对今年裁员问题的担忧。

图15：考虑在2024上半年换工作的受访者



基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

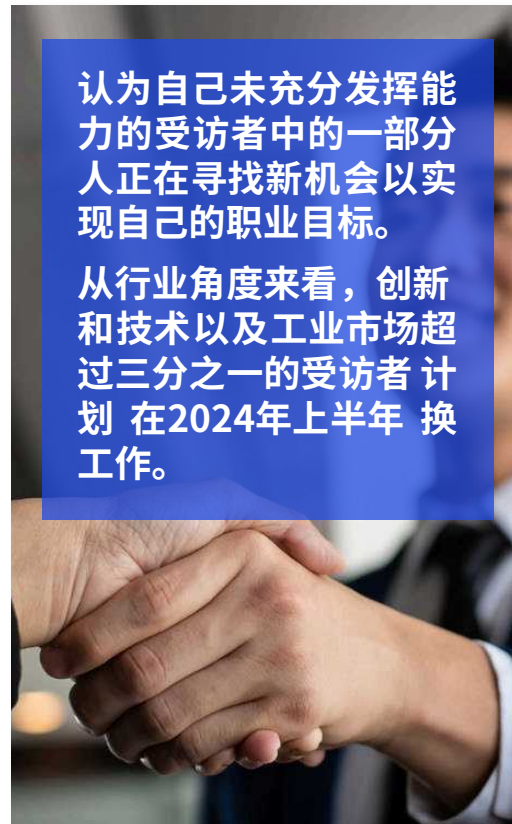
图16：考虑在2024年上半年换工作的受访者（按行业划分）



基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

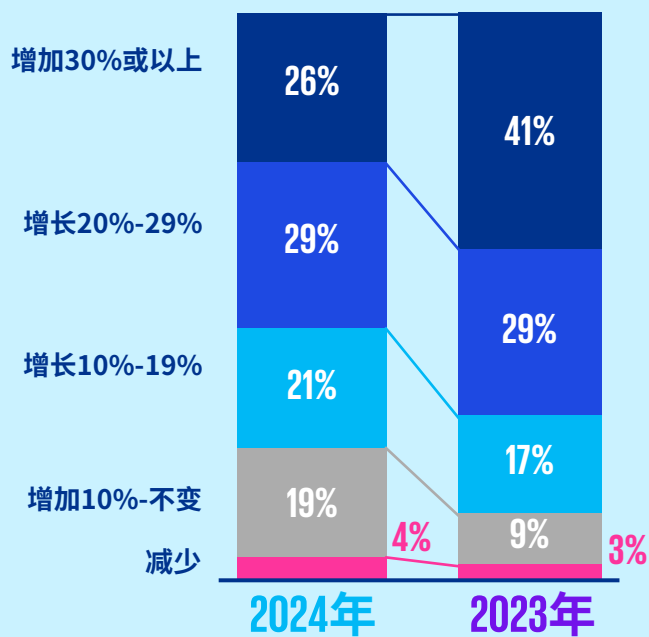
认为自己未充分发挥能力的受访者中的一部分人正在寻找新机会以实现自己的职业目标。

从行业角度来看，创新和技术以及工业市场超过三分之一的受访者计划在2024年上半年换工作。



2024年转换工作的预期薪资变化

图17：2024年转换工作的预期薪资变化

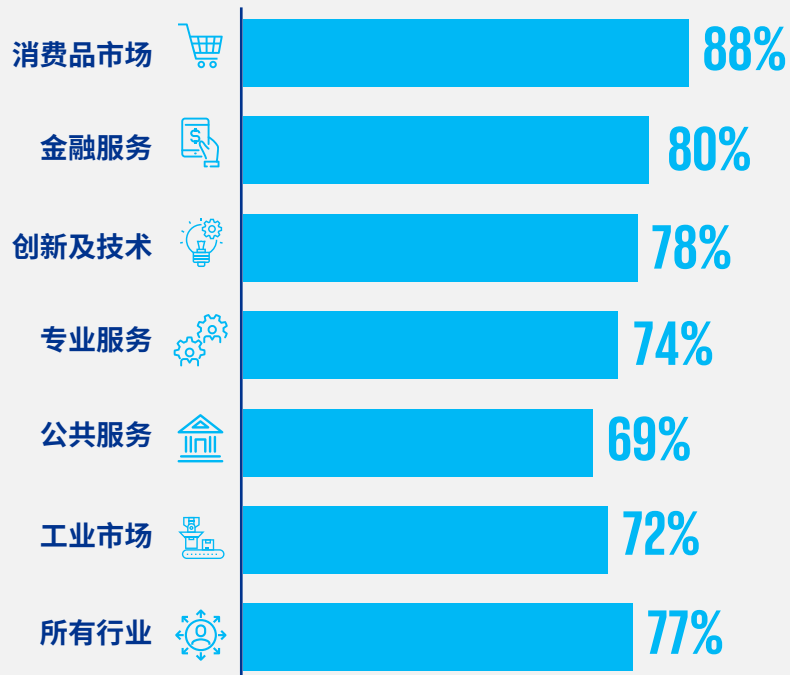


基数：中国内地所有受访者

注：由于四舍五入的原因，数字加起来可能不会达到100%

资料来源：毕马威调查分析

图18：2024年转换工作后预期薪资涨幅达到或超过10%（按行业划分）



基数：中国内地所有受访者

资料来源：毕马威调查分析

最常见的薪资增幅比例从2023年的30%或更高回落至2024年的20%至29%，这反映面对市场的不确定性，薪资期望正在调整。

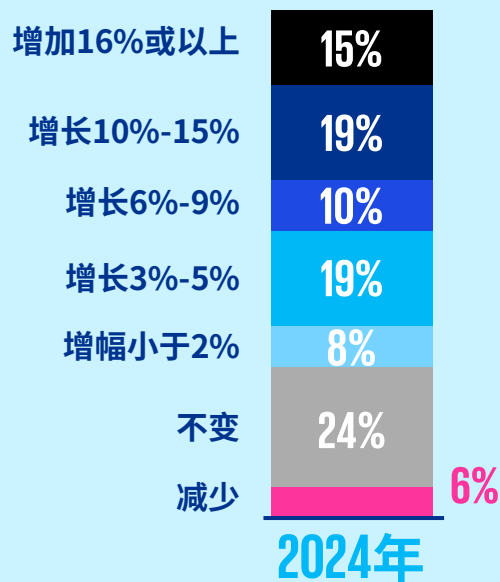
与此同时，所有行业的大多数受访者预计换工作后薪资将增加10%或以上。

2024年预期薪资调整

中国内地受访者对2024年的薪资仍有较高的预期，其中消费品市场和创新及技术行业的乐观情绪最为明显。超过三分之一的受访者预计在现雇主的薪资涨幅将达到10%或以上。

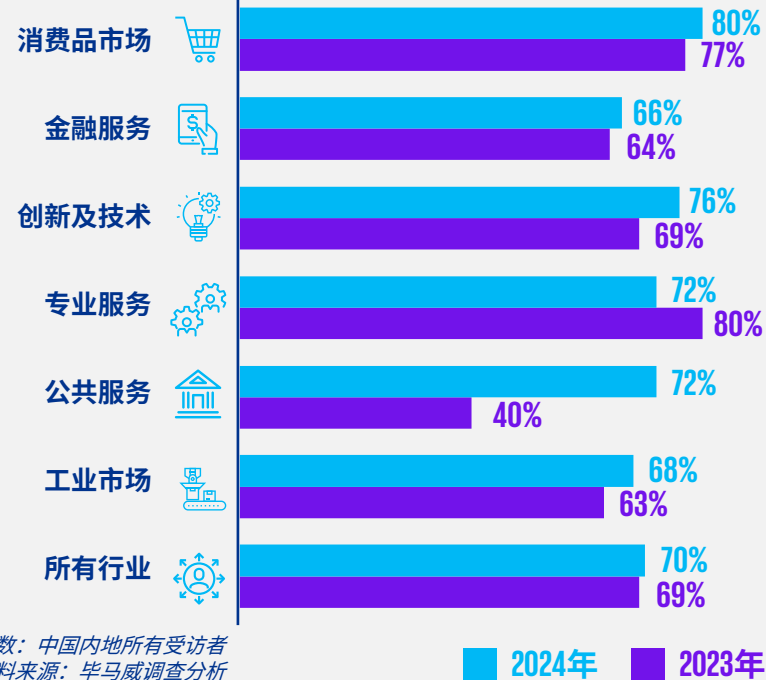


图19：预期现雇主薪资变化



基数：中国内地所有受访者
注：由于四舍五入的原因，数字加起来不能达到100%
资料来源：毕马威调查分析

图20：预期现雇主将加薪的受访者（按行业划分）

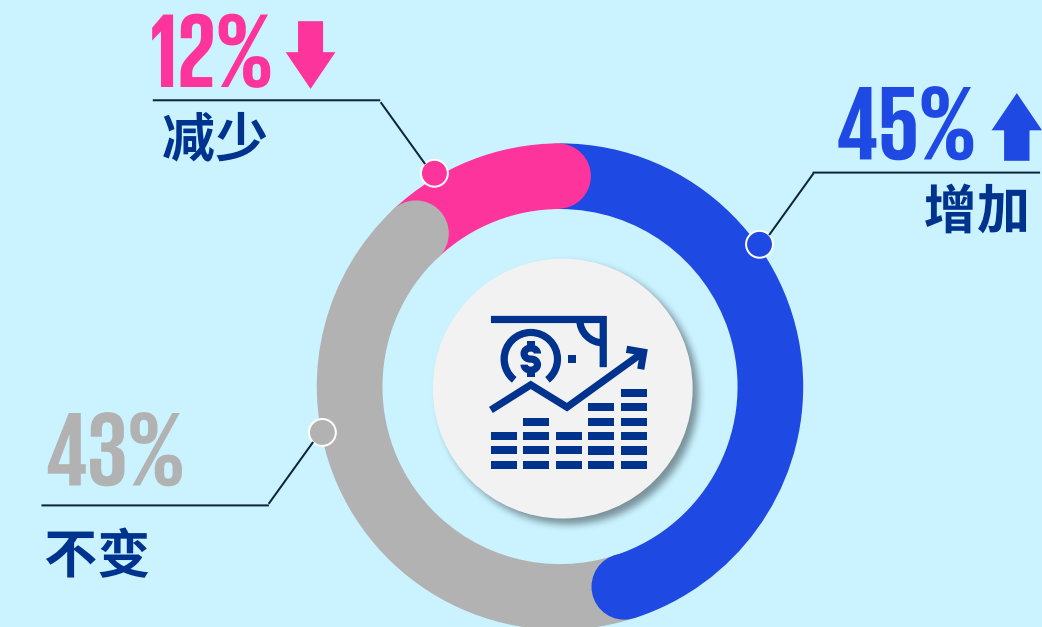


基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析

2024年预期奖金

近一半的受访者预计2024年的奖金将高于去年。

图21：预期现雇主的奖金变化



基数：中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析



56% 的金融服务业
受访者预计2024年
奖金将增加



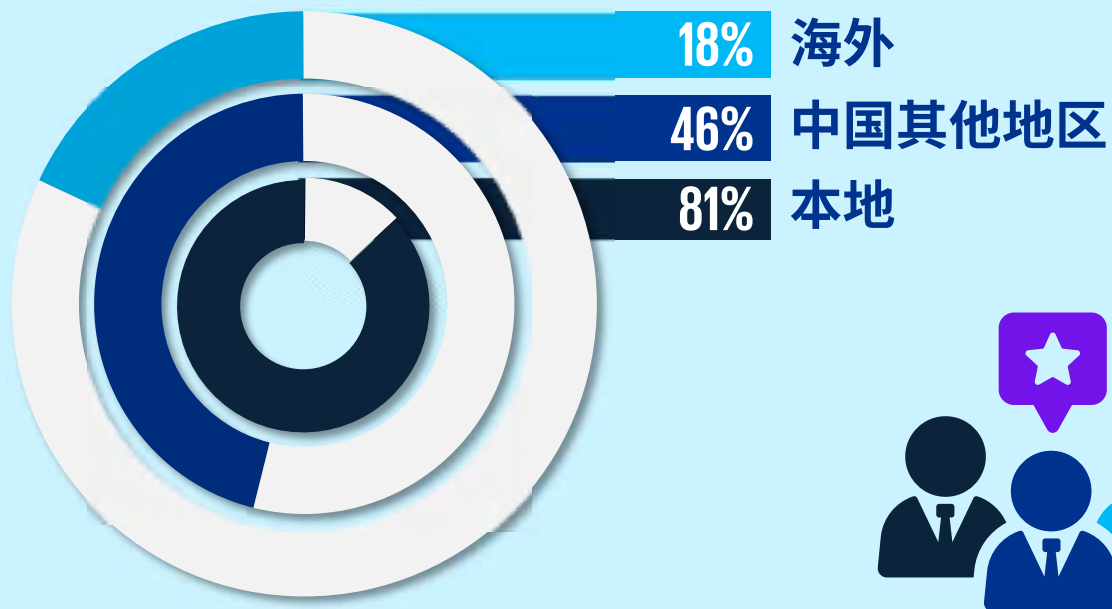
人才管理

- ❖ 人才来源
- ❖ 人才的保留和吸引
- ❖ 薪酬福利

企业招聘人才的区域

一般情况下，雇主所在地区能提供可靠的人才供应，因此雇主更倾向在当地招聘人才。然而，为了应对日益增长的人才短缺问题，增强对区域和全球的认识，企业越来越欢迎来自中国其他地区甚至海外的候选人。

图22：人才招聘的区域

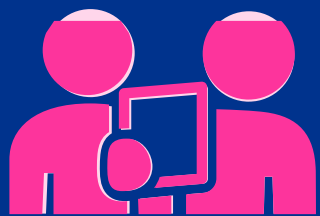


基数：中国内地所有首席级和/或人力资源的受访者
受访者可选择多于一个答案
资料来源：毕马威调查分析



寻找合适的人才

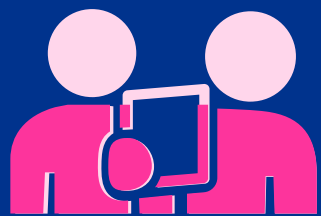
几乎所有首席级和/或人力资源受访者在招聘合适的人才方面都面临着挑战，近半数受访者表示这种挑战难以应对。



所有行业中

97%

受访者表示不容易招聘到能满足业务需求的人才



其中，

49%

认为这些挑战难以应对



“

人才战争已打响，如何获取有价值的人才为企业输送生命力，是目前最核心的战略之一。积极构建数字化招聘体验，快速瞄准获取人才。

郑军杰
中国区首席人才官
森那美集团

”

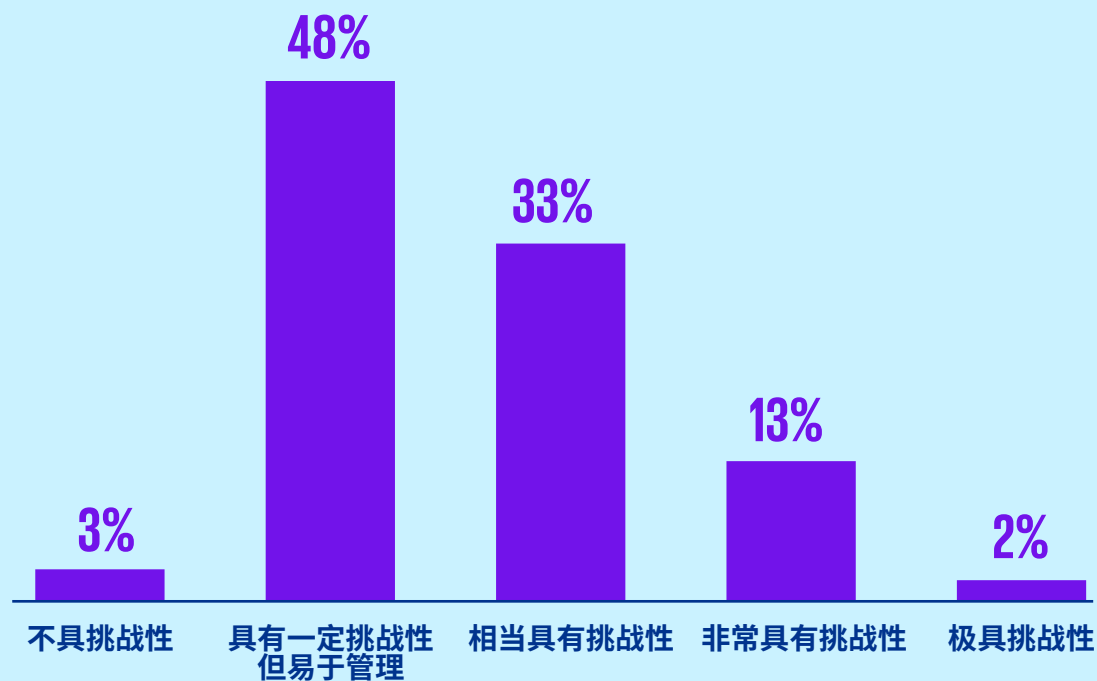
寻找合适的人才

企业的需求往往与市场上的人才供给不匹配，绝大部分雇主认为难以招聘到符合企业需求的人才。

另一方面，雇主可能无法满足人才对更高薪资、工作与生活平衡、灵活工作安排等方面的期望。

这种偏好上的不匹配给企业在吸引合适人才方面带来了很大的挑战。此外，某些地区或行业的人才供给有限，增加了招聘难度。

图23：招聘合适人才以满足业务需求的挑战



基数：中国内地所有首席级和/或人力资源的受访者
注：由于四舍五入的原因，数字加起来不能达到100%
资料来源：毕马威调查分析

寻找合适的人才

67%

企业使用外部
招聘机构



81%

企业在招聘时采
用内部人才选拔

在仅依赖内部人才招聘渠道的企业中，87%的企业发现招聘具有挑战性。

为解决此问题，三分之二的雇主使用外部招聘机构，这些机构能够利用其行业专业知识和广泛的人才网络，为雇主节省时间和成本，并提供适用的优秀人才。

“

人才竞争激烈会重回状态，但这次人才争夺竞争不是单一在做新增业务快速发展新项目和新业态，而是为了争夺行业的中高层次专家，集中在优质人才资源上。

闫磊
人力资源副总裁
未势能源科技有限公司

”

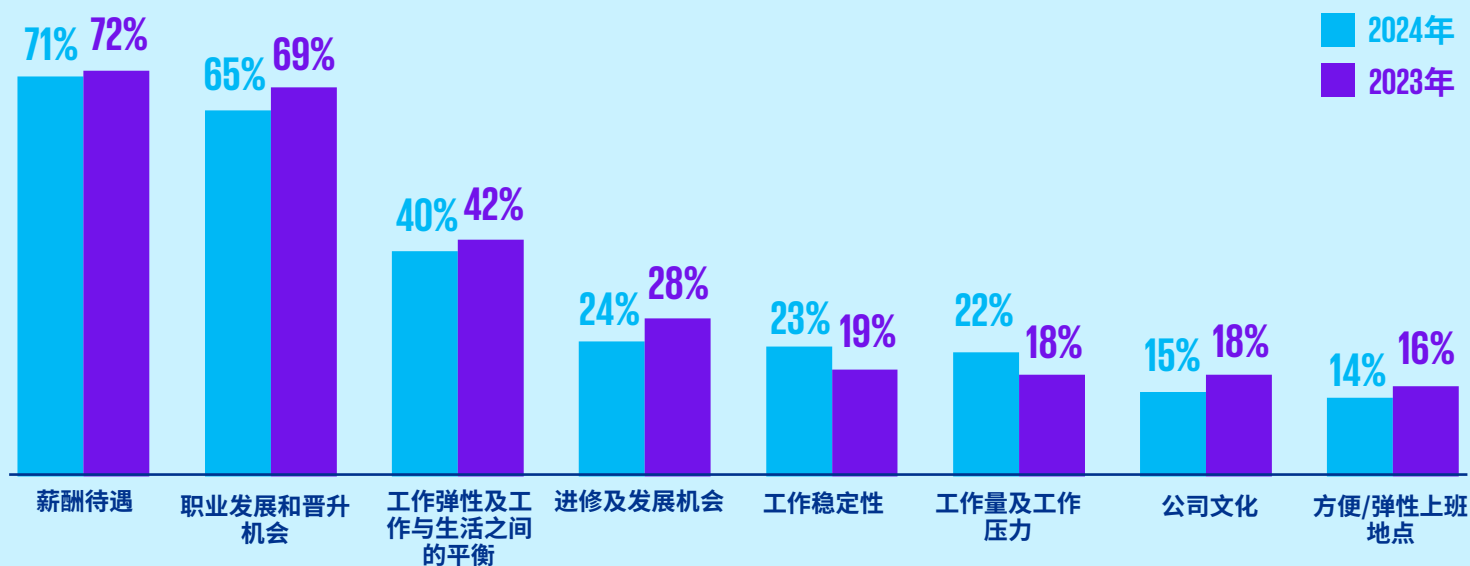
人才管理

- ❖ 人才来源
- ❖ 人才的保留和吸引
- ❖ 薪酬福利

人才保留

薪酬待遇、职业发展和晋升机会、工作弹性及工作与生活的平衡、进修及发展机会仍然是求职者寻求职业变动时的四个主要驱动力。

图24：寻找新工作机会的诱因



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

疫情防控期间，各地人才享受到灵活的工作安排和其他福利。但企业近来已采取措施鼓励员工重返办公室工作⁸，这可能成为双方之间的分歧。

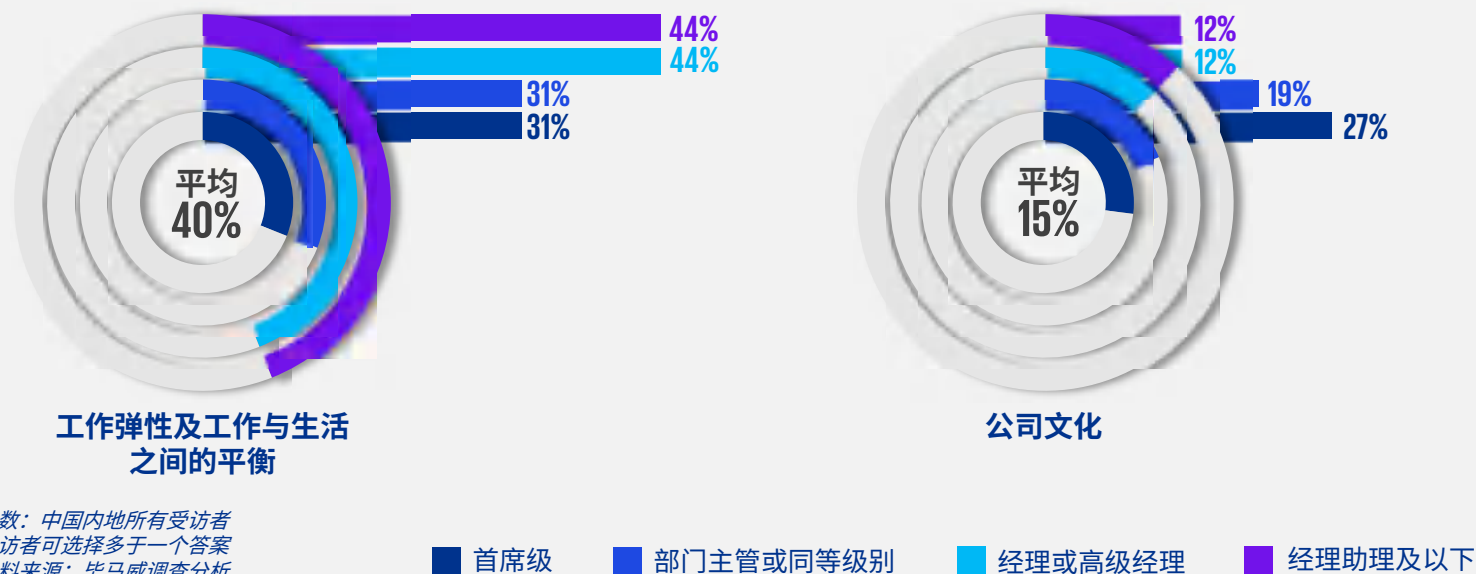


⁸ 毕马威，2023年全球首席执行官展望，2023年10月5日，<https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2023/2023-CEO-Outlook-report.pdf>

人才保留



图25：寻找新工作机会的诱因



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

高级经理和经理、助理管理人员及以下级别更有可能关注工作弹性及工作与生活之间的平衡，这可能是由于他们以任务为导向的工作性质所带来较大的工作压力。

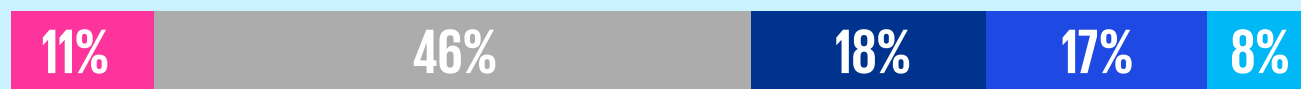
与其他级别相比，首席级人员更可能将企业文化作为寻找新工作机会的动因，反映了他们认为企业文化可以被用来推动战略和增长。

人才敬业度

超过一半（57%）的受访者表示，由于他们对现职感到不满因此正积极寻求新的工作机会。在计划于2024年上半年换工作的受访者（图15）中19%的人满意并有动力继续现职工作。

图26：敬业程度

所有受访者



计划在未来6个月内转换工作的受访者



- 我没有动力，我所在的机构不是值得推荐的雇主
- 我对现职工作有动力，希望继续在现职机构继续工作
- 现职工作不过不失，但如果能够在另一家机构找到更好的工作，我愿意转换工作
- 我对现职工作有动力，我所在的机构是值得推荐的理想雇主
- 我乐于继续现职工作

基数：中国内地所有受访者/2024年上半年考虑转换工作的中国内地所有受访者
资料来源：毕马威调查分析



全球人才对可持续发展课题日趋重视，尤其对于国际化顶尖人才而言，雇主在DIE（多元/平等/包容）方面的措施已成为吸引和保留人才得关键。未来，提供平等公平的职业发展机会及薪酬、搭建多元化的人才队伍与工作环境、打造包容创新的文化，将成为雇主绕不开的功课。

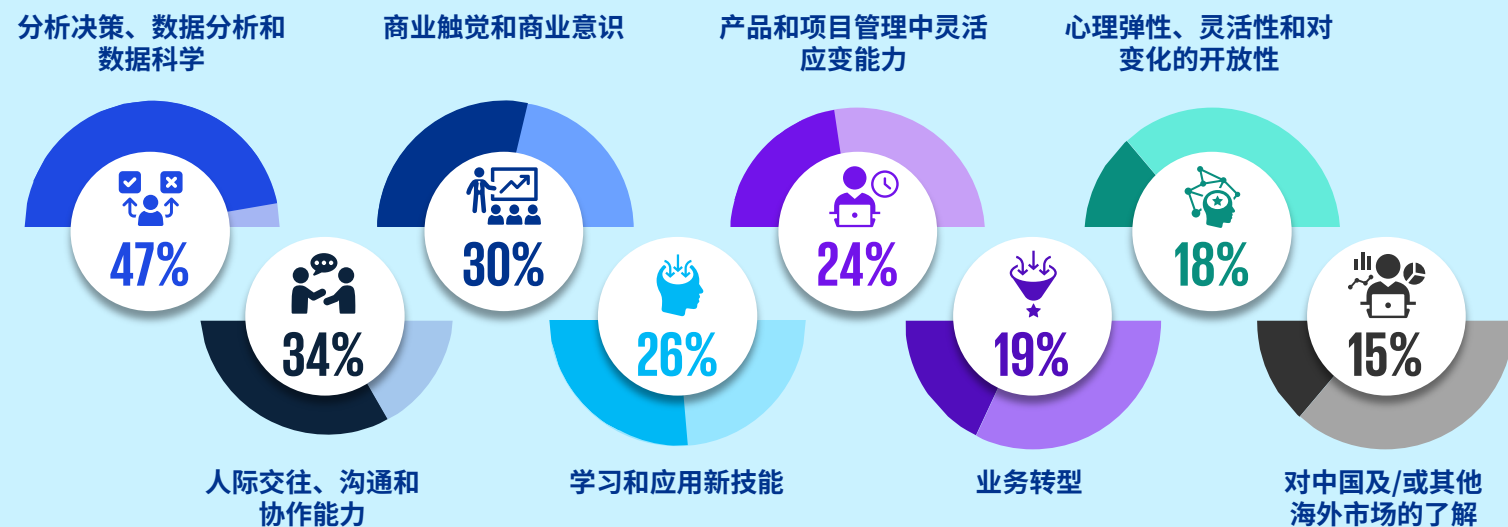
吴岚
党委副书记、副总裁、组织部部长
TCL科技集团股份有限公司



个人的关键技能和知识

分析决策、数据分析和数据科学技能；人际交往、沟通和协作能力仍是职场最关键的两项能力，这与2023年的技能排名相同。

图27：职场所需核心技能



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

2024年，除量化能力外，我们持续看到专业人士注重在BANI世界*中培养软技能：如灵活性、适应变化的能力、快速学习和人际沟通等。



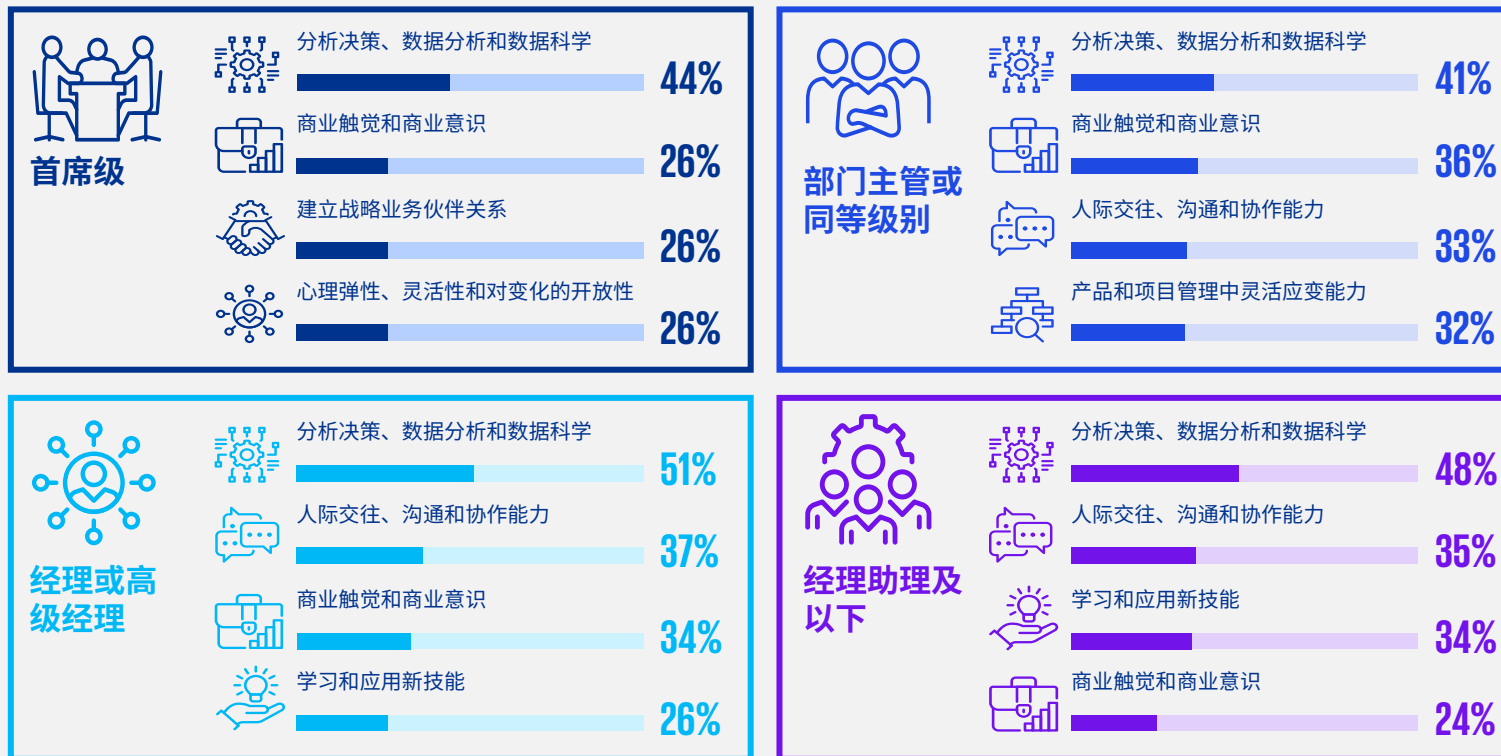
胡海
组织转型与人才变革
合伙人
毕马威中国

* “BANI” 世界是指脆弱 (Brittle)、焦虑 (Anxious)、非线性 (Nonlinear) 和不可理解 (Incomprehensible) 的世界

个人的关键技能和知识

随着新兴技术和转型举措给企业带来的变化，所有级别的受访者继续将分析决策、数据分析和数据科学技能列为最关键的技能。

图28：职场所需核心技能（按级别划分）

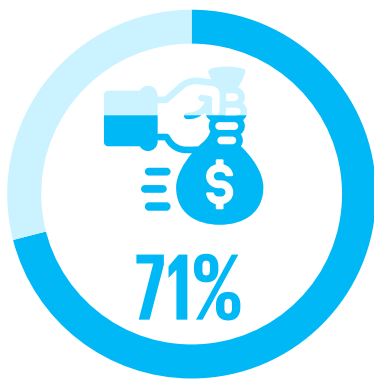


基数：中国内地所有受访者
受访者可选择多于一个答案
资料来源：毕马威调查分析

人才管理

- ❖ 人才来源
- ❖ 人才的保留和吸引
- ❖ 薪酬福利

薪酬福利



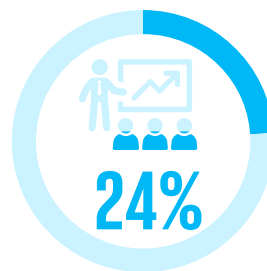
薪酬福利



职业发展和晋升机会



工作弹性及工作与生活之间的平衡



进修及发展机会



“

薪酬福利仍是求职者转换工作的主要驱动力。为了吸引和留住人才，雇主应该在基本薪资的基础上增加其他福利待遇。

通过提供诸如灵活的工作安排和长期股权激励计划等福利，企业可以凸显其自身优势，提升招聘工作的效果。

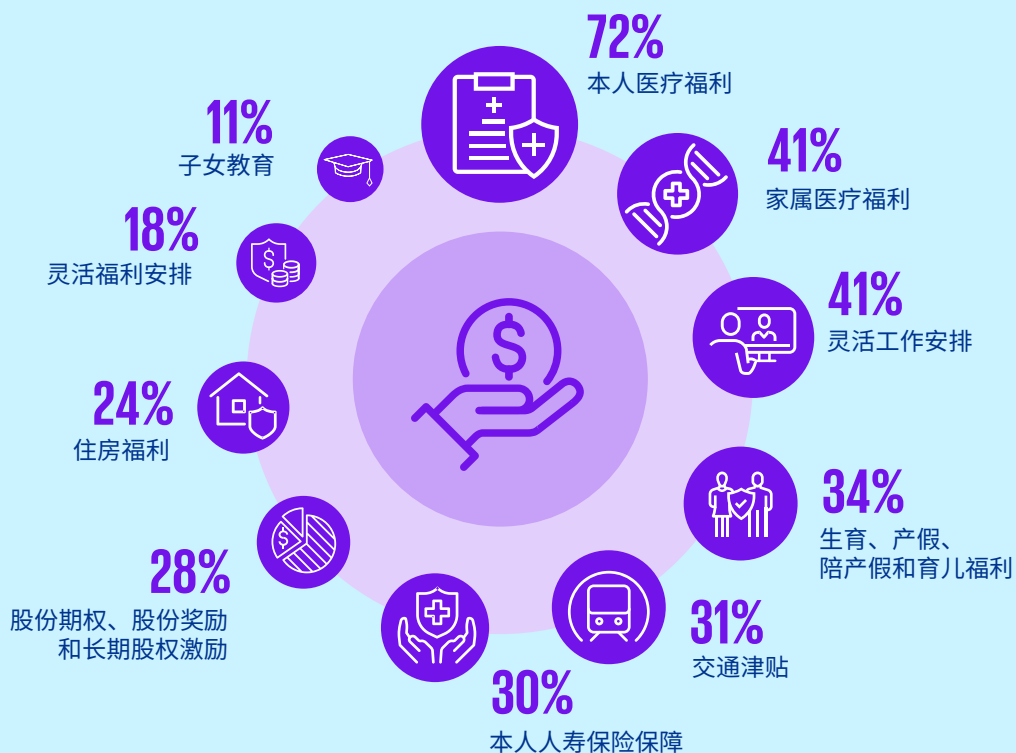


何沛霖
个人服务总监
毕马威中国

”

薪酬福利

图29：企业提供的福利



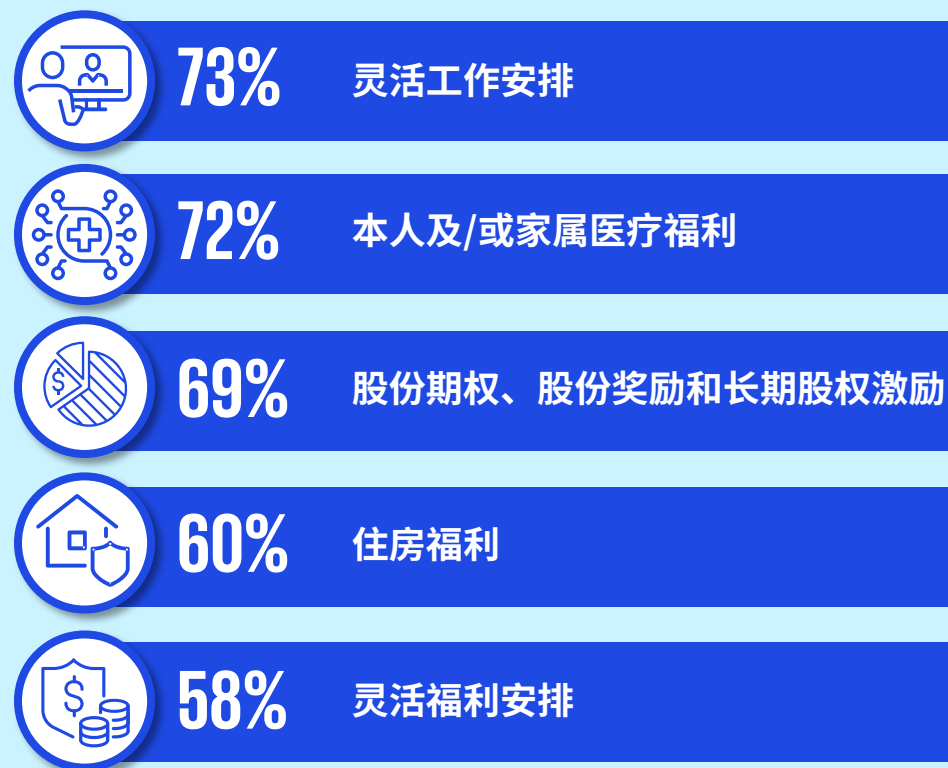
基数：所有在中国内地有全职工作的受访者

受访者可选择多于一个答案

注：2024年调查加入“生育、产假、陪产假和育儿福利”新选项

资料来源：毕马威调查分析

图30：人才希望获得的福利



基数：所有在中国内地有全职工作的受访者

受访者可选择多于一个答案

资料来源：毕马威调查分析

2024年中国内地高管人员薪酬展望

04

大湾区机遇



© 2024 毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国有限责任公司, 是与英国私营担保有限公司 — 毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。
版权所有, 不得转载。在中国印刷。

2024年中国内地高管人员薪酬展望

42

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn

大湾区机遇

2024年，73%的受访者考虑在大湾区不同城市或前往大湾区工作。吸引他们到该地区的三大因素分别是：更好的职业和行业发展前景、更高的收入以及更广泛的工作机会。

73%

愿意在大湾区
不同城市或前
往大湾区工作

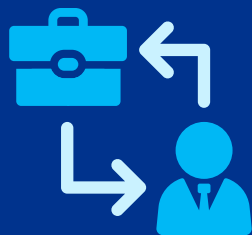


图31：在大湾区工作的三大动机



69%

更好的职业和
行业发展前景



63%

更高的收入



57%

更广泛的
工作机会

基数：中国内地和香港特别行政区的所有受访者
受访者可选择多于一个答案
资料来源：毕马威调查分析

“

协作、包容和开放的心态
对于吸引人才同样重要。
在未来的几年里，我预计
大湾区战略将改变该地区
的人才格局，推动经济达
到新的高度。

田小萍
首席人力资源官
合隆(香港)有限公司

”

大湾区重点产业

2024年，大湾区在创新及技术、金融服务以及专业和咨询服务方面预计将提供最多就业机会。同时，由于需求疲软，该地区的贸易、物流和供应链行业创造的就业机会预期比去年下降10%以上。



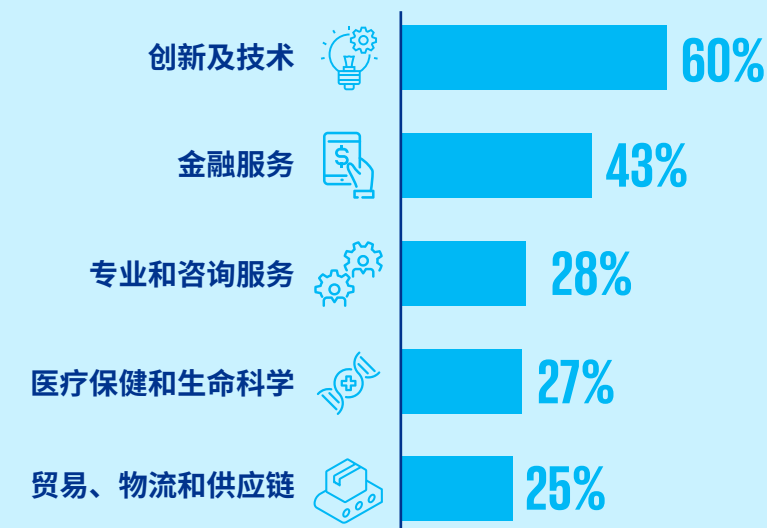
大湾区的人才格局正朝着更加多样化和全面的方向发展。未来，专业人才不仅需要精通技术，还需要具备创新、协作和适应能力，以满足该地区的人才需求。



卢雪冰
行政人员招聘服务总监
(中国内地)
毕马威中国



图32：大湾区有望创造最多就业机会的行业



基数：香港特别行政区和中国内地的所有受访者
受访者可选择多于一个答案
资料来源：毕马威调查分析

许多财富500强企业和全球金融机构已在大湾区设立办事处。作为创新及技术的中心，该地区在人工智能、金融科技和半导体等领域提供了大量就业机会。希望转换工作的人才可以利用这些新兴技术行业机会来实现他们的职业发展目标。

大湾区拥有发达的交通网络，使区域内的通勤变得轻松。此外，其战略位置为前往亚洲及其他地区的主要城市提供了便捷的交通。虽然基础设施已经相当发达，但仍在不断完善中。

参考资料

¹ 中国日报, Boosting consumption seen as key to reviving economy, 2023年9月6日, https://www.chinadaily.com.cn/a/202309/06/WS64f7cf34a310d2dce4bb426b_1.html

² 南华早报, China's new financial watchdog gets teeth to take on fintech risks, 2023年11月12日, <https://www.scmp.com/economy/china-economy/article/3241246/chinas-new-financial-watchdog-gets-teeth-take-fintech-risks>

³ 路透社, China quietly recruits overseas chip talent as US tightens curbs, 2023年8月24日, <https://www.Reuters.com/technology/China-quietly-results-overseas-chip-talent-US-tights-curbs-2023-08-24/>

⁴ 南华早报, China's AI talent pool limited amid surging job demand triggered by ChatGPT race, report finds, 2023年11月7日, <https://www.scmp.com/tech/tech-trends/article/3240656/chinas-ai-talent-pool-limited-amid-surging-job-demand-triggered-chatgpt-race-report-finds>

⁵ 南华早报, Big Four accounting firms expand ESG hiring in Hong Kong, mainland China as tougher regulatory compliance exposes deficit in talent, 2022年5月8日, <https://www.scmp.com/business/article/3176947/big-four-accounting-firms-expand-esg-hiring-hong-kong-mainland-china>

⁶ 中华人民共和国国务院, 中国批准2024年新增地方政府债券额度的决定, 2023年10月25日, https://english.www.gov.cn/news/202310/25/content_WS653852ebc6d0868f4e8e09ae.html

⁷ 中国国家统计局, 2023年国民经济复苏势头强劲, 高质量发展扎实推进, 2024年1月17日, https://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202401/t20240117_1946605.html

⁸ 毕马威, 2023年全球首席执行官展望, 2023年10月5日, <https://kpmg.com/kpmg-us/content/dam/kpmg/pdf/2023/2023-CEO-Outlook-report.pdf>

联系我们

2024年中国内地高管人员薪酬展望

就业趋势调查

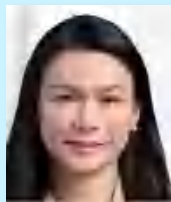
第八期



英文版



中文版



杨嘉燕

个人业务主管合伙人
毕马威中国
+852 2143 8818
karmen.yeung@kpmg.com



萧维强

个人服务合伙人
毕马威中国
+852 2143 8785
david.siew@kpmg.com



卢雪冰

行政人员招聘服务总监
(中国内地)
毕马威中国
+852 3813 7228
kitty.lu@kpmg.com



郑相维

行政人员招聘服务总监
(香港特别行政区)
毕马威中国
+852 3927 5633
eric.s.cheng@kpmg.com



何沛霖

个人服务总监
毕马威中国
+852 3927 5570
gabriel.ho@kpmg.com



刘颀

个人服务总监
毕马威中国
+852 2913 2953
isabel.q.liu@kpmg.com

毕马威行政人员招聘服务

有效的人才方案
KPMG Executive Recruitment Limited是毕马威中国个人服务的业务单位之一，于1994年在香港特别行政区成立。我们可为编制及合同职位招聘多个领域的专家人才。我们的大型团队在广泛的领域招聘，并细分核心行业，以多个不同的专业团队提供服务。

毕马威的服务

行政人员招聘

我们的专长是协助客户为高层、保密、紧急和富挑战性的职位招聘人才。我们特别重视与应聘者建立信任关系，为他们提供专业的职业发展咨询，并提供广泛的选项。



人才地图方案

凭借我们对人才市场的深入了解，我们掌握贵公司竞争对手的信息，为贵公司建立性的人才库。

职业介绍咨询服务

我们提供全面的职业转型咨询服务，包括新工作介绍服务。我们提供被动离职技能讲座，协助个人顺利从原来的职位过渡。

kpmg.com/cn/socialmedia



行政人员招聘
服务网页



最新机会

个人服务

为贵公司提供人才方面的支持



毕马威的服务

- 毕马威行政人员招聘服务**
 - 人才招聘
 - 薪酬基准和调查
 - 人才和技能评估
- 移民服务**
 - 工作和家属签证申请
 - 人才入境
 - 投资签证
- 薪酬结构**
 - 股权激励计划设计和实施
 - 租金报销政策和计划设计
 - 退休金优化和重编
- 薪资服务**
 - 薪资外判和委托管理服务
 - 设立并管理退休金
 - 薪资、税务和法务复核与健康诊断
- 全球人力资源服务**
 - 全球人力资源计划和政策设计
 - 全球人才税务和移民支持
 - 全球人力资源支持和委托管理服务
- 灵活办公方案**
 - 混合办公规划
 - 远程工作
 - 商务差旅支持

如需了解我们的服务，请扫描二维码或登陆我们的网站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/private-enterprise.htm>



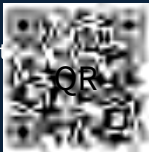
私人和家族企业

毕马威私人和家族企业咨询人员明白您所重视的价值。我们服务众多的企业家，并提供定制化建议服务以协助他们处理不同事务。无论您是带领着快速成长企业的创业者、经营成熟业务的企业家、或者是有意退出投资的股东——毕马威私人和家族企业服务团队提供涵盖家族企业、家族办公室和私人财富的各类服务，能助您驾驭各项挑战。我们至可信赖的专业咨询人员为您服务，担任您的单一联络人，让您尊享毕马威全球专业团队的服务。我们以切合本地文化的服务，协助您布局全球。

我们的团队在下列业务拥有丰富经验和知识：



如需了解我们的服务，请扫描二维码或登陆我们的网站：
<https://kpmg.com/cn/en/home/services/private-enterprise.htm>



关于毕马威中国

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

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

毕马威成员所遍布全球143个国家及地区，拥有超过273,000名专业人员。各成员所均为各自独立的法律主体，其对自身描述亦是如此。各毕马威成员所独立承担自身义务与责任。

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

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



本报告所载的某些或全部服务可能未获准提供予毕马威的审计客户及其附属公司或关联主体。



kpmg.com/cn/socialmedia

本报告所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据本刊物所载资料行事。

© 2024 毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国有限责任公司，是与英国私营担保有限公司 — 毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有，不得转载。在中国印刷。

毕马威的名称和标识均为毕马威全球性组织中的独立成员所经许可后使用的商标。

文档类别：毕马威公开信息