

CTgoodjobs



CT獨家調查

2025年
第一季薪酬調查

2025年第一季薪酬及 求職趨勢調查

CTgoodjobs
A member of HKET Group



引言

各位打工仔！

最近公司有沒有加人工呢？

你又知道自己在同行之中有沒有
被Underpaid呢？

《CTgoodjobs 2025年第一季薪酬及求職趨勢調查》是讓僱主及僱員了解各行業的最新薪酬狀況、作為僱主制定員工福利的參考指標，以及協助僱員未來求職及爭取加人工。

關於CTgoodjobs

CTgoodjobs為經濟日報集團旗下一站式平台，為求職者及人力資源人員提供全面的求職及網上招聘資訊。職位空缺搜索器配備仔細工種分類與多元準則設定，為求職者及僱主提供最準確的職位搜尋結果；CTgoodjobs亦提供各類實用職場資訊及工具，包括行業趨勢、職場故事、求職貼士、實用範例等，讓求職者事半功倍地找到理想工作。



主要調查結果

- ★ 2025年香港打工仔月入中位數為：
\$23,000(員工)及\$38,000(管理層)
- ★ 超過56%受訪者於去年底獲加薪，平均**加薪幅度為6.5%**
- ★ 約44%受訪者去年底獲發放花紅/年終獎金，
平均金額為**1.05個月薪金**
- ★ 超過**95%**受訪者去年**沒有升職**
- ★ 打工仔最想投身的5大企業/機構：
政府、港鐵、HSBC、
Google及醫管局



主要調查結果

調查日期：2025年第一季

數據收集方法：

以網上問卷形式訪問，
對象主要為來自35個行業、
年齡介乎18至65歲的打工仔。



綜合調查結果由CTHR研究小組負責整理。

2025年的薪酬調整

2025打工仔月入中位數*		2024打工仔月入中位數*	
員工 \$23,000	管理層 \$38,000	員工 \$22,000	管理層 \$35,000

職級	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
整體	56.2%	6.5%	5.7%	6.3%	38.1%	44.2%	1.05
員工	55.1%	6.6%	5.9%	6.4%	39.0%	40.0%	0.99
管理層	60.1%	6.3%	4.1%	7.0%	35.8%	59.4%	1.24

2025年打工仔最新月入中位數，員工為\$23,000，管理層為\$38,000。與2024年相比，員工月入中位數上升了4.5%（2024年為\$22,000），而管理層月入中位數上升8.6%（2024年為\$35,000）。

44.2%受訪者獲發放花紅/年終獎金，平均金額為1.05個月月薪。有40.0%員工獲發放花紅/年終獎金，平均金額為0.99個月月薪；59.4%管理層獲發放花紅/年終獎金，平均金額為1.24個月月薪。

*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,988名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況

月入中位數最高3大行業		月入中位數最低3大行業	
員工	管理層	員工	管理層
資訊科技 / 電子商務 \$31,000	資訊科技 / 電子商務 \$55,000	實驗室試驗 \$15,000	保健 / 美容 / 健身 \$25,000
銀行 \$30,000	醫療 / 製藥 \$55,000	食品及飲料 \$17,000	食品及飲料 \$27,500
財務服務 \$30,000	工程 (電機 / 電子 / 機械) \$52,000	觀光 / 旅遊 \$18,000	批發 / 零售 \$28,000

員工月入中位數

「資訊科技 / 電子商務」(\$31,000)在35個行業中，人工最高，而「銀行」(\$30,000)及「財務服務」(\$30,000)緊貼其後。人工最低的行業就分別是「實驗室試驗」(\$15,000)、「食品及飲料」(\$17,000)及「觀光 / 旅遊」(\$18,000)。

管理層月入中位數

「資訊科技 / 電子商務」(\$55,000)的月入中位數同樣是最高，與「醫療 / 製藥」(\$55,000)睇齊，而「工程 (電機 / 電子 / 機械)」亦有\$52,000。月入中位數最低的行業分別是「保健 / 美容 / 健身」(\$25,000)、「食品及飲料」(\$27,500)及「批發 / 零售」(\$28,000)。

*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,884名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況

加薪幅度最高3大行業

員工	管理層
鐘錶 / 珠寶 18.0%	保險 18.0%
娛樂 / 休閒 15.0%	資訊科技 / 電子商務 11.0%
證券 / 商品 12.0%	製造 10.0%



員工加薪幅度

在35個行業中，受訪員工在「鐘錶 / 珠寶」(18.0%)、「娛樂 / 休閒」(15.0%)及「證券 / 商品」(12.0%)工作，其加薪幅度最高。

管理層加薪幅度

至於管理層方面，受訪者在「保險」(18.0%)、「資訊科技 / 電子商務」(11.0%)及「製造」(10.0%)行業工作，其加薪幅度最高。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,884名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況

獲發花紅/年終獎金最多2大行業		獲發花紅/年終獎金最少2大行業	
員工	管理層	員工	管理層
證券 / 商品 1.81個月月薪	管理諮詢 / 服務 1.90個月月薪	教育 / 培訓 0.25個月月薪	保健 / 美容 / 健身 0.22個月月薪
住宿 / 餐飲 1.09個月月薪	快速消費品 / 貿易 / 分銷 1.69個月月薪	服裝 / 成衣 / 紡織 0.50個月月薪	電訊 0.29個月月薪

員工獲發花紅/年終獎金情況

在員工層面中，「證券 / 商品」行業平均可獲1.81個月月薪的金額，其次為「住宿 / 餐飲」(1.09個月月薪)；而「教育 / 培訓」(0.25個月月薪)及「服裝 / 成衣 / 紡織」(0.50個月月薪)獲發最少花紅/年終獎金。

管理層獲發花紅/年終獎金情況

在管理層層面中，「管理諮詢 / 服務」行業獲發放最多花紅/年終獎金(1.90個月月薪)，第二位是「快速消費品 / 貿易 / 分銷」(1.69個月月薪)；而「保健 / 美容 / 健身」(0.22個月月薪)和「電訊」(0.29個月月薪)獲發最少花紅/年終獎金。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,884名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況(員工)

行業	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
會計 / 審計 / 稅務	\$25,000	51.6%	6.0%	4.7%	5.0%	43.8%	56.3%	1.00
廣告 / 公共關係 / 市場營銷	\$23,000	42.9%	7.0%	2.9%	15.0%	54.3%	44.1%	0.99
銀行	\$30,000	63.5%	7.0%	3.5%	9.0%	32.9	59.5%	1.00
建造 / 工程 / 建築	\$25,000	54.3%	10.0%	4.3%	7.0%	41.3%	51.7%	0.96
慈善機構 / 非政府組織 / 社會服務	\$22,110	67.1%	5.0%	5.1%	5.0%	27.8%	10.4%	0.80
服裝 / 成衣 / 紡織	\$21,000	43.3%	7.0%	6.7%	8.0%	50.0%	55.2%	0.50
設計	\$22,000	62.5%	4.0%	-	-	31.3%	43.8%	0.99
教育 / 培訓	\$25,088	61.7%	7.0%	4.7%	7.0%	33.6%	12.4%	0.25
工程(建造 / 土木工程 / 工料測量)	\$26,900	56.5%	3.0%	-	-	39.1%	52.2%	1.00
工程 (電機 / 電子 / 機械)	\$22,000	47.8%	10.0%	4.3%	19.0%	47.8%	42.9%	0.68
娛樂 / 休閒	\$22,000	77.8%	15.0%	-	-	22.2%	62.5%	1.00
財務服務	\$30,000	66.7%	9.0%	-	-	33.3%	50.0%	0.78

*不包括年終獎金或花紅 *以上行業的薪酬狀況調查涵蓋了35個行業、共1,443名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況(員工)

行業	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
快速消費品 / 貿易 / 分銷	\$23,750	47.4%	3.0%	5.3%	3.0%	47.4%	63.2%	0.96
食品及飲料	\$17,000	44.4%	5.0%	2.8%	2.0%	52.8%	27.8%	0.59
貨運代理 / 物流 / 速遞	\$20,000	45.0%	6.0%	15.0%	21.0%	40.0%	55.0%	1.00
政府 / 公共部門 / 公用事業	\$27,000	72.0%	6.0%	3.8%	3.0%	24.2%	9.6%	0.95
保健 / 美容 / 健身	\$20,000	36.0%	3.0%	16.0%	12.0%	48.0%	36.0%	0.94
住宿 / 餐飲	\$21,500	47.6%	7.0%	16.7%	7.0%	35.7%	46.3%	1.09
人力資源管理 / 諮詢	\$25,000	66.7%	7.0%	7.4%	5.0%	25.9%	63.0%	0.91
保險	\$24,500	67.7%	7.0%	9.7%	10.0%	22.6%	71.0%	0.84
資訊科技 / 電子商務	\$31,000	58.2%	6.0%	3.8%	2.0%	38.0%	39.0%	0.91
管理諮詢 / 服務	\$24,000	37.5%	4.0%	-	-	62.5%	75.0%	0.98
製造	\$20,500	57.1%	2.0%	-	-	42.9%	64.3%	1.00
媒體 / 出版	\$23,000	30.8%	4.0%	-	-	69.2%	46.2%	0.58

*不包括年終獎金或花紅 *以上行業的薪酬狀況調查涵蓋了35個行業、共1,443名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況(員工)

行業	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
醫療 / 製藥	\$25,000	68.3%	8.0%	-	-	30.0%	34.5%	0.84
物業 / 地產建設	\$20,000	50.0%	6.0%	12.5%	9.0%	37.5%	62.5%	0.99
物業管理 / 顧問	\$20,000	55.9%	4.0%	6.8%	1.0%	37.3%	54.2%	0.93
證券 / 商品	\$26,000	53.8%	12.0%	-	-	46.2%	53.8%	1.81
電訊	\$21,000	31.3%	6.0%	-	-	62.5%	62.5%	0.97
實驗室試驗	\$15,000	50.0%	2.0%	-	-	50.0%	83.3%	0.82
觀光 / 旅遊	\$18,000	50.0%	6.0%	6.3%	1.0%	43.8%	68.8%	1.00
玩具 / 禮品	\$24,500	53.3%	11.0%	-	-	46.7%	60.0%	1.00
運輸	\$19,930	56.3%	6.0%	12.5%	18.0%	31.3%	56.3%	0.73
鐘錶 / 珠寶	\$20,000	30.8%	18.0%	15.4%	13.0%	53.8%	69.2%	0.91
批發 / 零售	\$20,000	38.7%	6.0%	8.0%	5.0%	53.3%	36.0%	0.98
其他	\$17,000	30.7%	7.0%	11.4%	8.0%	58.0%	25.0%	0.85

*不包括年終獎金或花紅 *以上行業的薪酬狀況調查涵蓋了35個行業、共1,443名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況(管理層)

行業	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
會計 / 審計 / 稅務	\$40,000	52.7%	7.0%	9.1%	11.0%	38.2%	55.6%	1.00
廣告 / 公共關係 / 市場營銷	\$37,500	60.0%	5.0%	-	-	40.0%	84.2%	0.98
銀行	\$50,000	63.6%	6.0%	-	-	36.4%	77.4%	1.00
建造 / 工程 / 建築	\$42,000	60.0%	3.0%	-	-	36.0%	64.0%	1.00
慈善機構 / 非政府組織 / 社會服務	\$40,900	83.3%	5.0%	-	-	16.7%	47.1%	0.61
服裝 / 成衣 / 紡織	\$47,000	50.0%	7.0%	-	-	25.0%	-	-
設計	\$30,000	14.3%	3.0%	-	-	85.7%	71.4%	0.36
教育 / 培訓	\$35,000	50.0%	5.0%	-	-	50.0%	15.0%	0.53
工程(建造 / 土木工程 / 工料測量)	\$38,800	63.6%	6.0%	9.1%	4.0%	27.3%	60.0%	1.00
工程(電機 / 電子 / 機械)	\$52,000	75.0%	7.0%	12.5%	23.0%	12.5%	62.5%	0.82
娛樂 / 休閒	\$38,500	-	-	-	-	-	75.0%	0.71
財務服務	\$50,000	-	-	-	-	75.0%	50.0%	1.00

*不包括年終獎金或花紅 *以上行業的薪酬狀況調查涵蓋了35個行業、共441名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況(管理層)

行業	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
快速消費品 / 貿易 / 分銷	\$40,000	50.0%	5.0%	-	-	50.0%	60.0%	1.69
食品及飲料	\$27,500	25.0%	7.0%	12.5%	3.0%	62.5%	-	-
貨運代理 / 物流 / 速遞	\$32,000	85.7%	4.0%	-	-	14.3%	78.6%	1.00
政府 / 公共部門 / 公用事業	\$50,000	81.8%	9.0%	-	-	18.2%	30.0%	1.18
保健 / 美容 / 健身	\$25,000	50.0%	3.0%	-	-	50.0%	100%	0.22
住宿 / 餐飲	-	-	-	-	-	-	-	-
人力資源管理 / 諮詢	\$40,000	56.0%	4.0%	4.0%	12.0%	40.0%	60.0%	1.07
保險	\$42,000	62.5%	18.0%	12.5%	20.0%	25.0%	71.4%	1.14
資訊科技 / 電子商務	\$55,000	68.2%	11.0%	-	-	27.3%	57.1%	0.92
管理諮詢 / 服務	\$35,000	50.0%	2.0%	-	-	50.0%	50.0%	1.90
製造	\$35,500	42.9%	10.0%	-	-	57.1%	64.3%	0.98
媒體 / 出版	\$43,200	-	-	-	-	33.3%	50.0%	1.00

*不包括年終獎金或花紅 *以上行業的薪酬狀況調查涵蓋了35個行業、共441名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各行業的薪酬狀況(管理層)

行業	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
醫療 / 製藥	\$55,000	88.9%	4.0%	11.1%	1.0%	-	66.7%	0.96
物業 / 地產建設	-	-	-	-	-	-	-	-
物業管理 / 顧問	\$35,000	66.7%	7.0%	-	-	33.3%	83.3%	0.97
證券 / 商品	\$36,000	40.0%	4.0%	-	-	60.0%	60.0%	0.92
電訊	\$43,000	-	-	-	-	25.0%	50.0%	0.29
實驗室試驗	\$38,000	66.7%	4.0%	-	-	33.3%	66.7%	1.00
觀光 / 旅遊	\$30,000	-	-	-	-	-	-	-
玩具 / 禮品	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸	\$35,000	50.0%	5.0%	-	-	16.7%	50.0%	0.96
鐘錶 / 珠寶	\$39,000	50.0%	4.0%	-	-	50.0%	25.0%	1.00
批發 / 零售	\$28,000	36.4%	6.0%	9.1%	10.0%	54.5%	63.6%	0.61
其他	\$25,000	46.2%	6.0%	7.7%	10.0%	46.2%	23.1%	1.00

*不包括年終獎金或花紅 *以上行業的薪酬狀況調查涵蓋了35個行業、共441名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各公司規模的薪酬狀況

公司規模	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
1人 - 10人	\$20,000	29.9%	6.1%	10.7%	5.9%	59.4%	27.6%	0.98
11人 - 50人	\$23,000	43.6%	6.7%	4.8%	6.4%	51.6%	42.8%	1.00
51人 - 200人	\$25,750	58.3%	6.4%	5.3%	9.4%	36.5%	43.1%	1.00
201人 - 500人	\$27,250	60.5%	6.1%	7.0%	5.8%	32.4%	56.1%	0.98
501人 - 1,000人	\$30,000	68.3%	5.7%	5.0%	5.7%	26.7%	51.8%	0.95
1,001人 - 5,000人	\$31,900	69.1%	6.5%	3.7%	7.0%	27.2%	53.4%	1.00
5,001人 - 10,000人	\$29,000	75.0%	7.6%	1.0%	4.4%	24.0%	45.0%	0.98
10,001人或以上	\$28,500	65.6%	7.0%	5.4%	4.1%	29.0%	39.0%	0.96

根據調查數據顯示，規模較大的公司，其月入中位數較高，例如公司員工人數達1,001人至5,000人，月入中位數為\$31,900；其次為5,001人至10,000人公司(\$29,000)及10,001人或以上公司(\$28,500)。至於只有1人至10人的公司，月入中位數只有\$20,000。

規模達5,001至10,000人的公司，2024年年底加薪幅度最高，達7.6%，而10,001人或以上公司亦有7.0%加薪幅度。至於最多受訪者獲發花紅/年終獎金的公司規模是201人 - 500人(56.1%)。

*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,000名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各公司種類的薪酬狀況

公司種類	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
政府及公共機構	\$29,775	73.2%	6.2%	4.4%	1.6%	22.4%	9.4%	0.77
非牟利機構	\$28,000	70.1%	5.2%	5.1%	7.7%	24.9%	17.4%	0.83
香港公司	\$24,000	53.0%	6.6%	5.2%	6.4%	41.9%	49.4%	0.99
中資機構	\$30,000	48.3%	8.6%	7.4%	7.1%	44.3%	64.0%	1.29
跨國公司 (香港分公司)	\$30,000	60.6%	6.6%	5.5%	8.3%	33.9%	62.9%	1.19
其他	\$20,000	35.6%	4.6%	10.1%	3.8%	54.4%	26.9%	0.90

中資機構及跨國公司(香港分公司)的月入中位數最高，有\$30,000；香港公司的月入中位數最低，只有\$24,000，而非牟利機構就有\$28,000。

跟去年的調查一樣，中資機構的加薪幅度都比其他公司種類高，2024年年底以8.6%位居榜首；其次為跨國公司(香港分公司)和香港公司，加薪幅度有6.6%。

花紅/年終獎金方面，中資機構派發花紅/年終獎金亦是最多，2024年年底平均派發1.29個月月薪，而政府及公共機構就派最少花紅/年終獎金，只有0.77個月月薪。

*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,000名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各公司所屬地區薪酬狀況

月入中位數*		加薪幅度		獲發花紅/年終獎金	
最高/最低3大公司所屬地區		最高/最低3大公司所屬地區		最高/最低3大公司所屬地區	
最高	最低	最高	最低	最高	最低
離島區 \$30,150	屯門區 \$20,000	北區 9.4%	元朗區 4.5%	葵青區 1.25個月月薪	黃大仙區 0.52個月月薪
中西區 \$30,000	荃灣區 \$21,000	南區 8.1%	深水埗區 4.8%	東區 1.22個月月薪	南區 0.60個月月薪
東區 \$30,000	北區 \$21,000	油尖旺區 8.0%	九龍城 / 大埔區 4.9%	中西區 1.20個月月薪	大埔區 0.67個月月薪

18區中，在離島區工作的受訪者，其月入中位數最高，有\$30,150；其次為中西區(\$30,000)及東區(\$30,000)。相反，在屯門區工作的受訪者，其月入中位數最低，只有\$20,000，荃灣區及北區亦只有\$21,000。

加薪幅度方面，北區的加薪幅度領先其餘地區，以9.4%排榜首，而南區(8.1%)及油尖旺(8.0%)緊隨其後。相反，加薪幅度最少的地區分別是元朗區(4.5%)、深水埗區(4.8%)及九龍城 / 大埔區(4.9%)。

花紅/年終獎金方面，公司所屬地區位於葵青區、東區及中西區，其花紅/年終獎金最高，分別有1.25、1.22及1.20個月月薪。相反，黃大仙區(0.52個月月薪)、南區(0.60個月月薪)及大埔區(0.67個月月薪)公司的花紅/年終獎金最少。

*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,000名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

各公司所屬地區薪酬狀況

所屬地區	月入中位數*	加薪佔比及幅度		減薪佔比及幅度		凍薪	獲派發花紅/年終獎金的佔比及平均金額(月薪)	
九龍城區	\$25,000	66.1%	4.9%	5.0%	2.8%	28.9%	32.8%	1.07
大埔區	\$29,000	60.5%	4.9%	5.3%	10.3%	34.2%	35.3%	0.67
中西區	\$30,000	56.1%	6.9%	4.3%	4.5%	39.6%	49.4%	1.20
元朗區	\$25,800	44.2%	4.5%	9.3%	5.7%	46.5%	35.7%	1.12
屯門區	\$20,000	60.8%	6.0%	9.8%	0.2%	29.4%	31.4%	1.02
北區	\$21,000	42.9%	9.4%	-	-	52.4%	28.6%	0.97
西貢區	\$22,000	59.0%	7.9%	-	-	38.5%	30.8%	0.83
沙田區	\$29,000	59.0%	5.6%	4.9%	10.5%	36.1%	39.3%	0.93
東區	\$30,000	56.3%	6.4%	5.2%	10.5%	38.5%	44.1%	1.22
油尖旺區	\$25,500	55.5%	8.0%	6.3%	11.5%	38.2%	49.0%	1.18
南區	\$24,995	50.9%	8.1%	12.7%	7.7%	36.4%	32.1%	0.60
荃灣區	\$21,000	37.8%	5.5%	4.9%	10.9%	57.3%	37.0%	0.83
深水埗區	\$25,000	52.9%	4.8%	3.3%	7.3%	43.8%	39.2%	0.82
黃大仙區	\$25,000	53.7%	5.2%	5.6%	3.3%	40.7%	27.8%	0.52
葵青區	\$22,000	60.2%	5.2%	7.4%	1.6%	32.4%	52.8%	1.25
離島區	\$30,150	59.6%	6.4%	6.4%	15.0%	34.0%	59.1%	0.98
灣仔區	\$28,875	58.1%	6.8%	4.8%	5.0%	37.1%	46.1%	1.06
觀塘區	\$25,000	57.5%	7.0%	6.5%	4.8%	36.0%	51.0%	0.93

*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,000名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

各年齡層的薪酬狀況

各年齡層的月入中位數*	
年齡層	月入中位數*
21歲至25歲	\$20,000
26歲至30歲	\$24,600
31歲至35歲	\$28,000
36歲至40歲	\$27,000
41歲至45歲	\$26,000
46歲至50歲	\$28,000
51歲至55歲	\$20,000
56歲至60歲	\$20,000
61歲或以上	\$19,500

隨着年齡增長，月入中位數普遍上升，31歲至35歲及46歲至50歲員工的月入中位數達到最高的\$28,000。隨後，月入中位數開始下降，51歲至60歲的員工月入中位數降至\$20,000，而61歲或以上的員工月入中位數為\$19,500。

整體而言，這反映了香港勞動市場的薪酬結構，年輕員工起薪較低，隨着經驗累積和職位晉升，收入增加，但年長員工的收入可能會因退休或轉向較輕鬆的工作而減少。



*不包括年終獎金或花紅 #以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,186名受訪者

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

2024年年底有升職嗎？

你有升職嗎？	2024年佔比	2023年佔比
--------	---------	---------

沒有	95.3%	87.8%
----	-------	-------

有	4.7%	12.2%
---	------	-------

2024年各職級的升職佔比

員工	3.9%
----	------

管理層	6.0%
-----	------

2024年各年齡層的升職佔比

21歲至25歲	3.2%
---------	------

26歲至30歲	7.1%
---------	------

31歲至35歲	9.3%
---------	------

36歲至40歲	2.0%
---------	------

41歲至45歲	6.5%
---------	------

46歲至50歲	3.3%
---------	------

51歲至55歲	1.3%
---------	------

56歲至60歲	-
---------	---

61歲或以上	-
--------	---

2024年獲得升職的人數比例明顯下降，僅有4.7%，相比2023年的12.2%大幅減少。這反映出2024年整體晉升情況明顯收緊。

在職級方面，2024年員工升職比例為3.9%，管理層則為6.0%。這顯示管理層的升職機會相對較高，但整體比例仍然偏低。

年齡層分布方面，受訪者年齡界乎31至35歲(9.3%)升職比例最高。至於隨着年齡增長，其升職機會減少，51歲至55歲的受訪者只有1.3%獲升職，而56歲或以上受訪者沒有任何升職機會。



#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,198名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

2024年年底有升職嗎？

共12個行業的受訪者無升職

無升職的行業		升職比率最高5大行業	
服裝 / 成衣 / 紡織	運輸	實驗室試驗	33.3%
物業 / 地產建設	電訊	娛樂 / 休閒	20.0%
物業管理 / 顧問	管理諮詢 / 服務	廣告 / 公共關係 / 市場營銷	20.0%
保健 / 美容 / 健身	製造	玩具 / 禮品	14.3%
財務服務	鐘錶 / 珠寶	工程 (建造 / 土木工程 / 工料測量)	13.3%
媒體 / 出版	觀光 / 旅遊		

12個行業的受訪者表示「無升職」，這反映出這些行業的晉升機會相對有限，員工職涯發展空間較窄，可能與行業本身的結構、晉升階梯設計或市場需求有關。

相對地，部分行業的升職比率則明顯較高。以實驗室試驗行業為例，受訪者的升職比率高達33.3%。娛樂／休閒及廣告／公共關係／市場營銷行業的升職比率同為20%，亦屬較高水平。玩具／禮品及工程（建造／土木工程／工料測量）行業的升職比率則分別為14.3%及13.3%。反映出，部分行業或因市場需求增長、人才流動較大或組織架構較扁平，令員工更易獲得晉升機會。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,198名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年會轉工嗎？



職級		
	有計劃轉工	沒有計劃轉工
員工	60.9%	39.1%
管理層	67.6%	32.4%

行業	
最多人想轉工的行業	最少人想轉工的行業
媒體 / 出版 76.5%	政府 / 公共部門 / 公用事業 48.1%
鐘錶 / 珠寶 76.5%	工程 (建造 / 土木工程 / 工料測量) 50.0%
住宿 / 餐飲 74.2%	製造 53.3%

有意於2025年轉工的人數比例為61.5%，較2024年的53.1%有所上升，顯示職場流動性進一步增加。當中，最多人會「打算找到新工作後辭職」，佔42.7%，而「計劃轉換工作模式（如自由工作者）或全職進修」則有10.3%，反映部分人希望尋求更靈活或自主的工作方式。此外，8.5%的人會選擇先辭職再尋找新工作，這一比例較2024年略有上升。

從職級來看，管理層有意轉工的比例（67.6%）高於員工（60.9%），顯示高層對職涯發展或工作環境的期望更高。至於行業分布，最多人想轉工的行業依次為媒體/出版（76.5%）、鐘錶/珠寶（76.5%）及住宿/餐飲（74.2%）。相反，最少人想轉工的行業則包括政府/公共部門/公用事業、工程（建造 / 土木工程 / 工料測量）及製造業，分別為48.1%、50.0%及53.3%，顯示這些行業的穩定性較高或員工滿意度較高。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,119名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

決定/考慮轉工的原因

決定/考慮在2025年轉工的原因(可選多項)

薪酬待遇未如理想	56.4%
現職公司缺乏晉升機會	30.4%
現職公司缺少福利政策	24.4%
不滿現職公司工作環境	22.7%
追求更佳的工作生活平衡	22.6%
人事問題	12.7%
工作沉悶，缺乏挑戰性	12.5%
嘗試於其他行業發展	11.5%
現職公司缺乏培訓機會	6.7%
到海外工作	1.4%
有移民計劃	1.0%
其他	3.1%

根據調查顯示，受訪打工仔決定/考慮轉工的主要原因，是「薪酬待遇未如理想」(56.4%)，反映員工對薪資期望與實際收入存在落差。其次為「現職公司缺乏晉升機會」(30.4%)，顯示職業發展空間受限是員工考慮轉工的重要因素。福利政策不足和不滿工作環境也是常見原因，分別佔24.4%和22.7%，這代表企業在福利和工作條件方面仍有改善空間。值得注意的是，追求更佳工作生活平衡的比例也達到22.6%，證明員工越來越重視工作與生活的協調。人事問題和工作缺乏挑戰性也是部分員工轉工的原因，但佔比較低，分別為12.7%和12.5%。

整體而言，薪酬、晉升、福利和工作環境是影響員工轉工意願的主要因素。



#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,301名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

決定/考慮轉工的原因

職級				
	想轉工佔比	原因一	原因二	原因三
員工	60.9%	薪酬待遇未如理想 (58.7%)	現職公司缺乏晉升機會 (28.7%)	現職公司缺少福利政策 (26.0%)
管理層	67.6%	薪酬待遇未如理想 (53.0%)	現職公司缺乏晉升機會 (39.3%)	不滿現職公司工作環境 (28.2%)

年齡層				
	想轉工佔比	原因一	原因二	原因三
21歲至25歲	67.0%	薪酬待遇未如理想 (62.7%)	追求更佳的工作生活平衡 (25.4%)	現職公司缺乏晉升機會 (23.9%)
26歲至30歲	66.5%	薪酬待遇未如理想 (65.4%)	現職公司缺乏晉升機會 (34.1%)	現職公司缺少福利政策 (30.8%)
31歲至35歲	64.1%	薪酬待遇未如理想 (55.8%)	現職公司缺乏晉升機會 (34.7%)	現職公司缺少福利政策 (26.7%)
36歲至40歲	66.1%	薪酬待遇未如理想 (61.3%)	現職公司缺乏晉升機會 (37.7%)	不滿現職公司工作環境 (25.2%)
41歲至45歲	56.1%	薪酬待遇未如理想 (52.2%)	現職公司缺乏晉升機會 (22.8%)	追求更佳的工作生活平衡 (22.2%)
46歲至50歲	59.1%	薪酬待遇未如理想 (48.1%)	現職公司缺乏晉升機會 (26.5%)	追求更佳的工作生活平衡 (25.9%)
51歲至55歲	55.9%	薪酬待遇未如理想 (49.3%)	現職公司缺少福利政策 (26.8%)	嘗試於其他行業發展 (23.9%)
56歲至60歲	47.8%	薪酬待遇未如理想 (41.9%)	追求更佳的工作生活平衡 (32.6%)	現職公司缺少福利政策 (23.3%)
61歲或以上	50.0%	薪酬待遇未如理想 (54.2%)	現職公司缺少福利政策 (29.2%)	現職公司缺乏晉升機會 (20.8%)

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,119名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

決定/考慮轉工的原因

行業	想轉工佔比	主因	行業	想轉工佔比	主因
媒體 / 出版	76.5%	薪酬待遇未如理想 (100%)	證券 / 商品	63.2%	薪酬待遇未如理想 (66.7%)
鐘錶 / 珠寶	76.5%	薪酬待遇未如理想 (76.9%)	貨運代理 / 物流 / 速遞	61.8%	薪酬待遇未如理想 (58.8%)
住宿 / 餐飲	74.2%	薪酬待遇未如理想 (56.5%)	保險	61.5%	薪酬待遇未如理想 (66.7%)
物業管理 / 顧問	74.1%	薪酬待遇未如理想 (51.6%)	會計 / 審計 / 稅務	61.4%	薪酬待遇未如理想 (62.8%)
廣告 / 公共關係 / 市場營銷	71.9%	薪酬待遇未如理想 (41.5%)	服裝 / 成衣 / 紡織	60.6%	現職公司缺乏晉升機會 (35.0%)
保健 / 美容 / 健身	71.4%	薪酬待遇未如理想 (55%)	資訊科技 / 電子商務	60.4%	薪酬待遇未如理想 (70.0%)
人力資源管理 / 諮詢	71.1%	薪酬待遇未如理想 (61.1%)	工程 (電機 / 電子 / 機械)	59.4%	薪酬待遇未如理想 (63.2%)
銀行	70.9%	薪酬待遇未如理想 (61.4%)	醫療 / 製藥	58.2%	薪酬待遇未如理想 / 追求更佳的工作生活平衡 (35.9%)
設計	70.8%	薪酬待遇未如理想 (47.1%)	教育 / 培訓	56.7%	薪酬待遇未如理想 (59.8%)
財務服務	70.0%	薪酬待遇未如理想 (64.3%)	玩具 / 禮品	56.3%	現職公司缺少福利政策 (55.6%)
管理諮詢 / 服務	68.8%	薪酬待遇未如理想 (63.6%)	建造 / 工程 / 建築	56.0%	薪酬待遇未如理想 (44.3%)
快速消費品 / 貿易 / 分銷	67.7%	薪酬待遇未如理想 (52.4%)	觀光 / 旅遊	55.0%	薪酬待遇未如理想 (90.9%)
物業 / 地產建設	65.0%	薪酬待遇未如理想 (66.7%)	實驗室試驗	54.5%	薪酬待遇未如理想 (83.3%)
電訊	65.0%	薪酬待遇未如理想 (69.2%)	運輸	54.2%	薪酬待遇未如理想 (69.2%)
食品及飲料	64.4%	薪酬待遇未如理想 (72.4%)	製造	53.3%	現職公司缺少福利政策 (37.5%) 薪酬待遇未如理想 (37.5%)
娛樂 / 休閒	64.3%	薪酬待遇未如理想 (55.6%)	工程 (建造 / 土木工程 / 工料測量)	50.0%	薪酬待遇未如理想 (52.9%)
批發 / 零售	63.6%	薪酬待遇未如理想 (62.9%)	政府 / 公共部門 / 公用事業	48.1%	薪酬待遇未如理想 (47.1%)
慈善機構 / 非政府組織 / 社會服務	62.2%	薪酬待遇未如理想 (47.5%)	其他	53.3%	薪酬待遇未如理想 (42.1%)

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,119名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

決定留職的原因

職級				
	留職佔比	原因一	原因二	原因三
員工	39.1%	經濟環境不明朗 (45.1%)	工作生活平衡符合要求 (26.6%)	與同事關係良好 (25.1%)
管理層	32.4%	經濟環境不明朗 (43.4%)	工作生活平衡符合要求 (30.1%)	薪酬待遇符合要求 (27.3%)

年齡層				
	留職佔比	原因一	原因二	原因三
21歲至25歲	33.0%	經濟環境不明朗 (37.5%)	與同事關係良好 (34.4%)	薪酬待遇符合要求 (21.9%)
26歲至30歲	33.5%	經濟環境不明朗 (44.1%)	薪酬待遇符合要求 (25.8%)	工作環境佳 (20.4%)
31歲至35歲	35.9%	經濟環境不明朗 (40.8%)	薪酬待遇符合要求 (33.1%)	工作生活平衡符合要求 (23.2%)
36歲至40歲	33.9%	經濟環境不明朗 (46.6%)	工作生活平衡符合要求 (29.8%)	與同事關係良好 (28.6%)
41歲至45歲	43.9%	經濟環境不明朗 (40.4%)	工作生活平衡符合要求 (30.5%)	薪酬待遇符合要求 (25.5%)
46歲至50歲	40.9%	經濟環境不明朗 (55.9%)	工作生活平衡符合要求 (34.2%)	薪酬待遇符合要求 (25.2%)
51歲至55歲	44.1%	經濟環境不明朗 (45.5%)	工作生活平衡符合要求 (38.2%)	與同事關係良好 (23.6%)
56歲至60歲	52.2%	經濟環境不明朗 (43.5%)	害怕改變現狀 (28.3%)	工作生活平衡符合要求 (28.3%)
61歲或以上	50.0%	經濟環境不明朗 (33.3%)	工作生活平衡符合要求 (29.2%)	害怕改變現狀 (16.7%)

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了812名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

最想投身的行業/機構

最想投身的5大企業/機構

2025	2024
政府	政府
港鐵	港鐵
香港上海滙豐銀行 (HSBC)	香港上海滙豐銀行 (HSBC)
Google	Google
醫院管理局	香港賽馬會

最想投身的5大行業

2025	2024
政府 / 公共部門 / 公用事業	政府 / 公共部門 / 公用事業
慈善機構 / 非政府組織 / 社會服務	銀行 / 金融
銀行 / 金融	慈善機構 / 非政府組織 / 社會服務
醫療 / 製藥	教育 / 培訓
教育 / 培訓	醫療 / 製藥

2025年香港求職者最想投身的5大企業／機構依次為政府、港鐵、香港上海滙豐銀行（HSBC）、Google及醫院管理局，與2024年相比，前4名保持不變，僅第5位由香港賽馬會轉為醫院管理局，反映醫療行業的吸引力有所提升。這或與社會對醫療服務需求增加及行業穩定性有關。

在最想投身的5大行業方面，2025年依然以政府／公共部門／公用事業居首，顯示穩定和福利仍是求職者的重要考量。其次為慈善機構／非政府組織／社會服務、銀行／金融及醫療。

整體而言，求職者對穩定、社會貢獻及專業發展的需求持續增加，而醫療及教育行業的地位提升，反映社會趨勢及個人價值觀的轉變。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了2,010名受訪者

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

各年齡層的開支

年齡層	家用	儲蓄
整體	\$5,000	\$6,000
21歲至25歲	\$4,000	\$5,000
26歲至30歲	\$5,000	\$8,000
31歲至35歲	\$5,000	\$8,000
36歲至40歲	\$5,000	\$5,300
41歲至45歲	\$6,000	\$5,000
46歲至50歲	\$8,000	\$5,000
51歲至55歲	\$6,750	\$5,500
56歲至60歲	\$10,000	\$8,000
61歲或以上	\$9,000	\$5,000

從圖表「各年齡層的開支」可見，不同年齡層在家用與儲蓄上的分配有明顯差異。年輕族群（21至25歲）家用僅\$4,000，儲蓄則為\$5,000，顯示初入職場者傾向將較多收入用於儲蓄。隨着年齡增長，家用逐步上升，26至40歲維持在\$5,000，41至45歲增至\$6,000，46至50歲更大幅提升至\$8,000，56至60歲更上升至\$10,000，反映中年階段家庭責任增加，生活開支顯著上升。

儲蓄方面，26至35歲達到高峰\$8,000，之後逐步下降，至41至50歲維持在\$5,000，51至55歲略升至\$5,500，56至60歲再度上升至\$8,000，顯示部分人於接近退休前會增加儲蓄。61歲或以上家用為\$9,000，儲蓄則回落至\$5,000，推測此階段多為退休人士，家用支出高於儲蓄。

整體而言，家用與儲蓄的分配隨年齡變化，反映人生不同階段的財務需求與規劃重點。年輕時重儲蓄，中年重家庭支出，接近退休再重視儲蓄，退休後則以支出為主。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了745名受訪者

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

求職習慣

你習慣透過甚麼渠道求職？(可選多項)					
	求職平台	招聘會	獵頭公司	社交媒體	其他
整體	90.8%	18.2%	20.3%	23.9%	2.6%
21歲至25歲	93.6%	13.8%	10.6%	22.3%	2.1%
26歲至30歲	90.6%	16.2%	15.0%	27.1%	2.3%
31歲至35歲	90.2%	21.0%	18.1%	25.8%	1.3%
36歲至40歲	91.9%	17.9%	22.2%	22.0%	1.5%
41歲至45歲	89.2%	18.0%	21.6%	23.9%	2.6%
46歲至50歲	92.6%	12.5%	26.5%	27.6%	5.1%
51歲至55歲	87.6%	24.8%	24.8%	17.7%	3.5%
56歲至60歲	95.1%	29.3%	19.5%	18.3%	2.4%
61歲或以上	83.8%	16.2%	16.2%	18.9%	10.8%

大多數受訪求職者主要利用求職平台搵工，整體使用率高達90.8%。各年齡層中，以56歲至60歲的求職者使用率最高，達到95.1%。21歲至25歲的年輕族群也高度依賴求職平台，使用率為93.6%。

其次，社交媒體也是一個重要的求職渠道，整體使用率為23.9%。26歲至30歲的年輕族群最常使用社交媒體求職，使用率為27.1%。值得注意的是，51歲至55歲的求職者較少使用社交媒體，使用率僅有17.7%，顯示不同年齡層對社交媒體的依賴程度不同。

獵頭公司在46歲至50歲的求職者中最受歡迎，佔比為26.5%，可能因為這個年齡層的專業人士在職場上累積了一定的經驗和人脈，更容易受到獵頭公司的青睞。招聘會的使用率則相對較低，但56歲至60歲的求職者有29.3%習慣出席招聘會，顯示傳統的求職方式對於某些年齡層仍然具有一定的吸引力。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,989名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

求職時遇到最困難的事情

求職時遇到最困難的事情	佔比	年齡層	主因
寄出多份CV卻沒有回音	36.3%	21歲至25歲	不了解行業/職位薪酬趨勢 (40.9%)
不了解行業/職位薪酬趨勢	33.6%	26歲至30歲	不了解行業/職位薪酬趨勢 (39.5%)
不懂得如何定立期望薪金	25.5%	31歲至35歲	不了解行業/職位薪酬趨勢 (35.2%)
面試後未獲應徵公司回應	24.0%	36歲至40歲	寄出多份CV卻沒有回音 (36.3%)
對個人職涯感到憂慮	20.8%	41歲至45歲	不了解行業/職位薪酬趨勢 (36.3%)
不懂回答面試官問題	20.2%	46歲至50歲	寄出多份CV卻沒有回音 (39.9%)
不懂得如何撰寫CV	15.2%	51歲至55歲	寄出多份CV卻沒有回音 (42.0%)
面試時如何作自我介紹	14.9%	56歲至60歲	寄出多份CV卻沒有回音 (45.7%)
對應徵公司的資料搜集程度	12.3%	61歲或以上	不懂得如何定立期望薪金 (24.3%)
面試需要準備甚麼文件	4.5%		#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,982名受訪者
對見工衣着感到困惑	3.3%		
其他	1.3%		

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,994名受訪者

求職者在求職時遇到的最困難的事情包括「寄出多份履歷卻沒有回音」（36.3%）和「不了解行業/職位薪酬趨勢」（33.6%）。這顯示許多求職者在履歷投遞後缺乏回饋，以及對市場薪資行情不夠了解。

在不同年齡層中，21至35歲的求職者普遍對「不了解行業/職位薪酬趨勢」感到困擾，而36歲以上的求職者則面臨「寄出多份履歷卻沒有回音」的挑戰，尤其以56至60歲的求職者比例最高（45.7%）。

整體而言，年輕求職者在履歷撰寫和薪資談判方面需要更多幫助，而年長的求職者可能需要提升履歷的吸引力，以獲得更多面試機會。

^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

求職時遇到最困難的事情

行業	主因	行業	主因
人力資源管理 / 諮詢	寄出多份CV卻沒有回音 (38.4%)	物業 / 地產建設	不了解行業/職位薪酬趨勢 (57.9%)
住宿 / 餐飲	寄出多份CV卻沒有回音 (33.9%)	物業管理 / 顧問	寄出多份CV卻沒有回音 (39.0%)
保健 / 美容 / 健身	寄出多份CV卻沒有回音 (25.9%)	玩具 / 禮品	寄出多份CV卻沒有回音 (53.8%)
保險	不了解行業/職位薪酬趨勢 (33.3%)	管理諮詢 / 服務	寄出多份CV卻沒有回音 (42.9%)
	不懂得如何定立期望薪金 (33.3%)	製造	寄出多份CV卻沒有回音 (41.4%)
	寄出多份CV卻沒有回音 (33.3%)	觀光 / 旅遊	面試後未獲應徵公司回應 (45.0%)
	對個人職涯感到憂慮 (33.3%)	設計	不懂得如何定立期望薪金 (40.9%)
娛樂 / 休閒	不懂回答面試官問題 (53.8%)	證券 / 商品	不了解行業/職位薪酬趨勢 (41.2%)
媒體 / 出版	面試後未獲應徵公司回應 (52.9%)	財務服務	面試後未獲應徵公司回應 (55.0%)
實驗室試驗	對個人職涯感到憂慮 (62.5%)	貨運代理 / 物流 / 速遞	寄出多份CV卻沒有回音 (43.1%)
工程 (建造 / 土木工程 / 工料測量)	不了解行業/職位薪酬趨勢 (37.5%)	資訊科技 / 電子商務	寄出多份CV卻沒有回音 (42.7%)
工程 (電機 / 電子 / 機械)	不了解行業/職位薪酬趨勢 (41.9%)	運輸	不了解行業/職位薪酬趨勢 (29.2%)
廣告 / 公共關係 / 市場營銷	寄出多份CV卻沒有回音 (42.9%)	醫療 / 製藥	寄出多份CV卻沒有回音 (33.9%)
建造 / 工程 / 建築	不了解行業/職位薪酬趨勢 (34.5%)	銀行	不了解行業/職位薪酬趨勢 (40.9%)
快速消費品 / 貿易 / 分銷	寄出多份CV卻沒有回音 (51.7%)	鐘錶 / 珠寶	不了解行業/職位薪酬趨勢 (41.2%)
慈善機構 / 非政府組織 / 社會服務	寄出多份CV卻沒有回音 (40.2%)		不懂得如何撰寫CV (41.2%)
批發 / 零售	寄出多份CV卻沒有回音 (45.7%)	寄出多份CV卻沒有回音 (41.2%)	
政府 / 公共部門 / 公用事業	寄出多份CV卻沒有回音 (35.3%)	電訊	不了解行業/職位薪酬趨勢 (57.9%)
教育 / 培訓	寄出多份CV卻沒有回音 (36.2%)	食品及飲料	寄出多份CV卻沒有回音 (35.9%)
會計 / 審計 / 稅務	不了解行業/職位薪酬趨勢 (39.0%)	服裝 / 成衣 / 紡織	寄出多份CV卻沒有回音 (41.9%)
		其他	不了解行業/職位薪酬趨勢 (35.5%)

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,982名受訪者 ^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

2025年第一季薪酬及求職趨勢調查

打工仔利用AI搵工的情況

你有用AI協助搵工嗎？	
有	沒有
16.2%	83.8%

僅有16.2%的香港打工仔利用AI協助尋找工作，反映出大部分打工仔仍然習慣傳統的求職方式。在有使用AI的受訪者中，AI在製作/修改履歷方面的幫助最大，佔比高達63.2%。其次是撰寫求職信（48.9%）和準備面試問題及答案（29.0%）。

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,986名受訪者

AI在哪些範疇上協助你求職？	佔比	不使用AI協助求職的原因	佔比
製作/修改CV	63.2%	缺乏相關AI的知識	57.6%
撰寫求職信	48.9%	欠缺相關AI操作技能 (不清楚如何在求職過程中使用AI)	37.0%
準備面試問題及答案	29.0%	憂慮個人私穩外洩風險	28.8%
尋找職位空缺	19.9%	憂慮AI生成的內容會被視為 抄襲或欠缺個人特色	27.5%
尋找合適關鍵字	19.9%	使用效果不符合預期	9.7%
資料搜集	16.2%	其他	2.4%
了解應徵公司的背景	12.8%		
自動生成個人作品集	2.8%		
製作見工個人相片	2.2%		
其他	0.6%		

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了321名受訪者

#以上的薪酬狀況調查涵蓋了1,659名受訪者

至於不使用AI的原因，主要是缺乏相關AI的知識（57.6%）和欠缺相關AI操作技能（37.0%），反映AI知識普及程度仍然不足。另外，有28.8%的受訪者憂慮個人隱私洩露風險，27.5%的受訪者擔心AI生成的內容會被視為抄襲或欠缺個人特色。這些都是阻礙AI在求職方面普及的因素。

總括而言，雖然AI在求職方面具有一定的潛力，但是香港打工仔對AI的認知和應用還有待加強。要提高AI在求職市場的接受程度，需要加強相關知識的普及，同時解決隱私和原創性的疑慮。

^數字會以四捨五入呈現，因此統計表內的個別項目數字或與總數略有出入

CTgoodjobs 2025年 第一季薪酬調查

如有查詢，請聯絡：

電話：(852) 3650 6814

傳真：(852) 2156 0333

電郵：editor@ctgoodjobs.hk ; mkt@ctgoodjobs.hk