

新聞稿

2018 年 4 月 18 日

## 有錢並非萬事足：香港員工渴求工作與生活平衡

*Robert Half 2018 薪酬指南揭示香港財務和會計行業的最新招聘趨勢和詳盡薪酬數據*

- 香港員工轉職的三大主要原因是：工作與生活平衡(27%)、事業發展(20%)和金錢回報(19%)。
- 有 96% 的香港 CFO 制定了員工挽留政策，其中以彈性工作安排最為普遍 (45%)。
- 有 97% 的香港 CFO 計劃於今年為平均 18% 的財務人員加薪，預計平均加幅為 7%。
- 2018 年需求最殷切的三大財務職位是：財務規劃和分析經理、財務報告經理，以及會計師。

薪酬一直被視為驅使香港專業人員轉職的主要因素。然而，專才招聘公司 [Robert Half](#) 委託進行的獨立調查指出香港員工重視工作與生活平衡多於金錢回報，該調查結果亦包括於最新發表的 [Robert Half 2018 薪酬指南](#) 之中。

如欲了解最新的薪酬資料，請下載 [Robert Half 2018 薪酬指南](#)

是次調查訪問了 500 位香港求職者，當中逾四分之一(27%)會為追求較好的工作與生活平衡而離開現時任職的機構。兩成人(20%)會想有更佳的事業發展機會而轉職，而有 19% 就會因應金錢回報而作出此決定。另有 15% 受訪者會基於管理層或領導層的問題而轉工，8% 則指同事是主要的原因。

Robert Half 香港執行總裁 Adam Johnston 指出：「我們觀察到本港僱員的就業意向慢慢轉變，許多專業人員日益重視薪酬以外的非金錢福利。香港員工逐漸明白到彈性工作時間和專業發展機會等額外福利的價值，亦要求獲得這些福利，特別是千禧世代員工，他們往往重視發展事業和培養技能的機會更甚於金錢利益。」

### 頂級表現員工將於 2018 年獲得加薪獎勵

雖然金錢以外的福利日趨重要，但薪酬仍然是吸引、激勵和挽留員工的關鍵，尤其是對那些較難物色和留住的人才而言。財務和會計行業便是個絕佳例子，特別是香港熟練的金融人才短缺，人才爭奪極為激烈，薪酬就更顯重要。事實上，有高達 96% 的受訪 CFO 表示很難在香港物色到合資格的財務和會計專業人才，故此本地 CFO 都深明要給予頂尖金融人才高於平均水平的加薪以作獎勵。

Robert Half 2018 薪酬指南顯示，絕大部分(97%)受訪 CFO 計劃在 2018 年向 18% 的財務和會計員工加薪以作獎勵，預料平均加幅為 7%。這優厚的預期加幅遠遠高於僅有 3.8%<sup>1</sup> 的全港年度平均薪酬升幅。

Adam Johnston 續說：「香港金融行業持續面對技能短缺的問題，有利具實力的財務和會計專業人員要求更高薪酬。無論其他福利有多好，薪酬永遠是整體員工待遇之中的關鍵一環；了解這一點的僱主必須繼續以業內平均水平作基準以調整工資，因為豐厚薪酬將永遠是僱主挽留精英員工和吸引新人才加入的重要條件。」

<sup>1</sup> <https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp210.jsp>

## 金錢以外的挽留員工方法

香港僱主明白制定完善的挽留員工政策對業務成功的重要。絕大部分(96%)香港 CFO 表示其機構已制定了挽留員工政策，亦有近半(45%)受訪者提供彈性工作安排，例如讓員工在家中上班。略多於四成(41%)受訪者實施員工安康計劃，有 29%就定期進行薪酬檢討，而 28%則推行專業發展計劃。最後，近三分之一(28%)有推行員工嘉許計劃，同時有 21%制定了員工參與計劃。

Adam Johnston 最後補充：「香港企業不應低估周全挽留策略對達成業務目標的作用。為要找出哪些因素能夠激勵員工，僱主可以定期和他們坦誠傾談，了解令他們進取工作的推動力。若僱主找出員工重視的因素並且積極應對，或者提供其他替代方案，將可更有效維持他們對公司的忠誠，避免他們轉投競爭對手。」

[Robert Half 2018 薪酬指南](#)展示了 2018 年需求最殷切的財務和會計職位<sup>2</sup>——至於業內最成功的人才就是那些具迅速適應能力、願意學習新技能，並從入職第一天便能為公司增值的財務和會計專業人員

- **財務規劃和分析經理 (Financial Planning & Analysis Manager)**

百分位數	薪酬範圍			
	第 25 個	第 50 個	第 75 個	第 95 個
中小企 <sup>3</sup>	\$410,000	\$520,000	\$660,000	\$720,000
大型企業	\$480,000	\$700,000	\$820,000	\$960,000

資料來源：Robert Half 薪酬指南

隨著企業專注推行以支持增長為目標的計劃，經理級的財務規劃和分析人才的就業選擇將繼續增加。具有豐富專業和溝通技能的財務規劃與分析人才將可以爭取到超過平均水平的起薪點。

- **財務報告經理 (Financial Reporting Manager)**

百分位數	薪酬範圍			
	第 25 個	第 50 個	第 75 個	第 95 個
中小企	\$400,000	\$450,000	\$480,000	\$500,000
大型企業	\$540,000	\$580,000	\$660,000	\$720,000

資料來源：Robert Half 薪酬指南

業務增長強勁的香港企業需要富有才幹的財務報告專業人員來準確記錄財務業績。因此，財務報告經理在爭取較高起薪點時具有優勢。

<sup>2</sup> Robert Half 2018 薪酬指南以全新方式表達每一個職位的起薪點。現在指南以百分位數表示薪酬範圍，以取代以往採用的低至高範圍。決定這些百分位數的因素包括求職者的技能和經驗水平，還有其職能的複雜程度。百分位數越高，代表其職能越複雜，並且需求更豐富的技能 and 經驗。

指南透過提供更全面的薪酬概覽，讓招聘經理得以根據求職者的經驗和資歷訂定更準確的起薪點基準，而求職者也可獲得所需的指引，了解如何才可爭取更高薪酬。

<sup>3</sup> **公司規模 (營業額)**

小型企業	少過 HK\$5,000 萬
中型企業	HK\$5,000 萬至 HK\$1.5 億
大型企業	超過 HK\$1.5 億

- **會計師 (Accountant)**

百分位數	薪酬範圍			
	第 25 個	第 50 個	第 75 個	第 95 個
中小企	\$200,000	\$280,000	\$360,000	\$420,000
大型企業	\$300,000	\$370,000	\$450,000	\$550,000

資料來源：Robert Half 薪酬指南

現時經濟狀況不明朗，能夠獨立工作以協助機構管理財務活動的會計師有很大的市場需求。非凡的數字處理能力、對精確度的熱誠和對細節一絲不苟的細心，有助於為機構制定策略性的預算和投資決策，令這些專業人員盡享優勢，可以獲得穩定的薪酬增長。

- 完 -

**編輯垂註：**

**Robert Half 2018年薪酬指南簡介**

Robert Half 2018 年薪酬指南為財務和會計界、金融服務界以及資訊科技界，就起薪點和招聘趨勢方面，提供最全面和權威性的資訊。

此報告為從事財務和會計、金融服務以及資訊科技業的專業人士提供現時的薪幅、行業及就業趨勢。Robert Half 2018 年薪酬指南透過全面分析、本地職位空缺、本地專業技能以及針對管理人員和一般僱員的獨立調查，而得出有關結果和分析。

**Robert Half 2018 年薪酬指南可於此[連結](#)下載**

**調查報告簡介**

這項年度報告是全球職場調查報告的一部分，由Robert Half制定，並於2017年12月由獨立調查機構訪問香港75位財務和會計行業的財務總監及財務主管。全球職場調查報告就職場的就業趨勢以及人才管理和發展趨勢進行問卷調查。另一項報告由Robert Half委託獨立調查機構於 2018 年1月進行，訪問了500名本港求職者。

**Robert Half 簡介**

Robert Half 成立於 1948 年，是全球首家及最大的專業招聘顧問公司。Robert Half 在全球設有逾 300 家辦事處，為香港的會計和財務、金融服務及科技界提供過渡期解決方案管理，以及合約和長期僱員招聘解決方案。如欲了解更多資訊，請瀏覽 [roberthalf.com.hk](http://roberthalf.com.hk)。

報界垂詢： Gabrielle Nagy (Robert Half 亞太區傳訊經理)：+61 02 8028 7751  
 (電郵：[gabrielle.nagy@roberthalf.com.au](mailto:gabrielle.nagy@roberthalf.com.au))  
 胡凱欣 (LEWIS)：+852 3944 5015  
 (電郵：[RobertHalfHK@teamlewis.com](mailto:RobertHalfHK@teamlewis.com))