

CTHR 2017年 第一季度薪酬及招聘 趨勢調查



引言

《CTHR 2017年第一季度薪酬及招聘趨勢調查》發現，大部分僱主將加薪及發放花紅，但加薪幅度輕微，且對招聘持審慎態度。另一方面，大部分僱員由於薪酬待遇未如理想及缺乏晉升機會，計劃於第一季度轉工。

免責聲明

此調查報告只供一般參考。CTHR已盡力確保報告內的資料準確，但並沒有對該等資料的準確性或完整性，或在任何特定情況下使用的合適性，作出任何明示或隱含的陳述、申述、保證或擔保。對於因此報告所載的任何資料包括數據而引起的任何損失或損害，CTHR並不承擔責任。

調查目的

- 探討各行業的招聘意慾
- 了解企業對各工種的需求狀況
- 探討2017年的招聘及薪酬趨勢，包括僱主調整薪酬和發放花紅的考慮因素
- 預計流失率，並探討僱員轉工原因

主要調查結果

- 接近半數受訪僱主於2017年有增聘計劃，當中近7成打算招聘初級員工。
- 銷售 / 顧客服務 / 業務發展的工種需求最大，其次為會計 / 審計、資訊科技和行政。
- 大部分僱主相信，2017年本港的整體招聘氣氛將會放緩。
- 大部分受訪僱員有意在2017年第一季度轉工，主因是「薪酬待遇未如理想」及「現職公司缺乏晉升機會」。

調查方法

調查日期：2017年1月

樣本數量：

- 161名來自23個行業的僱主（41%來自中級管理層，30%來自高級管理層）
- 1,153名僱員（超過一半有8年以上工作經驗，22%有3至5年工作經驗，大部分年齡界乎28至37歲）

數據收集方法：

以網上問卷訪問，對象主要為來自不同行業的僱主，以及不同年齡組別的僱員。由CTHR研究小組負責整理及綜合調查結果。

招聘計劃 (2017年第一季度)



凍結人手 24%

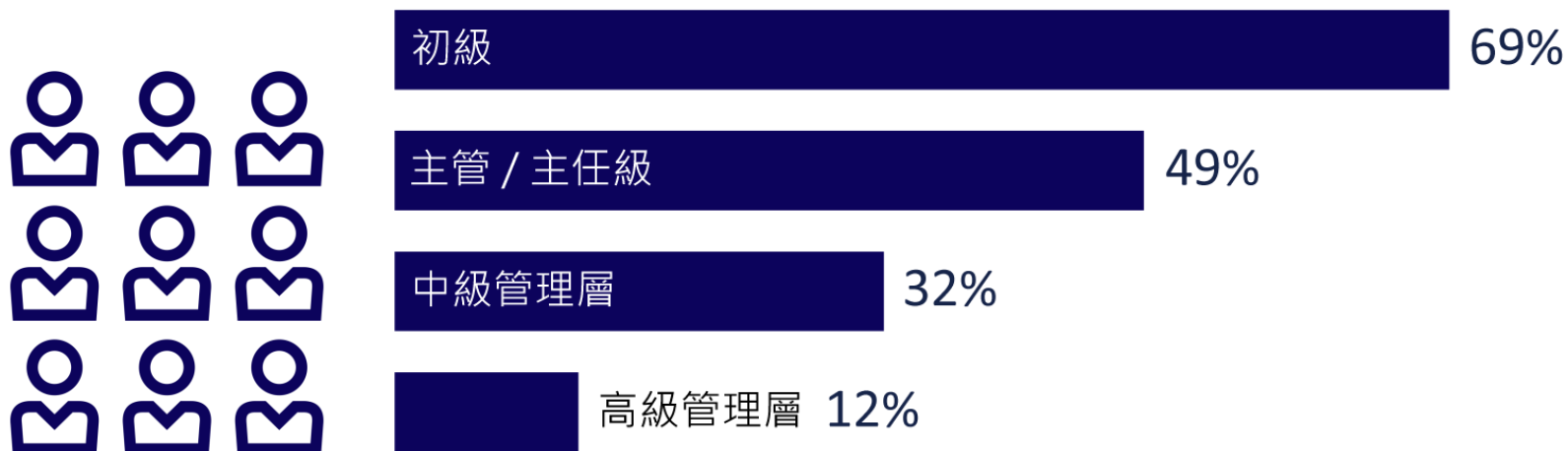
未有計劃 23%

裁減人手 5%

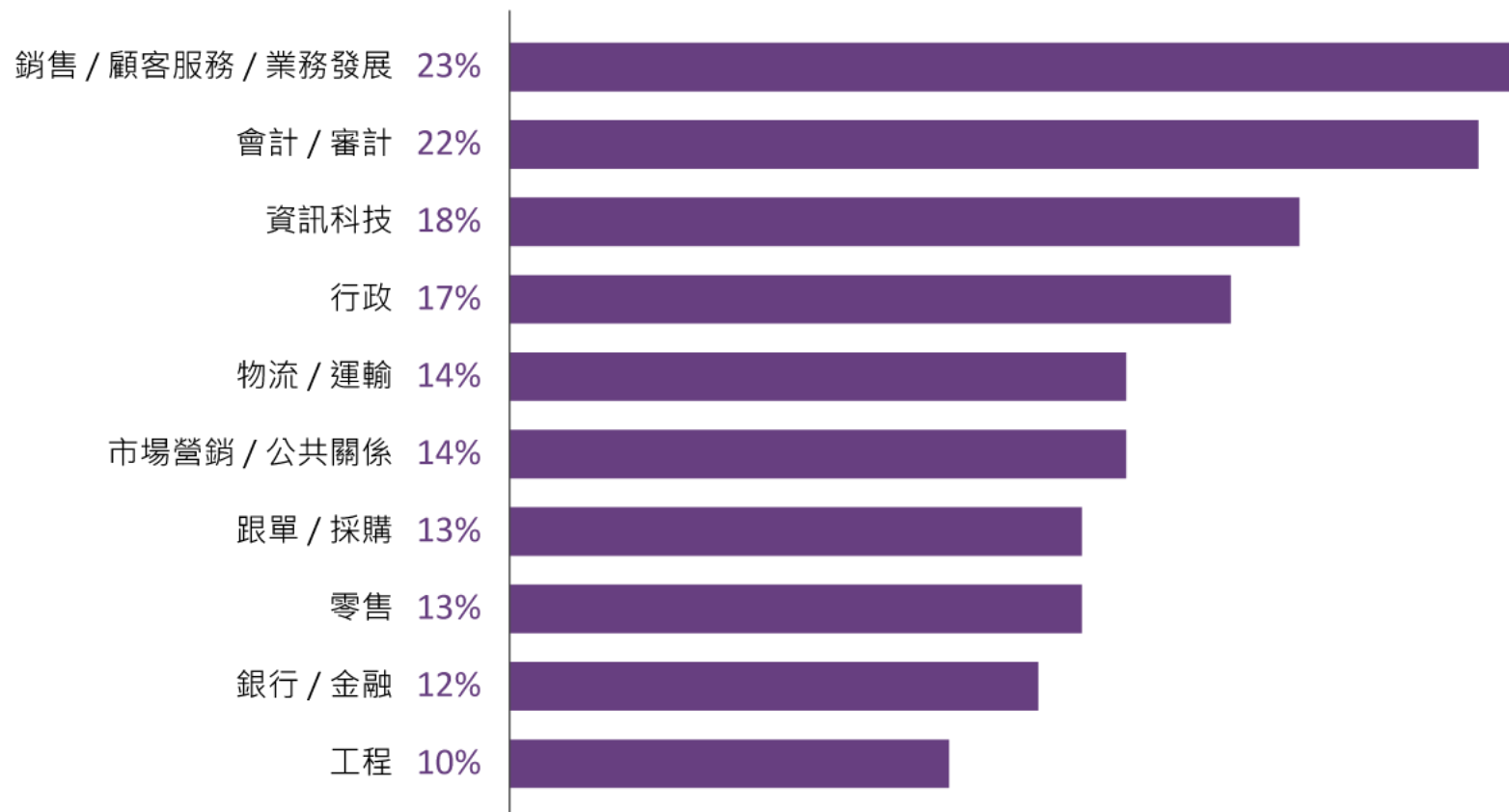
增聘人手比率中位數為**4%**，而裁減人手比率中位數則為**10%**。

擬增聘職級

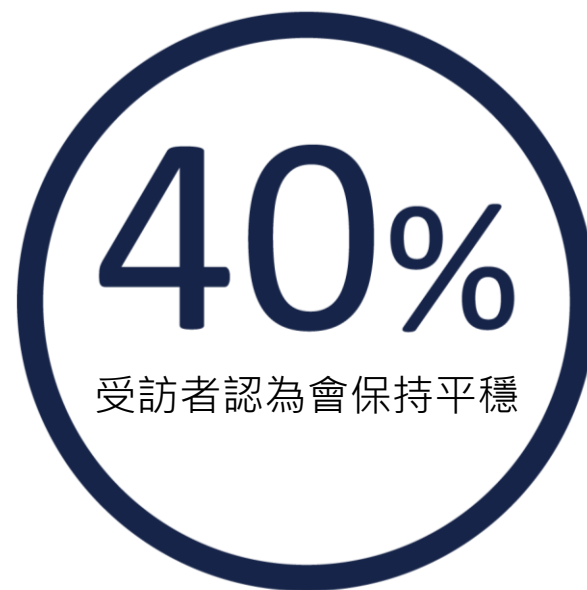
有增聘計劃的僱主當中，近7成將增聘初級員工，49%打算招聘主管 / 主任級員工，其次為中級管理層（32%），以及高級管理層（12%）。



熱門增聘工種

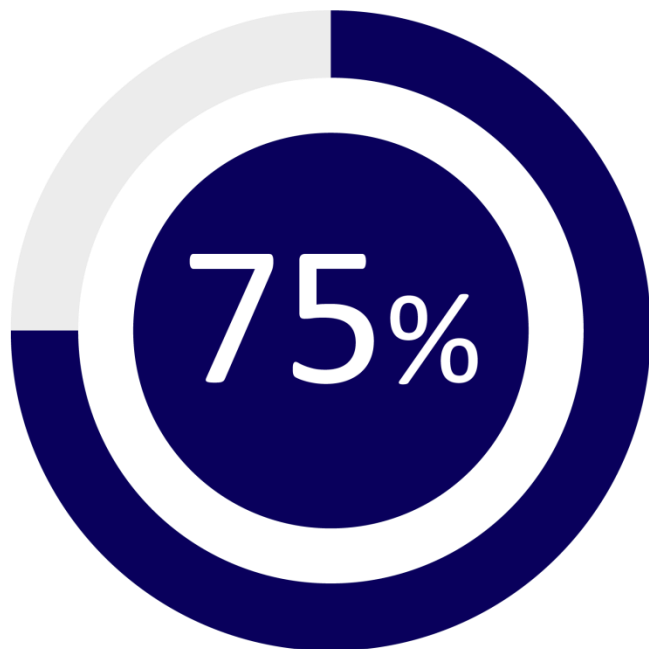


預計整體招聘氣氛



相比起2016年，大部分僱主（42%）相信今年本港的整體招聘氣氛將會放緩；40%認為會保持平穩。13%受訪者表示不確定；只有5%認為招聘氣氛活躍。

薪酬調整



受訪僱主於2017年有加薪預算，其餘大部分則傾向凍薪，只有1%計劃減薪。

薪酬調整

61%受訪僱員表示，所屬公司尚未公布薪酬調整計劃，26%則透露獲得加薪，而11%薪酬維持不變。只有2%僱員表示遭公司減薪。



2017年的薪酬調整（由僱員提供）

61%

尚未公布

26%

加薪

11%

凍薪

2%

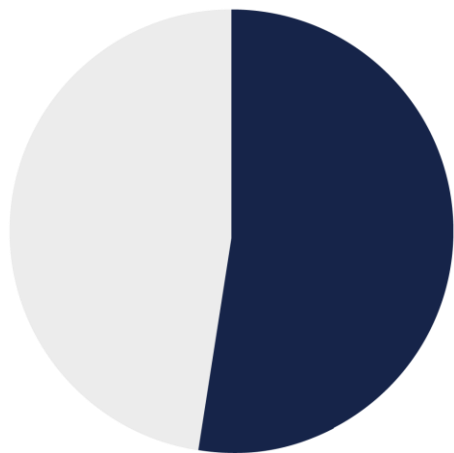
減薪

加薪幅度

4%

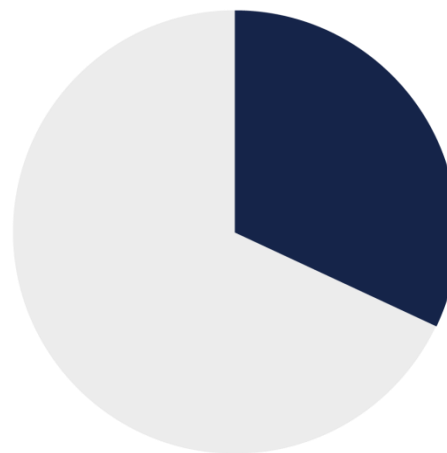
有意加薪的僱主，其加薪幅度中位數為**4%**；僱員預期加薪幅度中位數則達**4.6%**，顯示雙方期望稍有落差。

2016年花紅或年終獎金



52%

僱主表示會向全體
員工派發2016年花
紅或年終獎金



30%

表示只會向部分員
工派發

大部分僱主已於1月及去年12月派發花紅或年終獎金，其餘則會陸續於隨後月份派發。

2016年花紅或年終獎金

沒有花紅



31%

1月份已派發

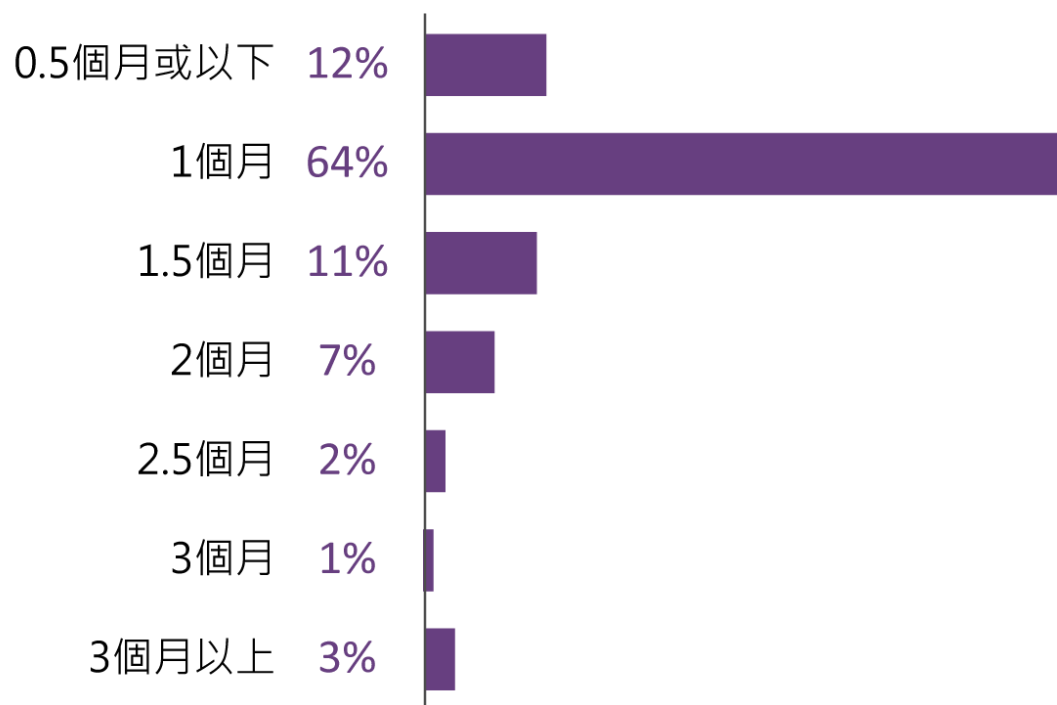


30%

僱員方面，31%表示沒有收到2016年花紅或年終獎金，30%表示已於1月份收到，13%則於去年12月份收到。

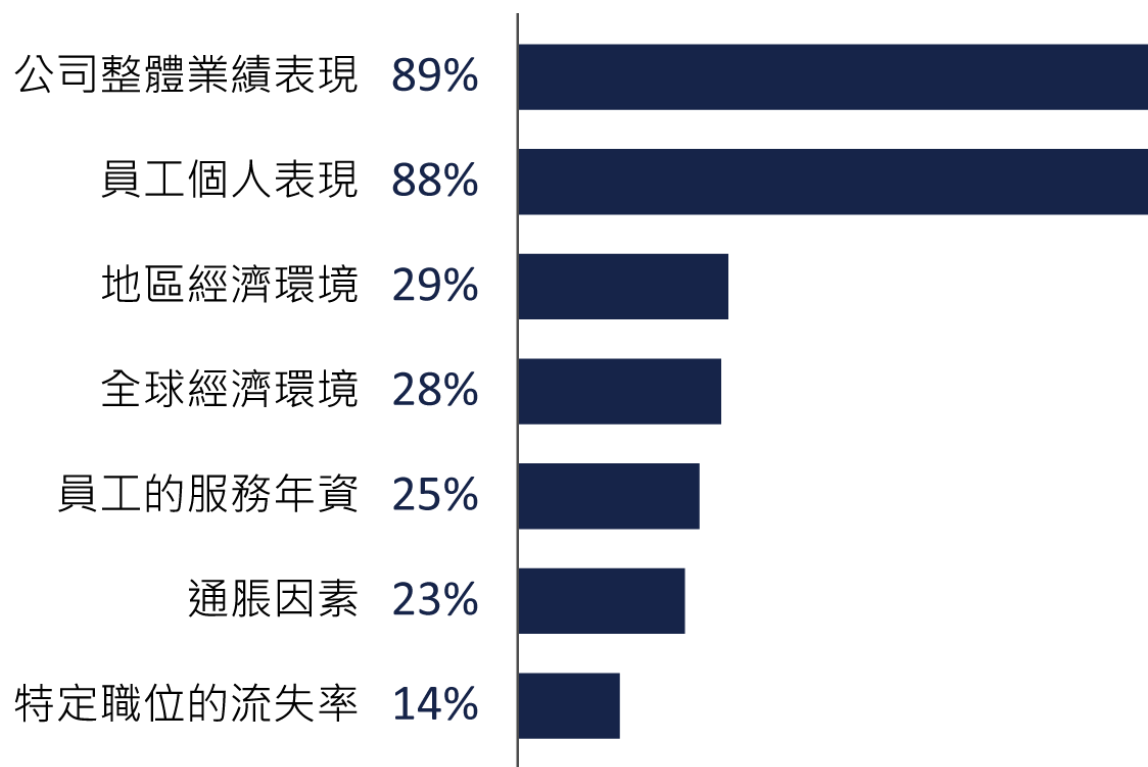
花紅或年終獎金金額

打算發放花紅或年終獎金的僱主當中，3分2會發放相等於員工1個月薪酬的金額，12%會發放少於一個月薪酬的金額，至於發放等同1個半月月薪及2個月月薪的僱主，則分別為11%及7%。



考慮因素

大部分受訪僱主表示，在作出薪酬調整及制訂年終獎金或花紅金額時，首要考慮公司整體業績表現（89%）和員工個人表現（88%）。



預期流失率

僱主預期2017年第一季度的流失率中位數達**10%**。受訪僱主中，50%認為流失率會維持不變，29%則預期會上升。

與2016年第四季度相比，您預期2017年第一季度的流失率將會：

50%

不變



29%

上升



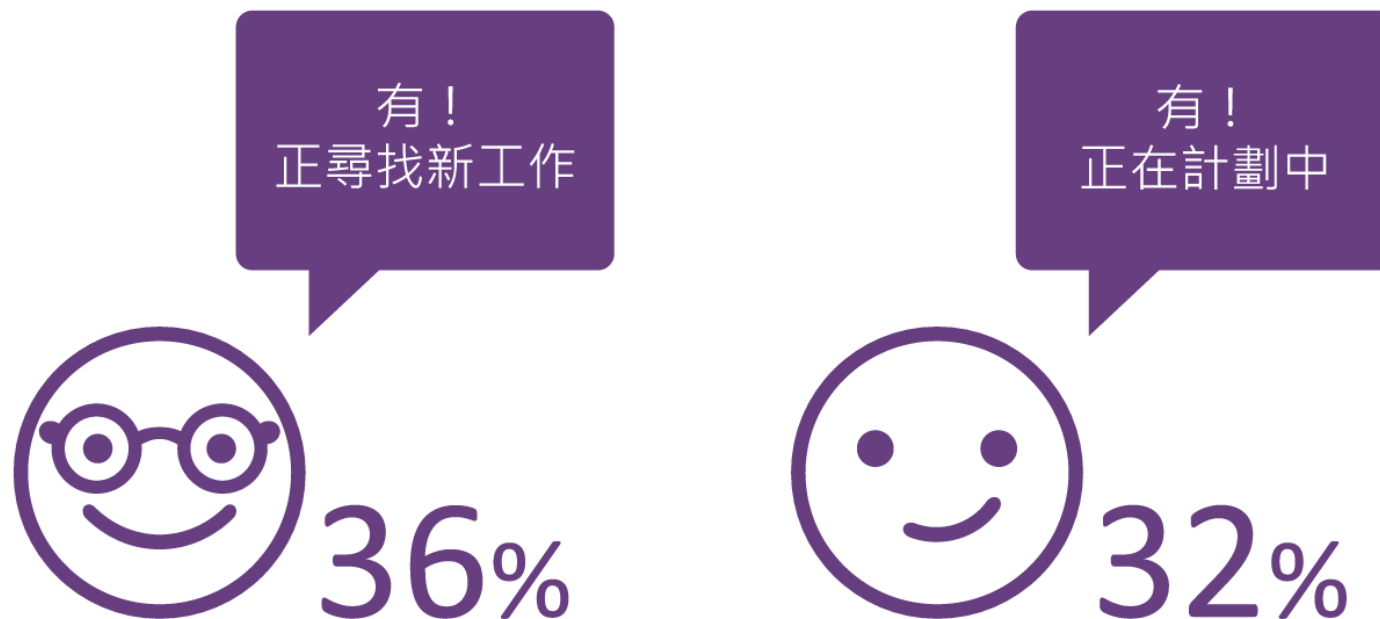
21%

下跌



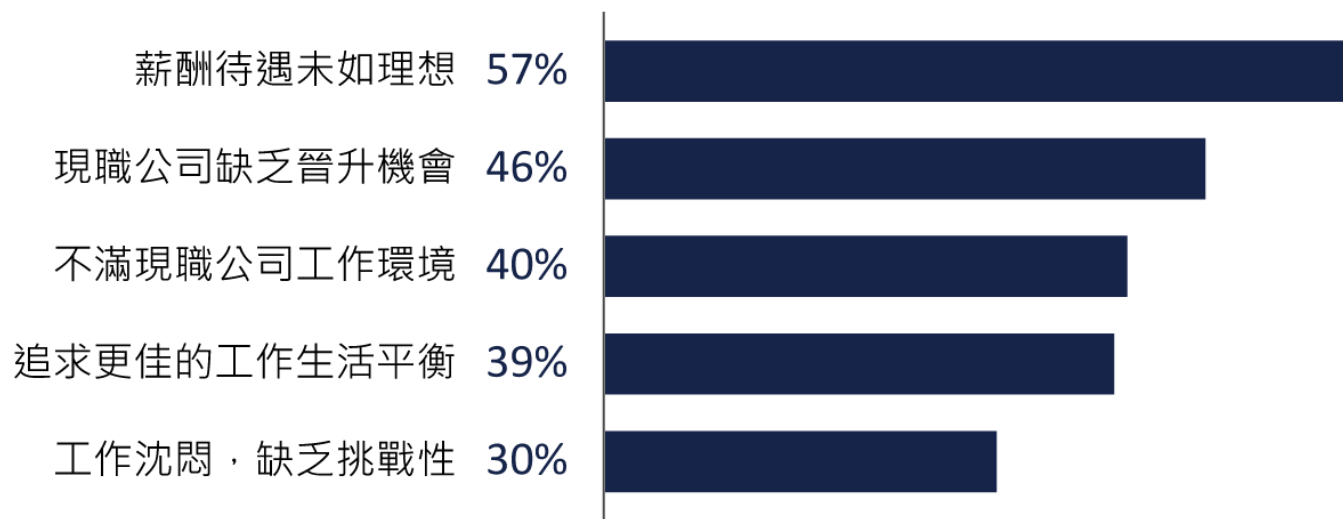
預期流失率

您有意欲在2017年第一季度轉工嗎？



僱員方面，超過3分2受訪者有轉工打算，36%透露正尋找新的工作機會，而32%正在計劃當中。只有32%表示會留守現時崗位。

轉工原因



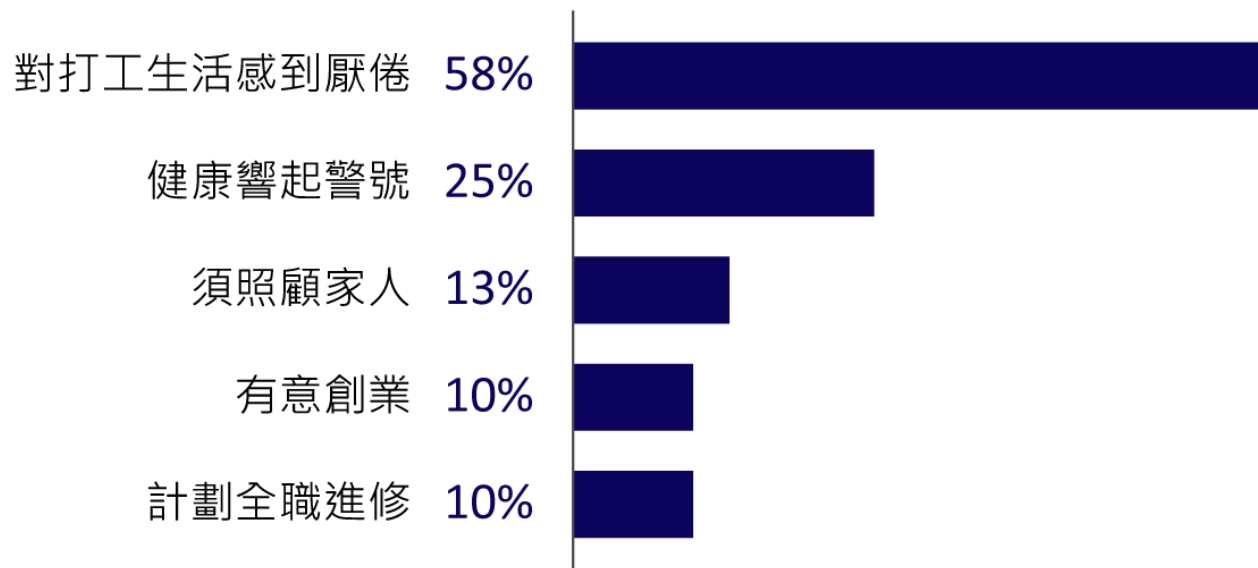
問及其打算轉職的原因，有57%受訪僱員視「薪酬待遇未如理想」為主因，其次為「現職公司缺乏晉升機會」（46%）、「不滿現職公司工作環境」（40%），亦有39%表示希望「追求更佳的工作生活平衡」，30%則認為「工作沉悶，缺乏挑戰性」。

曾考慮裸辭

40%

受訪僱員於過去6個月曾考慮裸辭，主要原因是「對打工生活感到厭倦」、「健康響起警號」和「須照顧家人」。

有裸辭想法的原因



總結

- 整體而言，本港招聘市場相當平穩，初級員工的需求龐大，而銷售 / 顧客服務 / 業務發展、會計 / 審計、資訊科技等工種的人才需求最為殷切。
- 大部分僱主有意輕微加薪，並會發放花紅或年終獎金。然而，大部分僱員不滿現時的薪酬待遇，亦有感現職缺乏晉升機會，令他們產生轉工念頭。

建議

- 在預計高流失率的情況下，僱主或須改善僱員薪酬及晉升前景（特別是對表現出色的員工）以挽留優秀人才。另外，為數不少的僱員曾考慮裸辭，情況令人關注。
- 僱員對就業前景應持務實態度，注意加薪幅度會維持4%，而「公司整體業績表現」和「員工個人表現」是公司調整薪酬及發放花紅的主要考慮因素。另外，由於整體市場招聘氣氛將放緩，轉工或存在挑戰。

關於《CTHR 2017年第一季度薪酬及招聘趨勢調查》

《CTHR 2017年第一季度薪酬及招聘趨勢調查》統計本年度第一季各行業僱主的招聘意欲、薪酬調整及花紅派發的計劃，並會探討求職者對本年度加薪的期望及轉職意欲。調查於2017年1月以網上問卷形式進行，受訪對象橫跨23個行業，共1,153名僱員及161名僱主（7成來自中級及高級管理層）參與。

關於CTHR

CTHR創立於2009年，專門為人力資源人員及經理提供最新的市場及專業發展資訊，內容精闢豐富，其中包括每日新聞、薪酬指數、調查研究、個案分析、僱傭法律、人力資源專家專欄，以及一系列獨家採訪等，全方位照顧人力資源管理人員的需要。

如有查詢，請聯絡：

Vanlee Lee

Senior Content Marketing Executive

Career Times Online Limited

Tel: (852) 3650 6811 Fax: (852) 2156 0333

Email: vanleelee@ctgoodjobs.hk