

# 港打工仔有望加薪5%

## 調查指企業增聘審慎 專才「挖角」激烈

### 《全球薪酬調查報告》重點研究

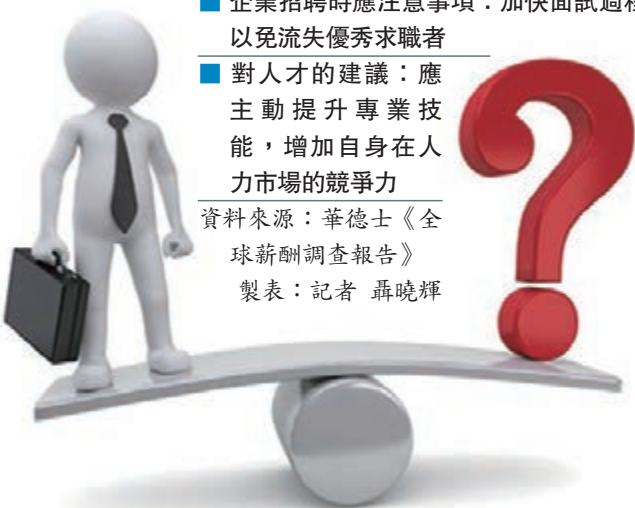
- 香港2015年全年經濟增幅預測：2.4%
- 香港僱員今年平均獲加薪幅度：3%至5%
- 香港僱員轉工平均可獲薪酬增幅：10%至15%
- 招聘方向：企業會增聘合約員工以應付業務發展需要
- 最吃香的人才範圍：合規行業人才、能操流利普通話的律師及投資專家、資訊科技人才、金融科技銷售專才
- 企業要求的人才特質：良好溝通技巧、富區域工作經驗、具體敏銳商業觸覺

■ 企業招聘時應注意事項：加快面試過程以免流失優秀求職者

■ 對人才的建議：應主動提升專業技能，增加自身在人力市場的競爭力

資料來源：華德士《全球薪酬調查報告》

製表：記者 聶曉輝



香港文匯報訊（記者 聶曉輝）環球經濟不明朗，打工仔最擔心新一年是否可獲加人工。有人人才招聘公司昨日發表的薪酬調查報告顯示，雖然企業於增聘人手方面大多持審慎態度，但預期香港僱員今年平均可獲加薪3%至5%，轉工人士的增薪則可望平均有10%至15%增幅。縱然僱主增聘人手方面較為審慎，但報告指專業人才仍是市場「搶手貨」，其中合規行業、資訊科技、金融科技銷售專才及能操流利普通話的律師與投資專家特別吃香，部分僱主甚至願出多20%至30%人工「挖角」，勢掀起一輪人才爭奪戰。



■ 華德士大中華區董事總經理 Matthew Bennett 昨日介紹本港薪酬及招聘調查報告。聶曉輝攝

國際專業人才招聘顧問公司華德士昨日發表最新《全球薪酬調查報告》，當中包括於去年第四季訪問本港約1,000間企業。報告指出，儘管全球經濟增長放緩，香港全年經濟預測仍有2.4%增幅。然而，隨着中國經濟逐步放緩，加上美國及歐洲主要市場存在不明朗因素，為香港對外貿易及出口相關行業的招聘活動帶來了影響，因此企業在增聘人手方面大多持審慎態度，預期今年本港招聘市場將會由個別發展蓬勃的行業以及填補離職員工空缺所主導。

### 轉工可獲加薪最高15%

報告預期，香港僱員今年平均可獲加薪3%至5%，轉工人士可獲得的薪酬增幅平均為10%至15%。華德士大中華區董事總經理 Matthew Bennett 昨日表示，鑑於市場仍然存在不明朗因素，相信企業在招聘方面將採取觀望策略，招聘步伐亦因市場信心不穩而放緩。他表示，由於市場上新增職位的數目相對緊縮，故預期企業今年會增聘合約員工以應付業務發展的需要。

雖然新增職位數量減少，但報告指市場上個別主要行業對專業人才的需求仍然殷切，當中以會計及財務、資訊科技、法律及合規三個行業對人才最為「吃香」。Matthew Bennett 指出，招聘市場將保持以人才為主導，企業為了在複雜的營商環境下加強競爭力，將集中招聘優秀人才以提升團隊整體的質素。

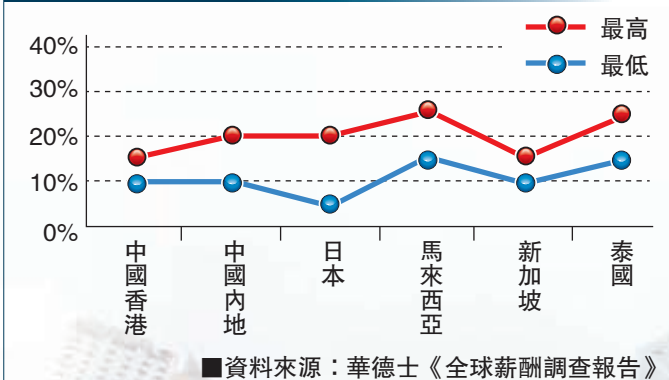
他表示，基於監管制度日趨嚴謹，市場對合規行業人才的需求仍然高企，其中資產管理、私募基金投資、財富管理、保險業，以及快速消費品及製藥產業合規人才有很大的需求。而由於人才嚴重供不應求，專門於打擊洗錢及控制中心的合規人才轉職時最多可望獲得30%的薪酬增幅。

### 金融科技「人才戰」升溫

Matthew Bennett 續說，金融科技將會是其中增長最快速的領域，大型企業主要會招聘銷售專才去推動業務發展，而中小型或創業公司則傾向尋求能全面掌握金融科技技術及市場發展的人才，「由於金融科技在香港得到更多的政策支持及私人投資，愈來愈多企業都在擴大他們金融科技團隊，令此行業的人才戰升溫。」

會計及金融業方面，以財務策劃及分析經理最為「吃香」。銀行及財務業方面，投資銀行招聘會比較謹慎，但有經驗的前線銷售人員及能操流利普通話的投資專才需求會較大，而需要了解客戶（KYC, Know Your Client）的專才「跳槽」時亦可望獲加薪20%至25%。另外，基於更緊密的跨境經濟合作，以及對深港通通行的期盼，市場對操流利普通話的律師及投資專家亦有一定的需求。但 Matthew Bennett 亦指出，基於銀行業的前線銷售部門前景不明朗，今年或有裁員風險。

### 專業人才轉工平均獲加薪幅度



■ 一項薪酬調查顯示，香港僱員今年平均可獲加薪3%至5%。



## 招工程序冗長 四成僱主失良才

香港文匯報訊（記者 聶曉輝）香港勞動市場錯配情況嚴重，經常同時出現「有工無人做」及「有人無工做」的情況，但一些需要專業人才應付的職位卻求才若渴，具備專業技能的人才往往是「皇帝女唔憂嫁」，僱主要覓得心儀人才實難比登天。華德士的報告亦指出，招聘程序太冗長或會令求職者放棄工作，至少有40%受訪僱主便曾因此而痛失良才，建議僱主及早向求職者講解整個招聘程序。

### 九成見工者期望周內回覆

華德士曾在中國內地、香港及台灣訪問了1,204名求職人士及366名負責招聘事宜的經理，發現在人力短缺的市場中，專業人才不愁沒有選擇，他們亦大多不願以太長時間等候企業回覆招聘結果。調查發現，一間公司對求職者的第一印象取決於接見者的外觀、儀表(66%)，其次是公司的地理位置及接待處的外觀。

調查亦指出，逾90%受訪求職者期望面試後一周內公司有意見回饋，2%甚至希望在24小時內有意見回饋。此外，66%受訪求職者認為整個招聘程序要

經過兩輪面試，25%受訪者認為三輪面試最為合理。僱主方面，49%受訪者指需要兩輪面試，42%要三輪去完成。81%受訪求職者認為整個招聘過程應在一個月之內完成，但只有42%受訪僱主能做到這一點，最多是需時1個月至2個月(46%)。

調查特別提到，招聘程序的長短會對求職者的工作意向有很大影響，亦有機會令僱主損失招聘目標。87%受訪求職者認為過長的招聘時間會令他們覺得自己不是僱主在該職位上的「第一選擇」；64%受訪者會認為企業無效率；68%曾試過在等待結果期間收到另一份聘約而放棄該工作；43%更表明曾因招聘程序過長而放棄工作。

### 29%僱主吃心儀對象「檸檬」

事實上，調查發現40%受訪僱主表明過去曾因招聘程序太長以致未能成功招聘心儀對象，另有29%受訪僱主曾被心儀對象「請吃檸檬」，但不清楚是否與招聘程序太長有關。華德士認為，企業在最初面試階段便向求職者描述整個招聘流程，會令對方有更清晰的期望，調查便發現94%受訪求職者希望企業做到這一

點，但仍有21%企業表明不會在首次面試時向求職者透露。華德士亦建議無論求職者面試成功還是失敗，企業都應給予他們意見回饋，讓求職者有更好體驗之餘亦為公司建立一個正面形象。



■ 調查報告亦指出，40%僱主因招聘程序冗長而痛失良才。

## IT猛人「跳槽」工資升20%

香港文匯報訊（記者 聶曉輝）港府於去年正式成立創新及科技局，香港特區行政長官梁振英亦於上週發表的施政報告上提及大力支持創科發展，令香港資訊科技(IT)人才大有發展空間，華德士發表的《全球薪酬調查報告》便預期部分資訊科技人才轉工時可獲加薪18%至20%。華德士資訊科技部門經理陳亮霞昨日指出，不少企業的資訊科技部門人手不多，會將部分工作外判，因而進一步帶動行業的發展。

《全球薪酬調查報告》指出，雲端技術、數碼行業、移動服務及大數據的興起，將繼續帶動市場對資訊科技人才的需求。陳亮霞表示，施政報告發表後已收到不少資訊科技公司反映，認為行業發展機遇大增。她續說，除了部分大企業或會有一個數十人的資訊科技人才班底，大多數企業的相關人手不多，會將部分工作外判，因而進一步帶動行業的發展。

她指出，相比起整體香港市場轉工可獲10%至15%平均薪酬增幅，資訊科技業人才獲加12%至15%已是相當保守的估算，「如果是擁有雲端技術的人才肯轉工，加薪幅度一定不止15%。」



■ 調查顯示IT人才搶手，轉工可獲加薪20%。

## 「一帶一路」辦望來年招齊人



■ 公務員事務局局長張雲正。

香港文匯報訊（記者 文森）「一帶一路」成為本年度施政報告焦點，引起各界熱烈討論，本港政府未來的政策也會與「一帶一路」有關，公務員事務局局長張雲正表示未來公務員有機會進行相關推廣工作，公務員培訓工作也將會以「一帶一路」作焦點轉移，局方又指政府正全力籌辦「一帶一路」辦公室，希望細節包括負責官員職級及人選可在來年落實。

特首梁振英在本年度的施政報告多次提及「一帶一路」，張雲正昨日出席立法會公務員

及資助機構員工事務委員會會議，簡報施政報告中有關局方措施時表示，施政報告提倡「一帶一路」政策，未來公務員有機會進行相關推廣工作，或與「一帶一路」沿線國家地區溝通，因此未來公務員培訓工作，會將焦點向「一帶一路」轉移。

張雲正又指出政府正全力籌辦「一帶一路」辦公室，表示「事情不可以拖太耐」，有關在韓國和印尼兩個經貿辦事處的細節，包括負責官員職級及人選，希望可在來年落實，將於稍後公佈。

新民黨議員葉劉淑儀直言贊成政府開辦與「一帶一路」相關的辦公室，特別是海外辦事處，希望可以盡快投入運作。而民建聯蔣麗芸議員則在會議上表示，社會對「一帶一路」概念模糊，認為政府內部應先加強宣傳增加公務員認識。

## 求才切莫重「外」輕「內」



無論一間企業的規模有多大、業務範疇有多廣泛，都是靠僱員打拚出來，故一間企業賴以成功的法則是「無才不行」。在香港這個國際大都會，具有高學歷、資深工作經驗或豐富創造力的人才比比皆是，但企業的人力政策往往只着眼於以高薪厚祿外聘人手，忽略厚待公司已擁有的內部資源，甚至沒有想過如何發掘現有員工的潛能，最終只會顧此失彼，形成人力市場人才流失的惡性循環。

從《全球薪酬調查報告》可以看到，縱然環球經濟環境存在許多不明朗因素，但企業

仍是求才若渴，願意大幅加薪去競逐人才。不過，許多企業願意花費大筆資源去「挖角」的同時，卻沒有厚待公司內部人才，亦缺乏一套人才培訓機制。如此一來，現有人才或因待遇欠佳而萌生去意；有潛質者亦會被埋沒才能。僱主或未能成功招聘心儀對象前已折掉左右手，造成「雙失」。

因此，企業在拓展業務之時，除了要制定一套完善的人才招聘策略外，亦要定下挽留人才方針，透過加薪、培訓、家庭友善措施等凝聚員工的向心力，一名熟識公司環境兼誓死效忠的員工，隨時勝過滿腹經綸的外聘人才。

■ 香港文匯報記者 費小燁