



THE HUDSON REPORT

招聘及人力資源趨勢

2012 年 1 月至 3 月

香港

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®



引言

The Hudson Report 是一份知名度高、廣受好評、以深入調查而制定的刊物。報告每季發佈一次，主要探討並分析中國(北京及上海)、香港及新加坡的亞洲僱主在來季的招聘預期，同時探討時下對亞洲營商及經濟有影響的人力資源議題。

The Hudson Report 結合了有關亞洲僱主對招聘預期的數據，及他們對就業市場的評論及市場知識，成為業界領袖認識亞洲勞動市場內相關趨勢及事宜的重要資源。

調查方法

The Hudson Report 是亞洲市場重要的社會經濟指標，聲譽甚隆。報告反映僱主在未來三個月對常設職位的招聘意向。*The Hudson Report* 每季有關常設職位的招聘預期的結論，乃建基於僱主對未來預計增減職員人數而定，同時反映僱主對其機構發展的樂觀性及重要指標。

The Hudson Report 結合了來自大型 (>200 名僱員)、中型(20-200 名僱員)及小型(<20 名僱員)企業的招聘決策人對招聘意向的展望。

為了解及探討 2012 年 1 月— 3 月的招聘展望，Hudson 的專業人力資源顧問在 2011 年 12 月期間於中國、香港及新加坡訪問了接近 1,800 名行政人員。香港的 500 多名受訪者主要來自以下六個核心行業：

- └ 銀行及金融服務
- └ 消費品行業
- └ 資訊科技
- └ 法律
- └ 製造業
- └ 媒體 / 公關 / 廣告



「招聘預期在 2011 年第四季大幅下滑後，在今季保持平穩。90%僱主準備發放酌情年終花紅。」

Mark Carriban，Hudson 大中華區董事總經理

報告重點

在逾 500 位來自香港各主要行業的受訪行政人員中，38%預期會在 2012 第一季增聘人手，與 2011 年第四季相約。然而 13%受訪者預期會減省人手，較上季的 8%為高。

調查並問及受訪者準備發放多少酌情年終花紅、新任管理級人員薪酬、挽留及激勵表現優秀的員工的方法。

重點

- └ 招聘預期遠低於去年同期：2011 年第一季錄得 66%，今季則是 38%；
- └ 綜觀各行各業，90%受訪機構表示會發放 2011 年酌情年終花紅，數字較中國及新加坡為高；
- └ 花紅將明顯較去年為高；
- └ 為吸引更多人求職，各行業均預備提高管理級職位的薪酬水平。銀行及金融服務業錄得最大升幅；
- └ 能否挽留優秀員工的關鍵在於管理級人員的薪酬水平；
- └ 金錢是最有效挽留及激勵員工的方法，有 74%受訪者選擇此項。

常設職位招聘預期

本季招聘預期維持不變

招聘預期在上季大幅下滑後回復平穩：綜觀各行業，38%受訪者預期在本季增聘人手，與2011年第四季相約。然而表示會削減人手的受訪者由8%上升至13%，反映部分行業深受金融市場不明朗影響。

消費品行業

消費品行業在本季招聘預期高企，且錄得最大升幅。57%受訪者表示預備在本季增聘人手，較第四季的47%為高。內地旅客帶動多個零售市道，快速消費品行業(FMCG)則維持穩定。行業渴求銷售主管、零售主管、零售營運經理和客戶關係經理。

製造業

儘管出口業務受經濟不景影響而下滑，製造業的招聘預期卻有所上升，相比上季的38%，本季錄得42%。行業的招聘集中於項目管理、品質保證和技術支援。此外，部分公司將職位由新加坡遷移到香港。

資訊科技行業

資訊科技行業的情況與製造業相當，由第四季的37%遞升至41%。供應商對前景保持樂觀，不少公司都在招聘銷售或技

術職位。金融資訊科技行業受銀行業不景氣影響，不少相關公司都暫停招聘常設職位，只提供合約職位。

銀行及金融服務

銀行及金融服務業有33%受訪者表示會增聘人手，與第四季情況相同。表示會削減人手的受訪者由14%升至20%，遠較其他行業為高。歐洲及各地金融市場動盪，為行業帶來陰霾，預期將有大規模裁員。部份機構仍在招聘銷售、財富管理和私人銀行裡的盈利衍生職位。

媒體 / 公關 / 廣告

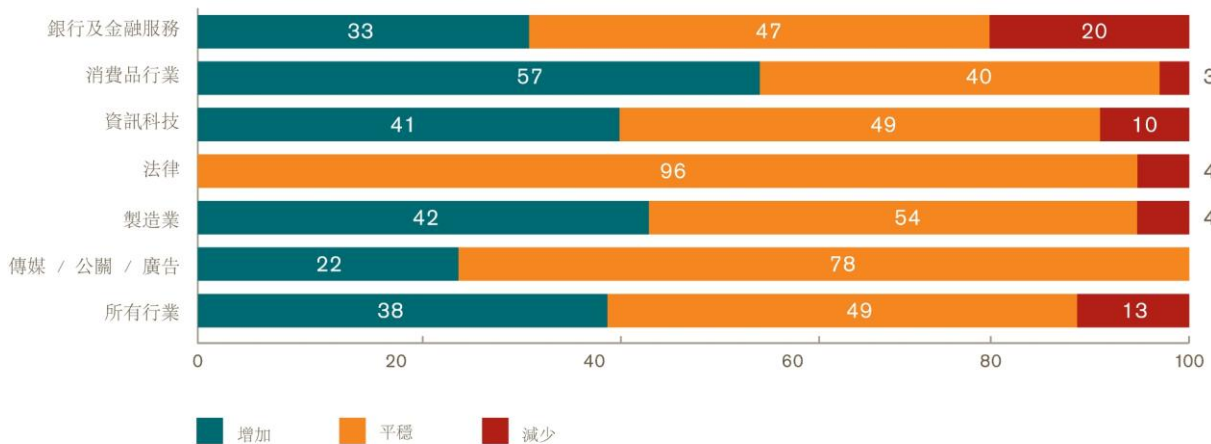
媒體 / 公關 / 廣告界錄得最大跌幅，由第四季的50%下滑至今季22%。業界在2011年下半年大幅增聘人手，不少職位已有適合人選擔任。業界業務深受其他行業影響，隨着經濟漸見下滑，僱主轉趨保守。招聘活動增減需看工作量而定。

法律

法律行業招聘顯得相當謹慎，超過96%受訪者表示不會增減人手，數字遠較其他行業高。行業大受金融行業影響，企業融資律師需求大減。能操流利國語的求職者仍然尋求中國企業的內部職位。

香港常設職位之招聘預期

資料來源：2012年第一季度The Hudson Report - 香港



招聘預期按年大幅下滑

相較 2011 年第一季，除了消費品行業外，各行業招聘預期均錄得大幅下滑。綜合而言，38%受訪者展望會在本季增聘人手，遠較去年同期的 66% 為低。此外，預期削減人手的受訪者也由 1% 上升至 13%。

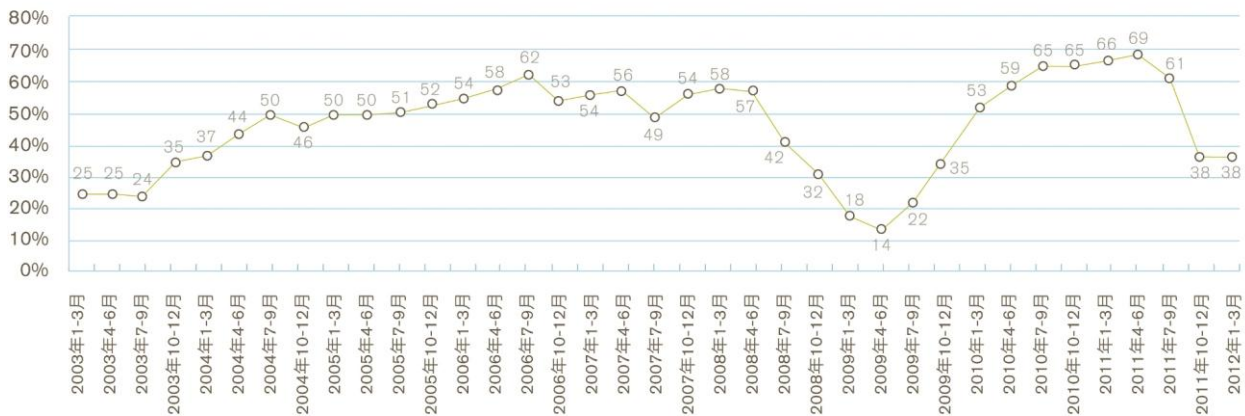
銀行及金融服務業錄得最大跌幅：2011 年第一季有 75% 受訪者預期會增聘人手，而本季則大跌至 33%，跌幅超過一半。相對而言，預期削減人手的受訪者也由 1% 大幅上升至 20%。大部分銀行在 2011 年初大量增加招聘，補充早前流失的人手。然而，行業將進行大規模緊縮。

資訊科技業自去年起招聘預期不斷下滑，較 2011 年第一季的 77% 跌至本季的 41%。不少行內僱主都以金融資訊科技業為主要業務發展，當銀行決定擱置大型項目計劃時，行業也大受影響。

消費品行業是唯一一個招聘預期按年遞升的行業。本季錄得 57%，較去年同期的 54% 為高。行業內不同部分，包括奢侈品、旅遊、酒店和快速消費品行業持續增長或保持平穩。香港向來以購物天堂的美譽見稱，每年持續吸引大批海外旅客到訪，為消費品行業帶來大量商機。

香港不同時期的長期職位招聘預期

資料來源：2012 年第一季度 The Hudson Report - 香港



每一季，除了招聘預期外，我們亦會設定調查方向，以了解各行業如何適應本地營商環境。本季報告就酌情年終花紅、新任管理級員工薪酬水平、影響管理級人員薪酬水平的因素和挽留及激勵員工的方法作出調查。

發放酌情年終花紅

大部分受訪者表示會發放花紅

綜觀各行業，90%受訪者表示其公司會發放 2011 年的酌情年終花紅，遠較去年同期的 82% 為高，數字也高於中國及新加坡的調查。然而，個別行業僱主在發放花紅方面較其他行業積極。

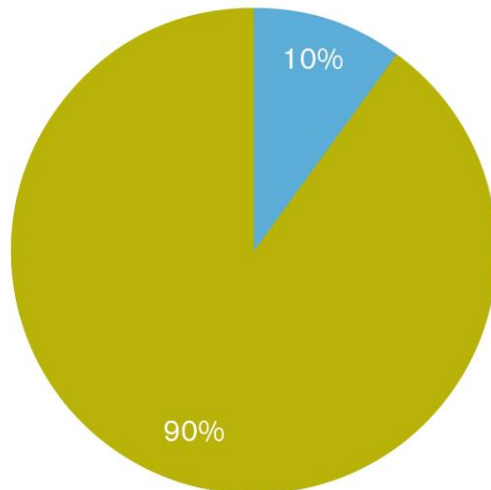
銀行及金融服務業有 95% 受訪者表示計劃本年發放花紅，百分比冠絕各行業。行業本身極重視花紅，即使經濟不景亦不例外，僱主明白必須以花紅或金錢為誘因挽留優秀人才。

消費品行業僱主同樣傾向發放年終花紅，93% 受訪者表示會發放花紅。行業持續蓬勃，不少公司都提出相當吸引的金錢條件招聘人才。奢侈品界渴求能兼顧不同工作範疇的高級管理人才，並願意給予豐厚花紅。

資訊科技業少過三分二 (64%) 受訪者計劃發放花紅，遠較其他行業為低。縱然如此，本季數字也較去年同期的 53% 為高。行業主要發放花紅予技術及解決方案的專才，因為銷售職位的薪酬本身已包括佣金。

發放2011年的酌情年終花紅

資料來源：2012年第一季度The Hudson Report - 香港



本年的花紅更豐厚

受訪者被問及其公司會發放多少酌情年終花紅。各行業的花紅水平平均會較 2011 年第一季高。計劃發放超過 10% 花紅的受訪者共有 58%，較去年的 45% 高。只有 8% 受訪者發放 5% 或更少花紅，遠低於 2011 年第一季的 18%。

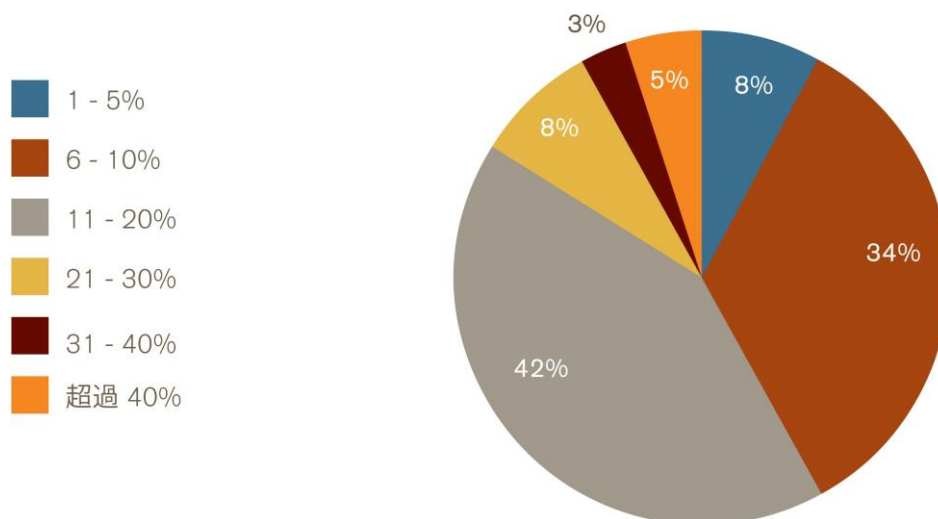
銀行及金融服務業不只有最多僱主計劃發放花紅，發放金額更是冠絕各行業。表示將發放高於 10% 花紅的受訪者有接近三分二 (65%)，較 2011 年第一季的 56% 為高。當中有 27% 受訪者計劃發放高於 20% 的花紅，水平較其他行業高出一倍。前線銷售人員的標準花紅是兩至三個月薪金，表現優異者更可獲 12 個月花紅，後勤人員的花紅則較低。

消費品行業的花紅水平亦偏高。預期發放超過 10% 花紅的受訪者有 62%，較去年同期的 37% 為高。只有 2% 受訪者表示花紅將少於 5% 或以下，數字低於其他行業。花紅水平反映消費品行業向好。奢侈品行業職員的花紅水平高於快速消費品行業。快速消費品行業的發展成熟，增長亦緩慢。

媒體 / 公關 / 廣告業的花紅水平大幅下滑。表示發放 10% 以上花紅的受訪者只有 19%，較去年同期的 56% 為低。沒有受訪者計劃發放 20% 以上花紅，情況遠遜於去年的 12%。行業招聘預期低迷，僱主努力挽留人才，但對以金錢挽留人才持保守態度。

2011 年年終花紅水平

資料來源：2012 年第一季 The Hudson Report – 香港



新任管理級人員薪酬調升水平

新聘職位薪酬水平上升

各行業願意調升薪酬水平以吸引管理級職位求職者。只有 10%受訪者表示不會調升新入職薪酬水平，有 46%表示會調升 10%或以上。

調查數字受銀行及金融服務業的高企數字影響，該行業有 48%受訪者預期會調升薪酬 11%至 20%，當中 14%受訪者表示會調升 20%或以上。兩個數據都遠高於其它行業。行業重視金錢獎勵，儘管本季的招聘預期偏低，金融機構在招聘時仍會調高薪酬水平以吸引人才。

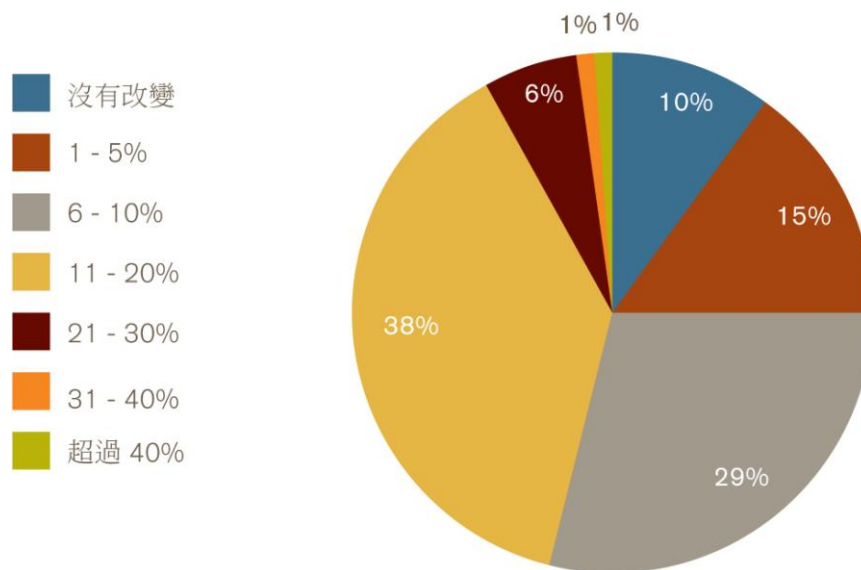
資訊科技行業超過一半受訪者 (51%) 表示不會調升新任管理級人員薪酬，或調升 5%或以下。另外，有 34%表示會調升

超過 10%，數字僅次於銀行及金融服務業。當中有 3%會調升超過 30%，數字冠絕各行業，反映擁有才能的資訊科技專才在市場渴求之下，仍具有相當高的議價能力。

製造業有 30%受訪者計劃調升新任管理級職位薪酬超過 10%。行內僱主不會大幅調升全部職位的薪酬，但願意用較高薪酬吸引優秀人才，包括擁有國際視野、曾於跨國企業工作及擁有良好語言能力的人才。行業渴求曾在地區或國際供應鏈範疇工作的人才，並願意大幅提高薪酬吸引他們入職。

2012年新任管理級人員薪酬調升水平

資料來源：2012年第一季度The Hudson Report - 香港



影響管理級人員薪酬的因素

首要工作是挽留優秀員工

受訪者被問及影響管理級人員薪酬的關鍵因素。綜觀各行業，挽留人才是首要工作，**58%**受訪者均有提及此項。其他重要工作包括吸引擁有市場渴求的才能和具有相當競爭能力的人才，分別有**51%**和**49%**受訪者提及。

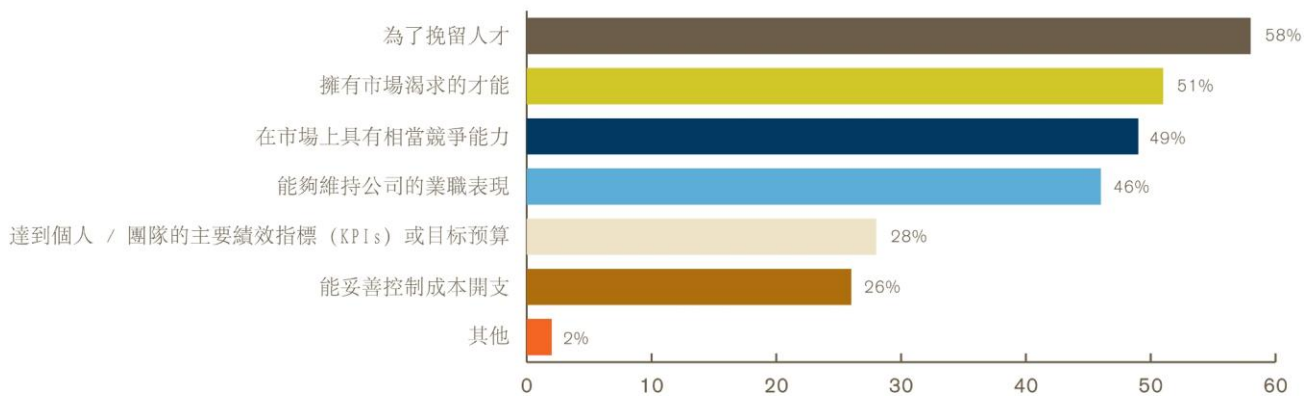
媒體 / 公關 / 廣告業有**78%**受訪者表示挽留人才是首要工作，**61%**僱主亦提及希望應徵者擁有市場渴求的才能。行業需要富有創意的員工，儘管挽留人才相當重要，但僱主亦重視管理級人員有沒有知人善任的能力。

製造業同樣重視擁有市場渴求才能的人才和挽留人才兩大任務，分別有**51%**和**49%**受訪者提及。不少公司要求專業人才熟知個別產品範疇和專門技能，因此相當重視挽留和吸引此類人才。

銀行及金融服務業相當重視管理級人員能否與時並進，保持相當競爭力，共有**53%**受訪者選擇此項。市場營商環境困難，行業競爭激烈，經濟不景逼使金融機構削減開支。**30%**受訪者表示管理級人員必須能妥善控制成本開支，與消費品行業相同，比率冠絕各行業。

影響管理級人員薪酬的因素

資料來源：2012年第一季度The Hudson Report - 香港



註：由於受訪者可選擇多於一個項目，圖表中的百分比總和並非100%。

金錢是挽留及激勵員工的最重要手段

金錢是挽留及激勵員工的最佳方法。綜觀各行業，74%受訪者表示其公司在2012年主要以金錢獎勵和花紅挽留及激勵員工。選擇此項誘因的香港僱主最多亦遠高於中國和新加坡。

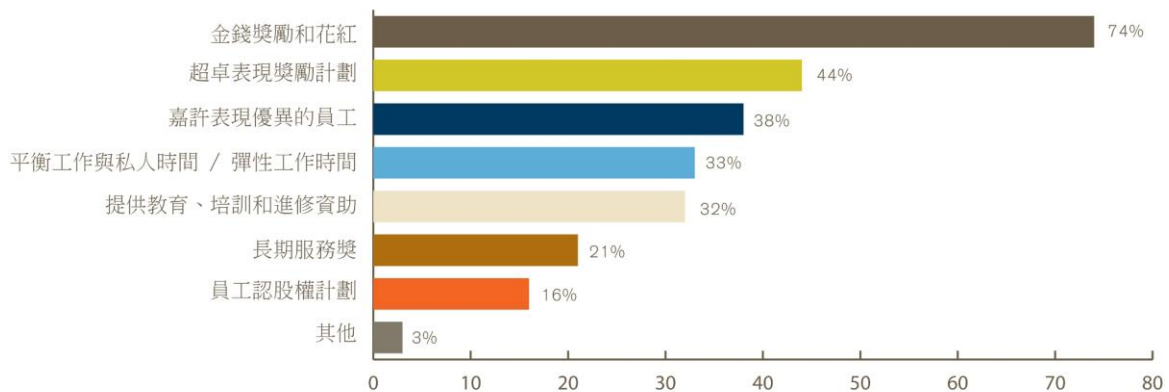
一如預期，銀行及金融服務業首選金錢獎勵，85%受訪者表示會在2012年提供金錢獎勵，24%則提及員工認股權計劃，兩者的數字都冠絕各行業。銀行及金融服務業以金錢獎勵為主要獎賞表現優異者的有效方法。

媒體 / 公關 / 廣告業只有33%受訪者選擇以金錢獎勵挽留及激勵員工，數字低於其他行業。僱主較重視非金錢獎賞，如嘉獎表現優異者、平衡工作與私人時間 / 彈性工作時間和長期服務獎，以上各項分別有78%、61%和39%受訪者提及，數字遠高於其他行業。行業內不少僱員工時長、壓力大，僱員歡迎公司推出改善工作與私人時間分配的計劃。

消費品行業和製造業同樣重視金錢誘因，分別有75%和64%受訪者提及，但兩者同時重視教育、培訓和進修。45%消費品行業受訪者和40%製造業受訪者均有選擇此項目。製造業從業員積極提高技能和考取SAP技能等資格。

2012年挽留及激勵員工的方法

資料來源：2012年第一季度The Hudson Report - 香港



註：由於受訪者可選擇多於一個項目，圖表中的百分比總和並非100%。

Hudson

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

聯絡我們

亞洲

Mark Steyn

亞太區行政總裁

電話: (852) 2528 1191

mark.steyn@hudson.com

香港

Mark Carriban

大中華區董事總經理

電話: (852) 2528 1191

mark.carriban@hudson.com

中國

Mark Carriban

大中華區董事總經理

電話: (852) 2528 1191

mark.carriban@hudson.com

新加坡

Andrew Tomich

新加坡執行總經理

電話: (65) 6339 0355

andrew.tomich@hudson.com

HUDSON

Hudson (NASDAQ 代號: HHGP) 是世界首屈一指的人力資源公司，專門提供常設職位招聘、合約專才及人才管理等服務。由個別空缺以至全面的外判方案，Hudson 均能藉由評估、招聘、培訓及物色業內精英等方法，協助客戶取得更佳表現。該公司目前僱用 2,000 多名專才，致力為接近 20 個國家的客戶及求職者提供服務。更多詳情可瀏覽 hudson.com。