

香港人力資源市場及薪酬趨勢

「2008年經濟及市場展望」講座
2008年1月10日

黎鑑棠先生
香港人力資源管理學會 會長



大綱

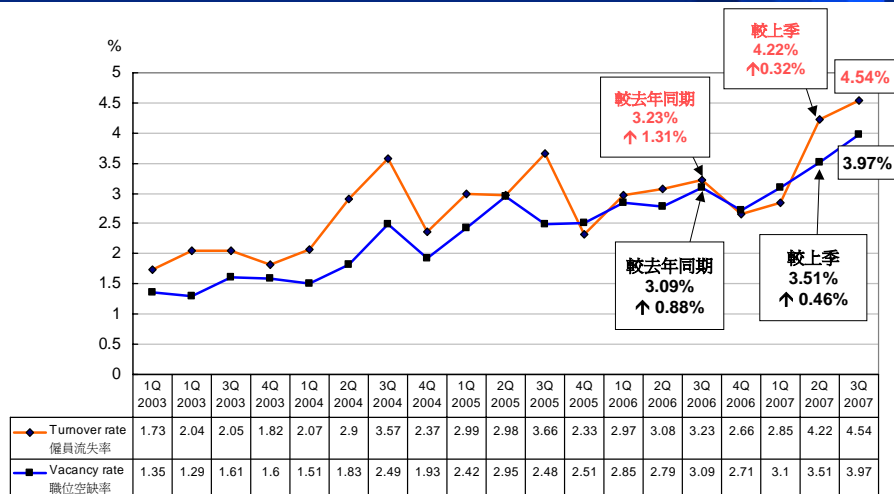
- 香港人力資源市場現況:
 - 僱員流失率 及 職位空缺率
 - 整體職位增長
- 香港薪酬趨勢:
 - 2007年基本薪酬調整
 - 2008年基本薪酬調整展望



香港人力資源市場： 僱員流失率及職位空缺率



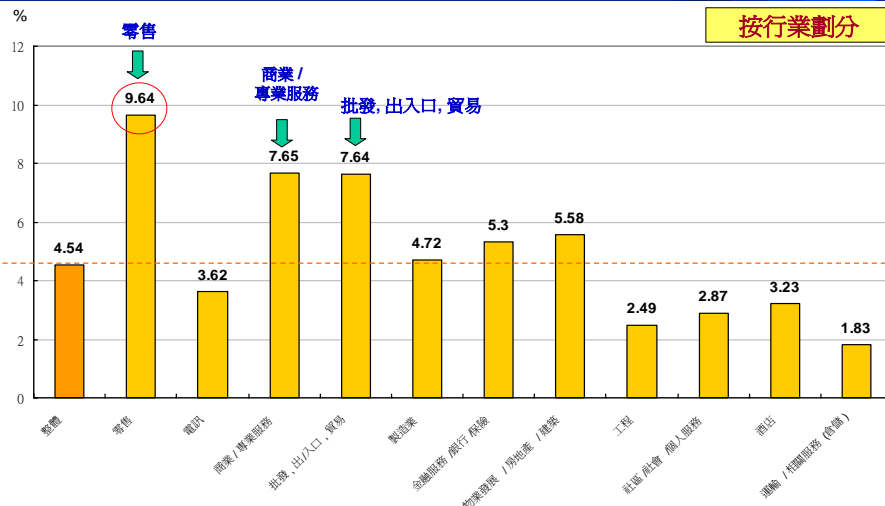
季度僱員流失率及職位空缺率



• 2007年第3季的僱員流失率為4.54%，較2007年第2季上升0.32個百分點，亦較去年同期上升1.31個百分點
 • 2007年第3季的平均職位空缺率為3.97%，較2007年第2季上升0.46個百分點，亦較2006年同期上升0.88個百分點

資料來源：香港人力資源管理學會2007年第3季度人力數據調查

2007年第3季度僱員流失率

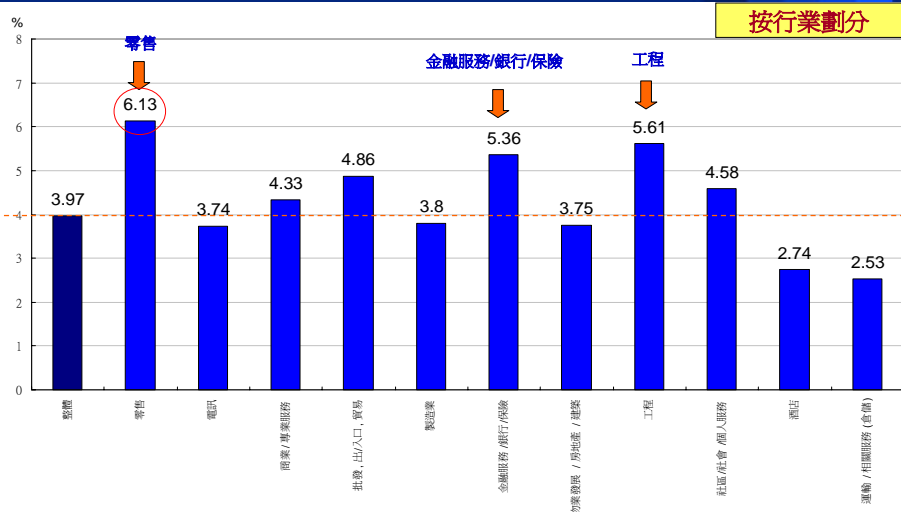


• 零售業在今年第3季錄得最高的僱員流失率(9.64%)，其次為商業/專業服務業(7.65%)及批發、出入口及貿易業(7.64%)

資料來源: 香港人力資源管理學會2007年第3季度人力數據調查

5

2007年第3季度平均職位空缺率



• 零售在今年第3季錄得最高的職位空缺率(6.18%)，其次為工程業(5.61%)和金融服務/銀行/保險業(5.36%)

資料來源: 香港人力資源管理學會2007年第3季度人力數據調查

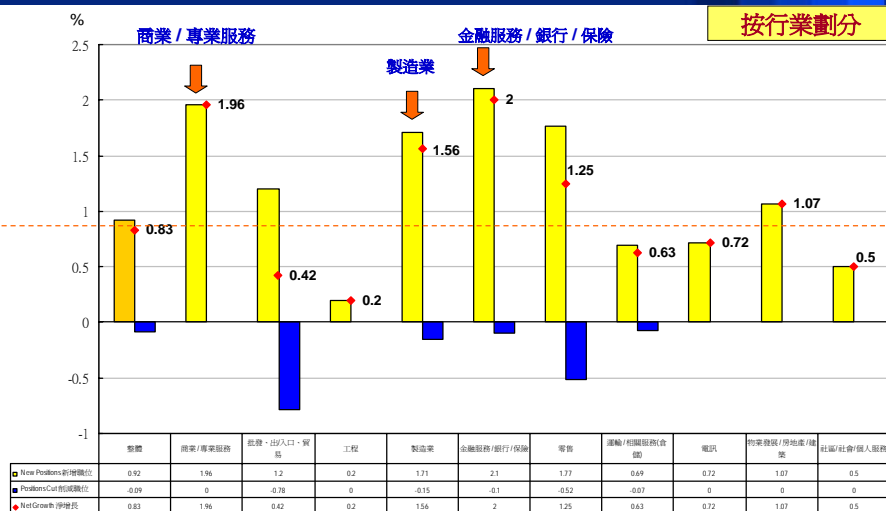
6

香港人力資源市場： 整體職位增長



7

2007年第3季度新增職位 / 削減職位百分比



• 金融服務 / 銀行 / 保險業錄得最高的職位淨增長(2%)，其次為商業 / 專業服務業(1.96%)及製造業(1.56%)

資料來源：香港人力資源管理學會2007年第3季度人力數據調查

8

觀察

- 本港的就業情況持續改善，但與此同時，企業在招聘及挽留人才時亦正面對嚴峻的挑戰。
- 若僱員流失率太高，可能會影響整體的僱員士氣，亦導致招聘及培訓開支上升。
- 因此，企業應該深入了解僱員願意留在公司效力和離職的原因。
- 不同行業人力資源管理專業人員及管理層應留意僱員組別的流失率及職缺所需技能，以協助訂立有效的僱員招攬策略。
- 企業固然需要以具市場競爭力及全面的酬報計劃來吸引及挽留人才，同時亦要多花心思使能加強僱員對機構的投入及歸屬感。



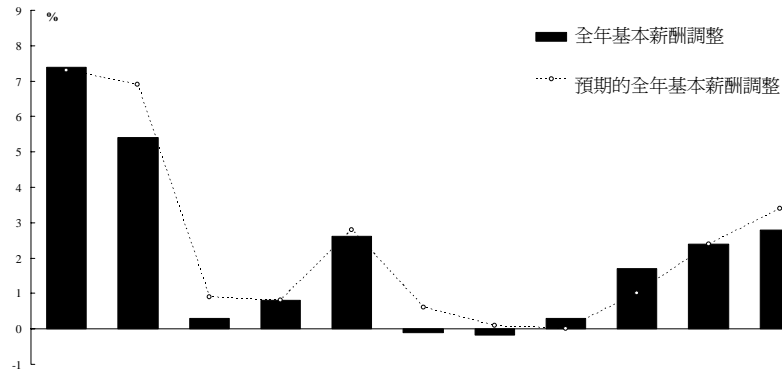
9

香港薪酬趨勢： 2007年基本薪酬調整



10

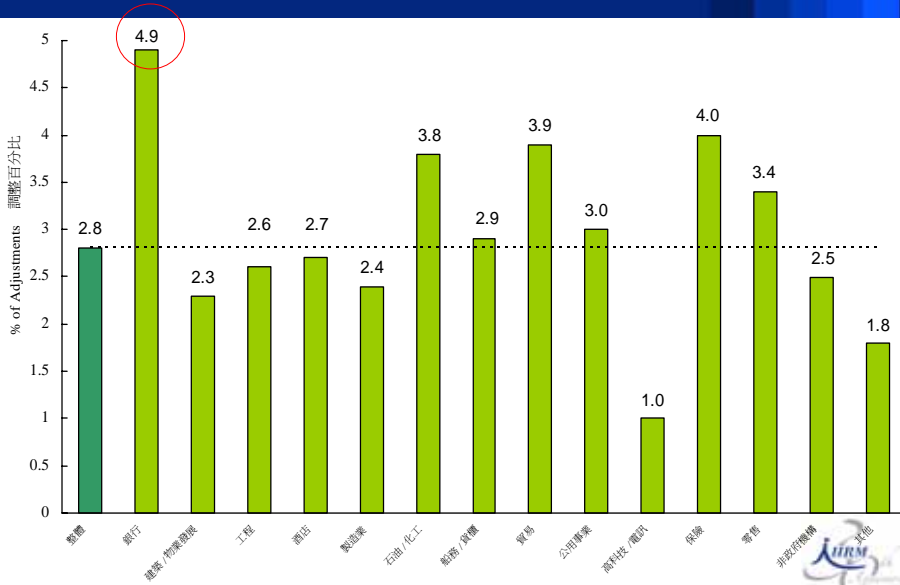
僱員整體基本薪酬調整 (1997 – 2007)



	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Base Pay Adjustment for the Year 全年整體基本薪酬調整	7.4	5.4	0.3	0.8	2.6	-0.1	-0.2	0.3	1.7	2.4	2.8
Base Pay Adjustment Forecasted for the Year 預期的全年基本薪酬調整	7.3	6.9	0.9	0.8	2.8	0.6	0.1	0.0	1.0	2.4	3.4

11

2007 年基本薪酬調整 - 以計算行業



12

2007年觀察及觀點

- 回顧自1997年學會的薪酬調查數據，香港自經歷了1999 / 2000年及2003 / 2004年的經濟困境後，僱員薪酬調整近年終可回復上升的趨勢。
- 學會亦很高興見到企業普遍樂意與各職級的僱員分享業務增長的成果。
- 經濟好轉，同時亦令本地人力市場變得活躍，企業紛紛面對僱員流失的問題，在招聘合適僱員時亦遇到不少困難。僱員流失嚴重的行業往往需要調高薪酬以吸引及挽留人才。
- 事實上，不同行業在近期經濟復甦下的表現各有不同，個別機構本身的經營狀況以至個別僱員的工作表現亦有分別，因此調薪的幅度往往會出現較大的差距。



13

香港薪酬趨勢： 花紅



14

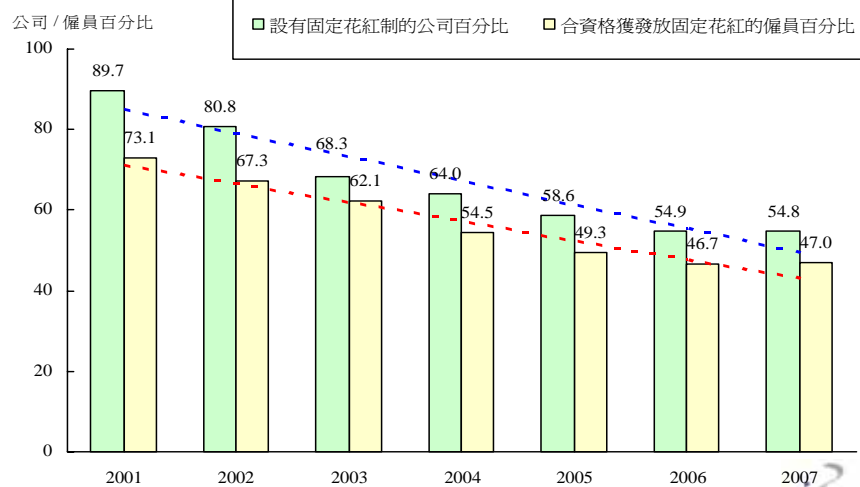
固定花紅制度

- 2007年薪酬趨勢調查結果顯示
 - 發放的固定花紅整體平均為**1.02**個月的月薪金額, 與去年的金額(**1.03**)相若
 - 保險業錄得比較大的固定花紅金額 (**1.33**個月的月薪)



15

2001 - 2007年固定花紅制度的改變



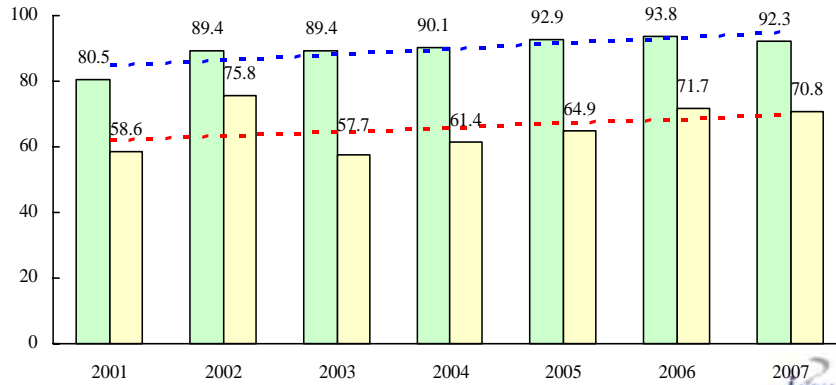
16

2001年至2007年非固定花紅制度的改變

% of Companies / Employees
公司 / 僱員百分比

■ 設有非固定花紅制公司百分比

□ 被納入非固定花紅制僱員百分比

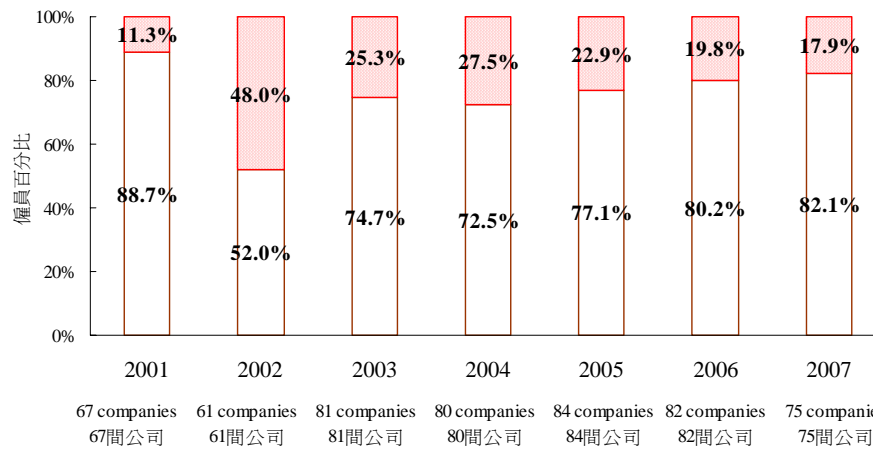


17

獲發非固定花紅僱員比例 (2001年至2007年)

□ 僱員獲發放非固定花紅

■ 僱員被納入非固定花紅制度但未獲發放花紅



18

非固定花紅金額

- 2007年薪酬趨勢調查結果顯示

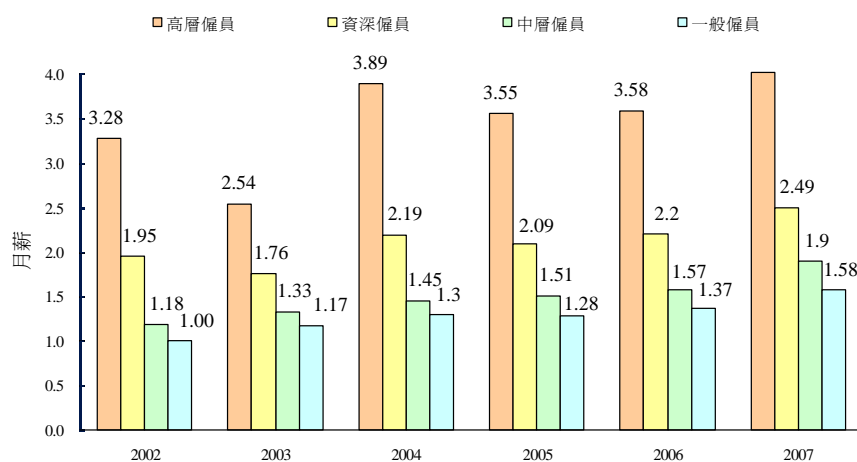
- 發放的非固定花紅平均金額:

- 2007 1.73 個月月薪
- 2006 1.48 個月月薪
- 2005 1.39 個月月薪
- 2004 1.40 個月月薪
- 2003 1.25 個月月薪



19

非固定花紅金額 - 以僱員職級計算



註: 獲發非固定花紅僱員的平均金額



20

觀察及觀點 – 花紅

- 企業因應不同行業及各自的薪酬水平及生產力，持續運用非固定花紅制獎勵其僱員。
- 企業應該釐訂及運用合適的僱員表現管理制度，以評核及獎勵個別僱員的工作表現，這樣既能激勵員工爭取較佳的表現，而企業亦能公平地獎勵僱員所作出的貢獻。



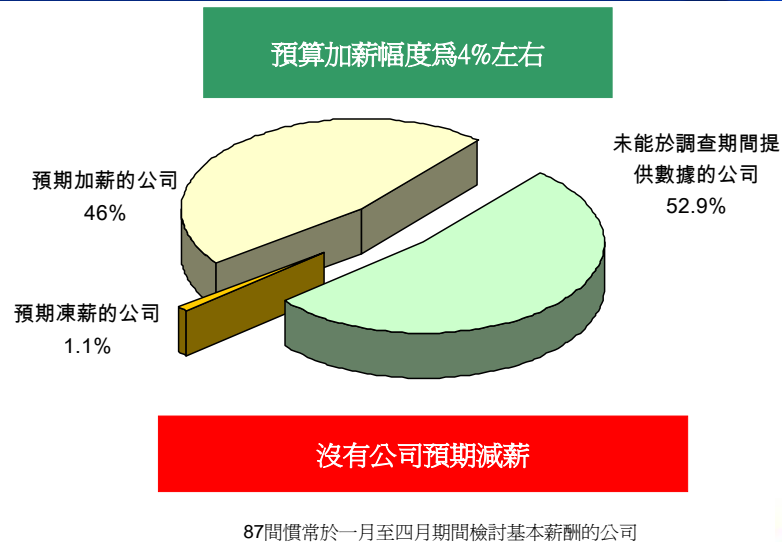
21

香港薪酬趨勢： 2008年薪酬趨勢展望



22

2008 年基本薪酬調整展望



23

觀察

- 本港經濟近年表現理想，企業盈利增長得以改善，學會很高興見到僱主普遍較樂意和員工分享業績成果。
- 對於香港未來的經濟前景，學會抱審慎的態度，主要原因是香港經濟往往受外圍環境因素影響，包括：
 - 美國股市走勢
 - 油價
 - 中國因素
- 香港企業應該建立及實施良好人力資源管理制度，以保持競爭優勢：
 - 持續改善企業的薪酬管理制度
 - 建立健康的企業團隊

24



聯絡香港人力資源管理學會
 電話: (852) 2881 5113 傳真: (852) 2881 6062
 電郵: info@hkihrm.org 網址: www.hkihrm.org



Q&As

問答環節

