

# 招聘市场 年中洞察

深入探析塑造2025年  
亚洲人才市场的关键势能

**HAYS**



# 特别提醒



## 行业交流分享群

**分享：**可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

**交流：**求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



## 免责声明

**第三方声明：**本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

**侵权处理承诺：**如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



内容简介	02
整体洞察	03
各区域洞察	08
从洞察到行动：我们的建议	33
关于我们	36

## 调研方法

2025年初，我们发布了瀚纳仕《2025年亚洲薪酬指南》。（以下简称“指南”）

一年过半，为掌握最新趋势变化，更新“指南”中的部分内容，瀚纳仕于2025年6月开展了一项关于人才市场趋势的微调研。此次调研共收集到2,000+份有效问卷，占今年年初为“指南”所进行的调研回收样本量的约22%。

此次受访者包括来自中国大陆、中国香港特别行政区、日本、马来西亚、新加坡和泰国的职场人士与招聘经理。他们根据年初调研中总结出的关键趋势，回答了部分针对性提问。通过数据分析，本次调研旨在评估在2025下半年，各大企业的招聘状况、薪酬结构、业务目标与未来规划等是否发生了变化。

## 随着招聘需求趋缓，领导者正面临技能短缺问题不断加剧的风险

2025年上半年仍充满各种问题，且某种程度上来说，2025将会是难以预测的动荡之年。

随着经济“逆风”的持续加剧，亚洲各地的企业不得不快速应变，重新评估企业的方向重点、谨慎控制好预算，并在许多情况下甚至需要重新思考其人才战略。

当我们在瀚纳仕《2025亚洲薪酬指南》中首次探讨经济前景时，大多数受访者对未来五年的市场情况持谨慎悲观态度。而如今，这种负面情绪似乎有进一步加深的趋势，这也促使我们提出以下关键问题：

还有哪些变化正在发生？领导者和职场人现在必须关注什么？

此次的调研结果揭示了一个正在变化的市场格局。招聘活动有所放缓，一些企业正在考虑裁员。然而，这种做法并不能解决持续影响增长与创新的核心问题——技能短缺。与此同时，工作的不安全感急剧上升。放眼整个亚洲地区，四分之三的职场人士选择留任当前岗位。另外，仍有近一半的人才计划在下半年跳槽，其动因主要包括寻求更高的工作稳定性、更好的职业发展机会，或更优厚的薪酬与福利。

但我们同时也看到了一些欣喜的变化：越来越多的企业意识到，必须通过人才的能力建设来适应当今变化。在数智化发展日益深入职场环境的当下，企业正在采取积极行动，帮助员工获得成功所需的技能。围绕AI工具的培训项目正在逐渐普及，成果也十分显著：63% 的职场人表示，他们在工作中已经开始使用人工智能相关技术。面对变革，领导者并未止步不前，

而是积极探索如何让团队具备未来竞争力，并在更严峻的经济环境中保持优势。

尽管当前的就业市场充满不确定性，但有一点是明确的：没有匹配的技能，就无法实现可持续增长。无论是通过战略性招聘，还是投资于现有人才、提升团队能力，企业都必须将“能力建设”作为实现韧性发展的核心要素。对于职场人而言，现在也是一个复盘、适应并主动掌控职业路径的关键时刻——可以通过技能提升、拓展人脉，以及在变革中保持灵活性来稳固自身的竞争力。

本次报告旨在为企业领导者和职场人士提供应对不断变化的环境所需的洞察与建议。从劳动力规划、内部流动，到人工智能培训与可持续的职场发展，我们的目标是在充满不确定性的宏观背景下，帮助你做出明智决策，并在经历挑战过后变得更加坚韧与强大。



**Marc Burrage**  
瀚纳仕亚洲  
执行总监

# 整体洞察



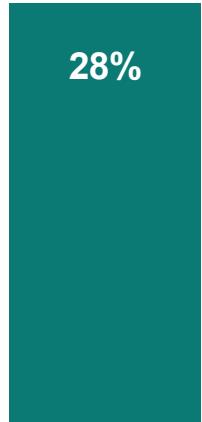
### 经济信心指数有所下滑

# 58%

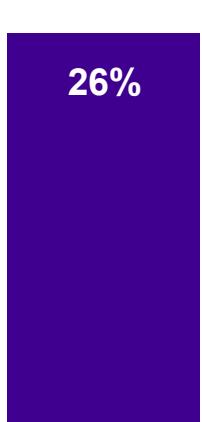
的亚洲受访者对未来经济形势表示悲观。  
在年初发布的“指南”中，这一数据仅为  
41%。



企业计划在  
2025年增加员  
工数



企业实际在  
2025年增加员  
工数



企业计划在  
2025年下半年  
增加员工数

这种逐渐加深的悲观情绪已在企业重新调整的招聘策略中有所显现。

目前，仅有 28% 的受访企业表示，今年自己的员工人数有所增加，远低于去年预期增长的 46%。

与此同时，39% 的企业在今年已经进行了人员缩减。这表明，在持续的不确定性环境下，企业在扩展人力方面采取了更加审慎的态度。

### 技能短缺仍为企业面临的一大挑战



# 56%

企业目前仍面临中度至重度不等的  
技能短缺挑战

职场人的焦虑感正逐步增加



# 34%

亚洲职场人士表示，当下职位  
并不安全



# 29%

的受访者对当前工作并  
不满意



# 77%

的职场人选择留任当前岗位

## 整体洞察

### 职场人正在重新调整他们的薪酬预期

当我们在2024年末询问职场人士有关对薪资变化的预期时—



的受访者有信心在2025年获得加薪

而根据我们6月的最新调研：



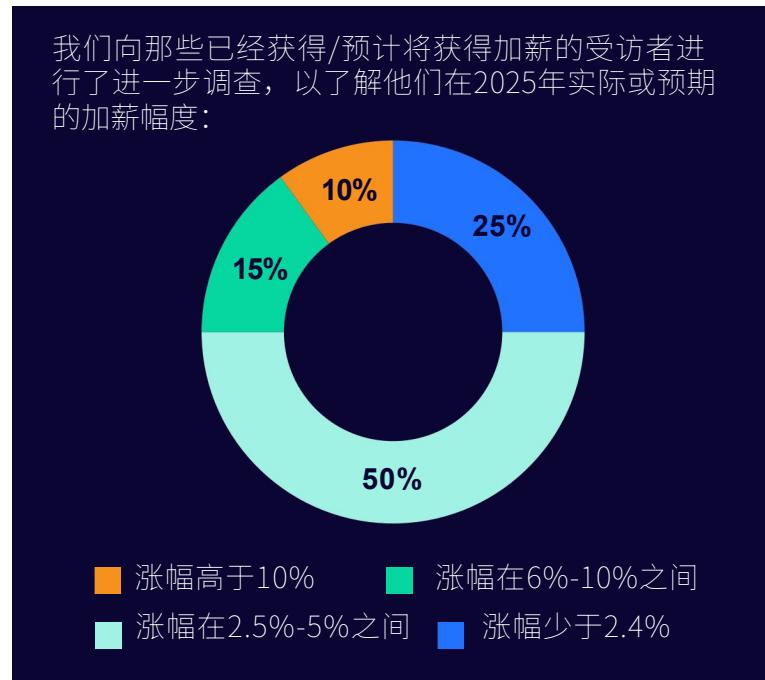
的受访者确实获得了加薪

而仅有：



的受访者认为，会在2025下半年获得期望中的加薪

我们向那些已经获得/预计将获得加薪的受访者进行了进一步调查，以了解他们在2025年实际或预期的加薪幅度：



在经济不确定时期，各企业想要维持薪资普涨较为困难，这也使得投资于其他替代性的人才留任策略变得尤为关键。职场人士尤其看重职业发展的清晰路径以及岗位的稳定性。虽然部分人选择在不确定环境下继续留任当前岗位，但越来越多的人正在积极寻找更具安全感的就业机会。

关于企业面临的业务挑战、战略方向和个人贡献等问题，企业应与员工保持开放透明的对话，这有助于建立信任并缓解员工焦虑。此外，企业需要建立明确的职业发展路径、内部流动机制、以及给予持续性的反馈来增强工作安全感，这同时可以培养员工的归属感和使命感。

此外，我们观察到，受到降薪影响的职场人比年初调研中预期的数字有所增长。

年初，仅有 3% 的受访者预期在 2025 年会出现薪资下调，但是如今



的职场人已经遭遇了降薪

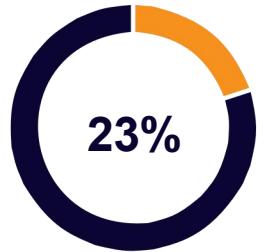
而这一情况估计还将进一步延续，因为



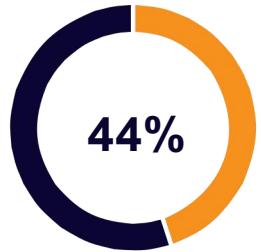
的企业预计会在2025年下半年进行降薪调整。

## 整体洞察

### 职场人正在重新调整他们的薪酬预期



的职场人士已经在  
2025年找到了新  
工作



的职场人士计划  
在2025下半年  
寻找新工作

对职业发展的考量仍是多数职场人士选择跳槽的首要驱动因素，但对工作稳定性的追求如今已跃居员工跳槽驱动因素的第二位，职场人对其的重视程度甚至超过了对薪酬福利的要求。

### 确保工作与生活的平衡成为企业能否留住关键人才的重要因素

在选择继续留任现任雇主的职场人士中：

**41%**

的受访者将良好的工作与生活平衡列为留任的首要因素，对其的重视程度在薪资待遇（36%）和福利（33%）之上。



### 职场人士选择跳槽的主要驱动因素：



### 职场人士选择留任的主要驱动因素：



### AI 的职场运用正持续增长

 **63%**

的职场人会在工作中运用AI技术或AI工具

这一比例已经比24年末的调研结果有大幅上升（54%）。  
此外，AI的使用普及速度在个人层面上进展得更快，而在企业内部则相对滞后

 **59%**

的企业鼓励员工在工作场所使用AI工具，这一数据相较于去年调研的57%已经有所上升。

### 与2024年相比，越来越多的企业将提供AI相关培训

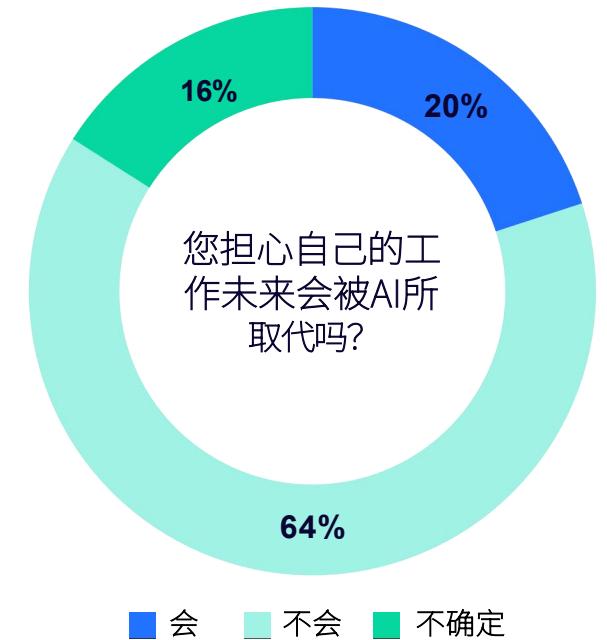
 **41%**

的职场人正在获得人工智能的相关培训与支持，这一比例已大大超过2024年末的调研数据（28%）。

我们观察到，越来越多的雇主方开始意识到：为员工提供人工智能工具相关的技能培训，以增强他们的信心至关重要。这种持续性的支持正在帮助员工填补技能上的差距，尤其是对那些此前只能依靠自我摸索的人。

随着职场人对AI的深入了解以及对AI使用的进一步熟练，对“工作将被AI取代”的恐惧心理有所下降。

随着个人对这些工具有越来越高的认知度，并将其融入日常工作流程，人工智能将继续发挥其提升生产力的价值，而不是被看作会对就业产生威胁的“洪水猛兽”。



随着各企业努力在精简团队与应对技能型人才日益增长的需求之间取得平衡，那些主动投资并赋能团队、让员工掌握AI工具的企业，将在未来竞争中占据更有利的位置。

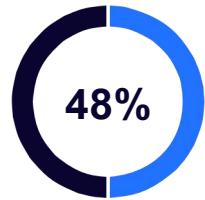
人工智能培训应被视为一项战略性投资，它不仅能帮助企业更有效地应对人才技能短缺问题，还能推动可持续增长。

# 各区域洞察

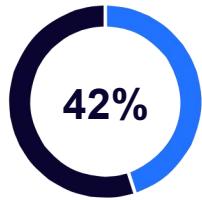




## 员工人数整体情况



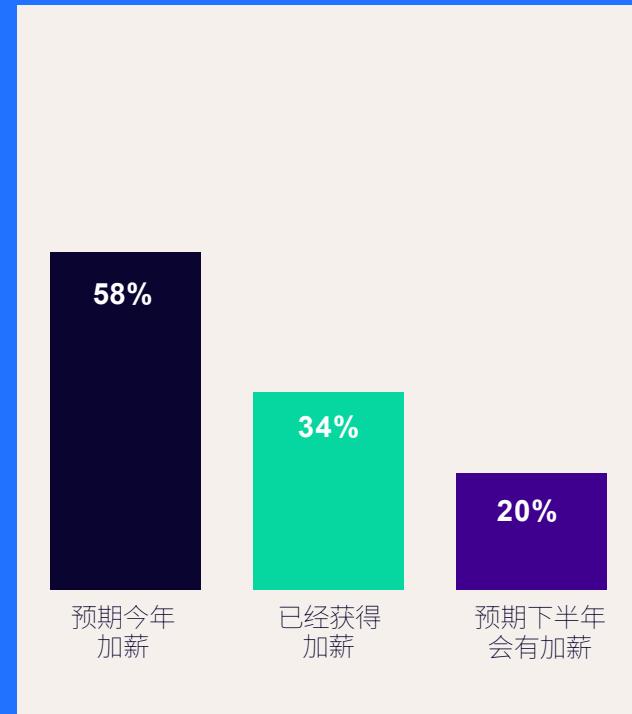
的中国大陆企业在今年进行了人员缩减



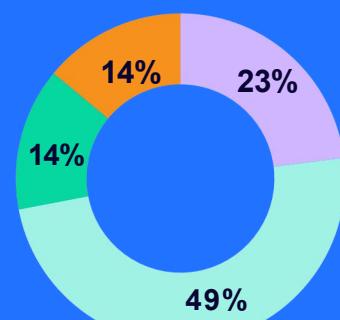
的企业预期在2025下半年有进一步的人员缩减计划

## 薪酬整体情况

中国大陆职场人士的薪资期望与实际收入：



已经获得/预期获得加薪的职场人士，已经/预计将经历以下变化：



- 加薪少于2.4%
- 加薪幅度2.5%-5%
- 加薪幅度6%-10%
- 加薪高于10%

 9%  
的中国大陆职场人士面临降薪

 18%  
的中国大陆企业预计在2025年下半年进行降薪



## 人才保留与人才流失



# 54%

的中国大陆企业持续面临中度至重度不等的技能短缺问题

随着职场人士正积极寻找新的机会，这一问题预计将会进一步加剧



# 22%

的中国大陆职场人士已经在  
2025年跳槽

# 43%

的受访者表示将在下半年计  
划跳槽

职场人考虑跳槽的主要驱动因素:

43%

缺乏职业发展  
前景

28%

公司福利与个人诉  
求不匹配

27%

缺乏工作安  
全感

46%

工作与生活  
平衡

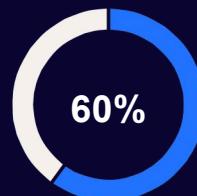
41%

公司提供的  
其他福利

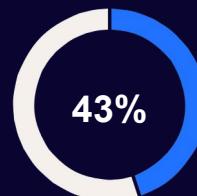
36%

良好工作  
安全感

## AI 在职场中的 应用程序



的职场人已经在工作中使  
用AI相关技术和工具



的企业提供AI工具相关  
支持或培训



2025年的中国大陆劳动力市场正处于谨慎发展与优化结构的阶段，企业对整体经济的乐观程度在亚洲各国中偏低位，且比之2024年末的调研结果下降了4个百分点。尽管政府补贴等政策在短期内缓解了经济压力，但经济学家对长期前景仍保持警惕态度，指出收入增长的疲弱是影响经济复苏的主要因素之一。<sup>1</sup>

截至目前，近一半的受访企业在2025年已进行了裁员，另有42%的受访企业预计在年底前将进一步缩减人员编制。这种情况甚至出现在此前被认为较为稳定的行业中，有报道称中国的科技巨头正在精简团队规模，放缓此前的扩张速度，从而控制成本。<sup>2</sup>

基于这一现况，薪资也同样受到影响。目前已有17%的受访企业实施了降薪措施，另有18%的企业计划效仿，这一比例远高于瀚纳仕《2025年亚洲薪酬指南》中预测的13%。这也导致“副业”现象的兴起，一些职场人开始寻求第二收入来源以维持生计。<sup>3</sup>

尽管企业为削减成本而进行了人才结构调整，技能缺口问题仍然存在。目前，超过一半的雇主仍表示存在中度至重度的技能差距，此外，随着越来越多的职场人考虑寻找新的工作机会，技能差距问题预计还将进一步加剧。

2025年，我们已经看到一些人才流动性变化：22%的受访者表示已经更换了工作，另有43%的职场人计划在今年晚些时候跳槽。考虑换工作的主要驱动因素与去年的调研结果别无二致——谋求更好的职业发展、更高的薪资以及对工作安全的渴望仍然是首要考虑因素。而在企业持续进行重组和优化结构的市场环境下，这些因素都被认为面临风险。

随着员工对工作安全感的重视程度不断提升，对工作与生活平衡的追求也日益成为员工愿意留任当下岗位的核心因素之一，其影响力已超越其他传统激励措施，如绩效奖金及内部岗位调动等。然而，在中国大陆市场，受制于高强度、快节奏的工作环境，想要实现这一平衡仍面临较大挑战。

尽管企业对更平衡的生活方式的诉求已有了一定认可度，但当下施行的一系列降本增效的措施，导致团队精简、个体的工作负担加重，想要维持这种平衡无疑难上加难。一些职场人选择到海外寻求就业机会，甚至移居他国，在那些能提供更有保障的工作与生活平衡的环境中重新开启职业生涯。<sup>4</sup>

此类人才外迁的情况对中国大陆整体人才市场的影响或可忽略不计。近年的地缘政治影响促使海外人才回流，而国内也正通过交流与留学项目配以丰厚的资金支持来吸引海外优秀人才归国。另外，国内人才依然可以获得良好的创业环境和发展机会，例如 DeepSeek 等开发了突破性产品的团队，其团队成员就几乎全部由国内名校毕业生组成。<sup>5</sup>

<sup>1</sup> “中国能否通过考验，在2025年下半年交出亮眼的经济成绩单？”，《南华早报》，2025年7月22日。

<sup>2</sup> “中国科技巨头裁员潮让一代职场人倍感压力”，《财新国际》，2025年8月1日。

<sup>3</sup> “在中国5.2%的经济增长背后，职场降薪与副业并行”，《海峡时报》，2025年7月15日。

<sup>4</sup> “更多中国公民选择定居马来西亚，追求更好的工作与生活平衡”，《海峡时报》，2025年2月23日。

<sup>5</sup> “人才博弈：美国人才流失，中国却实现人才回流”，《南华早报》，2025年7月14日。



提及 DeepSeek，它也并不是中国大陆唯一的人工智能成功案例。如今的职场人对AI工具的使用程度日益增加，这和企业正提供越来越多的AI培训和发展项目息息相关。某些行业已经迅速适应这一趋势，例如，用于生成广告和影视片段的AI工具正在重塑中国大陆的内容消费方式，使企业能够以前所未有的速度和规模制作视频传播内容。

类似应用也正在其他行业中蓬勃发展。例如，在生命科学领域，借助机器学习模型对医学影像数据进行训练，实现对患者护理的辅助；在金融领域进行欺诈检测和风险评估；在供应链和物流行业中利用AI算法进行供需预测等。这些工具为希望在资源有限的情况下实现盈利的团队和公司提供了急需的支持。

“企业削减成本的情况在过去屡见不鲜，其基本逻辑十分简单：为了降低运营成本、维持企业运转，管理层不得不做出艰难决定——裁员。随着团队规模缩小，岗位和职责被整合，留下来的员工则需要承担更多的工作量，甚至跨部门的任务。

一旦成本压力得到缓解，决策者便能重新评估企业需求，并着眼于有针对性的再投资：重新招聘关键岗位，吸引具备未来型能力的人才。但这其中也存在风险。长期的成本控制举措可能导致想要重新吸引人才变得具有挑战，从而延迟企业的复苏进程。在此期间，现有员工因工作负荷增加而逐渐力不从心，最终可能导致更高的员工流失率。

面临此种情况，我们能做些什么？领导者需要以战略远见而非仅凭当下财务情况来采取行动。从一开始就必须有明确的缩减策略，并同时制定企业复苏计划。各项举措必须清晰传达给员工，以避免组织停滞不前。最重要的是，企业绝不能让人才管道冷却。应通过线上线下不同方式，持续与人才社群互通有无，并密切关注‘回流人才’——那些在条件改善后可能重新加入的前员工。

在当今动荡的环境中，拥有快速恢复的能力是一种竞争优势。领导者需要确保他们的团队在增长时刻到来时已做好准备，这样他们就不是从零开始，而是在面向未来的基础上继续发展。”

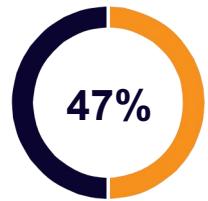


**Marc Burrage**

瀚纳仕亚洲  
执行总监



## 员工人数整体情况



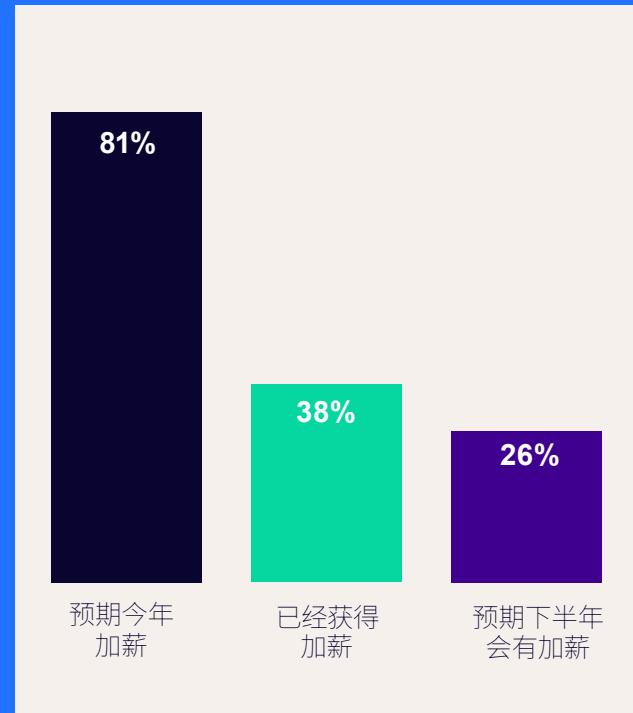
的香港企业在今年进行了人员缩减



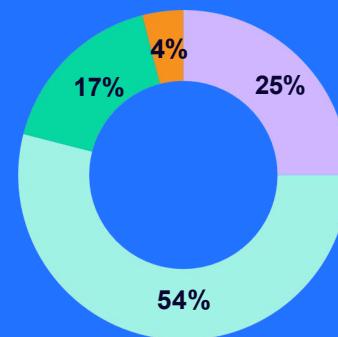
的企业预期在2025下半年有进一步的人员缩减计划

## 薪酬整体情况

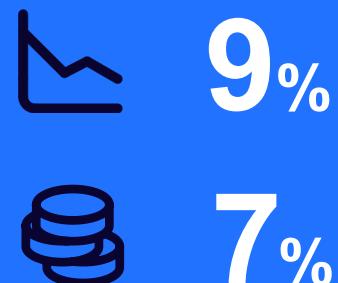
香港职场人士的薪资期望与实际收入：



已经获得/预期获得加薪的职场人士，已经/预计将经历以下变化：



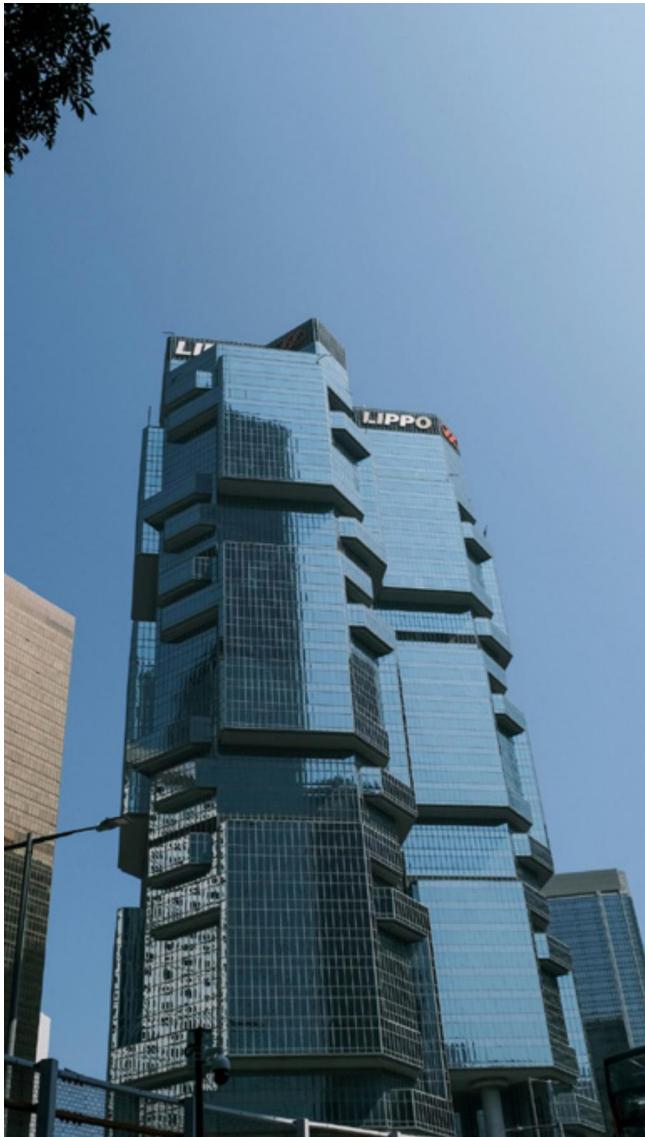
- 加薪少于2.4%
- 加薪幅度2.5%-5%
- 加薪幅度6%-10%
- 加薪高于10%



的香港职场人士面临降薪



的香港企业预计在2025年下半年进行降薪



## 人才保留与人才流失

锤子图标 **56%**

的香港企业持续面临中度至重度不等的技能短缺问题

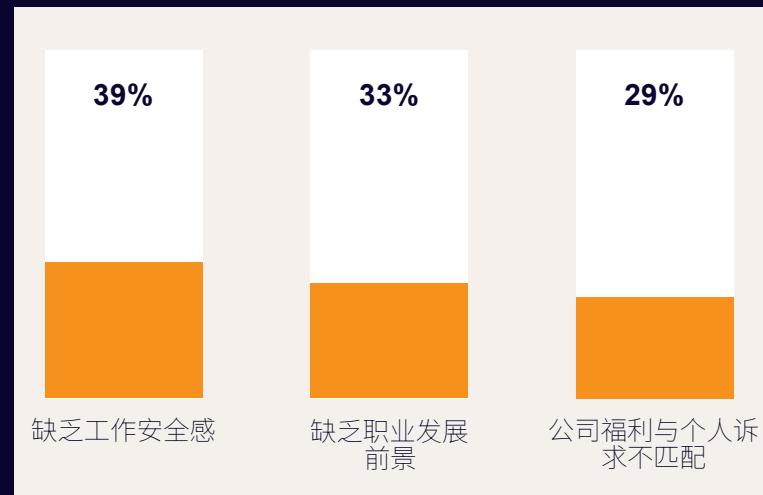
简历图标 **29%**

的香港职场人士已经在2025年跳槽

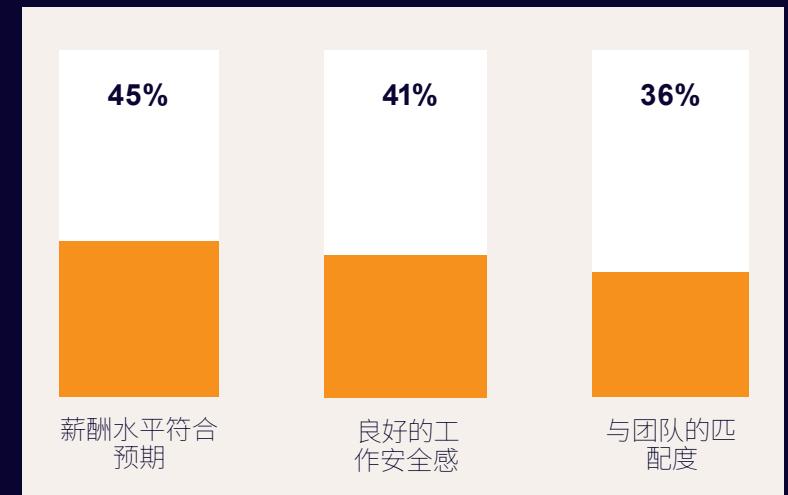
日历图标 **40%**

的受访者表示将在下半年计划跳槽

职场人考虑跳槽的主要驱动因素:



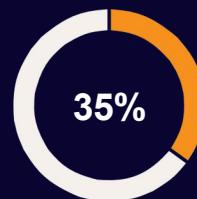
职场人考虑留任的主要驱动因素:



## AI 在职场中的应用程度



的职场人已经在工作中使用AI相关技术和工具



的企业提供AI工具相关支持或培训



尽管全球局势充满不确定性，但从多数指标来看，香港经济的表现依然稳健。初步数据显示，香港地区的出口强劲，内需回暖，当地财政官员预测2025年第三季度的经济将继续增长。<sup>1</sup>然而，这种经济韧性尚未切实提升就业者对市场的信心。我们的调查结果显示，57%的受访者对整体经济前景及其带来的就业机会仍持悲观态度，这一比例高于瀚纳仕年初发布的《2025亚洲薪酬指南》调研时的数据（41%）。

为什么会出现这种脱节？部分不安情绪源于持续的地缘政治动荡。全球关税政策的频繁变化登上新闻头条，使得经济预测变得愈发困难，也加剧了不稳定性。而从本土市场的因素来看，劳动力规划因“补充劳工优化计划”

（Enhanced Supplementary Labour Scheme，简称 ESLS）而变得更加复杂。<sup>2</sup>该政策限制了对外籍人才的聘用，虽然其初衷是优先保障本地就业，但却在无意中削弱了企业应对人才短缺的灵活性。

根据我们近期对亚洲各地区展开的调研，香港企业今年扩张员工人数的意愿度相对较弱。近一半的受访企业已进行人员重组从而降低运营成本，且三分之一的受访企业预计在年底前进一步裁员。该地区的失业率目前为3.5%，为自2022年12月以来的最高水平，其中建筑、零售和房地产等行业受影响最为严重。<sup>3</sup>

无独有偶，香港市场的整体薪酬也遭受影响。42%的受访企业表示暂停涨薪，这一比例是2025年初预期的两倍以上。这一情况不仅发生在私营企业，政府机构也对公务员实施了薪资冻结，同时，公务员体系已经开始重组，预计将有多达10,000个职位被裁撤。<sup>4</sup>

自然而然地，各企业不得不应对技能短缺的问题，而这一问题自2024年末以来愈发严峻。如今，超过一半的受访企业存在中度至重度的技能缺口问题。为缓解这一问题，政府正在采取措施，通过将外籍技术人才的年龄上限从35岁提高至40岁，以吸引急需的人才，填补技术领域的技能缺口。<sup>5</sup>

即便如此，技能缺口问题预计仍将持续扩大。香港的工作负荷不断上升、薪资停滞不前，以及工作安全感日益下降，导致在职人才对工作的不满情绪不断累积。目前，香港的员工流失率在亚洲地区处于高位，自6月以来已有29%的受访者跳槽，另有40%的受访者计划在今年晚些时候跳槽。

<sup>1</sup> “财政司司长表示：香港将维持第三季度经济增长”，《环球时报》，2025年8月3日

<sup>2</sup> “更严格的外籍雇佣法规或可加剧劳动力规划压力”，《香港商业》，2025年7月2日

<sup>3</sup> “调查显示：25%的香港雇主计划下季度裁员”，《南华早报》，2025年6月17日

<sup>4</sup> “2025年财政预算：政府实施薪酬冻结，包括公务员、法官及行政长官”，《香港自由新闻》，2025年2月26日

<sup>5</sup> “香港将异地技术型人才求职年龄上限提高至40岁”，《HR Asia》，2025年6月3日



尽管挑战重重，企业与个人依然在积极探索应对之法。其中，职场人对人工智能类工具的采用保持相对稳定，有52%的受访者表示会在工作中使用AI工具，35%的受访雇主则提供AI相关培训，这与我们在2024年末的调查结果基本一致。值得注意的是，仅有56%的受访者表示不担心AI会取代自己的工作，这一比例在亚洲各区域中是最低的。职场人士越来越愿意适应并积极拥抱新的技术工具，这也为企业在团队规模缩减的情况下维持产出和效率提供了可探索的空间和机会。

受益于来自中国大陆相关AI工具的资源支持，目前国内已向70多个政府部门提供数据学习模型，以协助处理工作相关问题。香港政府也已推出多项措施以支持人工智能的发展，包括设立人工智能超级计算中心以及为人工智能项目提供资金支持。<sup>6</sup> 人工智能的发展持续蓬勃，目标在公共部门与民营企业中，大规模释放香港劳动力的生产力。

“与中国大陆一样，香港的企业也面临着两难困境：如何在预算不断缩减的情况下维持生产力。员工为应对日益加深的“职位不保”的焦虑情绪，会选择在坐等被动裁员前，就主动寻找新的工作机会。

这种情况很可能会形成更严峻的恶性循环——加速员工流失并削弱企业恢复能力。结构重组往往会留下工作空缺，需要留下的员工填补，从而导致员工的工作负担加重、士气下降。随着员工逐渐失去工作热情，越来越多的人开始寻求外部机会，迫使企业被动地重新招聘——通常造成更高的成本。

为了打破这一循环，组织必须精准地管理员工情绪。导致员工流失的关键因素——稳定性和职业发展——可以通过内部流动来应对。通过帮助员工重新规划职业成长路径，不再局限于垂直晋升，而是鼓励他们横向转岗至新的职能或部门，企业可以提供更广泛、更有意义的发展机会。提升员工对这些机会的可见度，以及对积极探索这些机会的认可度，是至关重要的。

如果措施得当，内部流动不仅能为员工带来职业发展的动力，还能增强企业的韧性。它能为企业争取时间，以便在条件成熟时实现稳定、重建信任，并重新激活人才库。”



**Adrian Lam**  
瀚纳仕香港特别行政区  
区域总监

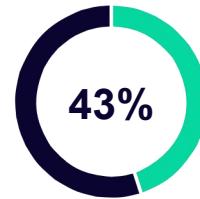
<sup>6</sup> “香港政府将采用本地开发的类ChatGPT人工智能工具，该工具将由DeepSeek提供技术支持”，《南华早报》，2025年2月25日



## 员工人数整体情况



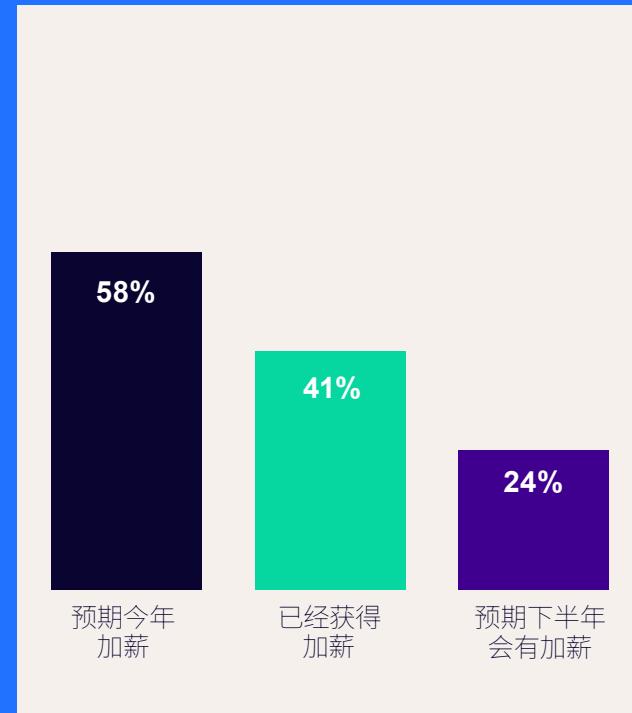
的日本企业在今年进行了人员扩张



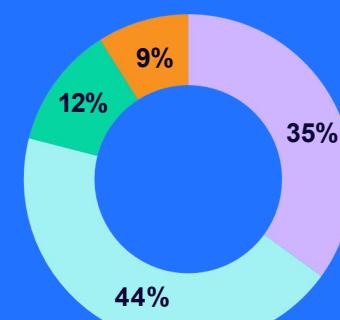
的企业预期在2025下半年有进一步的人员扩张计划

## 薪酬整体情况

日本职场人士的薪资期望与实际收入：



已经获得/预期获得加薪的职场人士，已经/预计将经历以下变化：



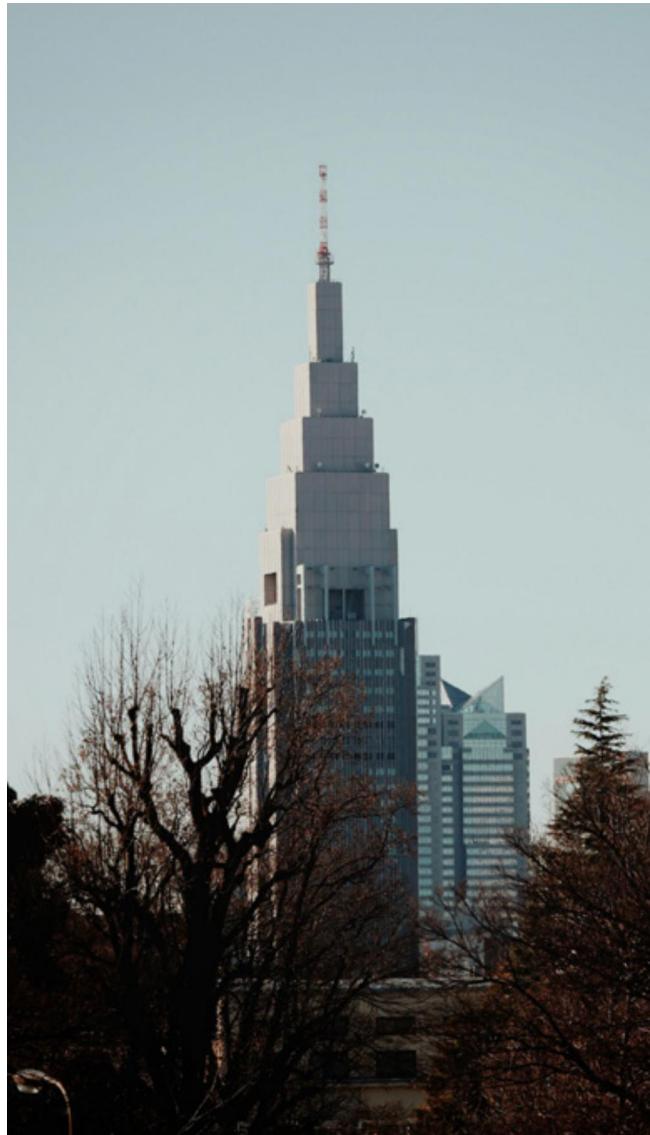
- 加薪少于2.4%
- 加薪幅度2.5%-5%
- 加薪幅度6%-10%
- 加薪高于10%



的日本职场人士面临降薪



的日本企业预计在2025年下半年进行降薪



## 人才保留与人才流失



**51%**

的日本企业持续面临中度至重度不等的技能短缺问题



**23%**

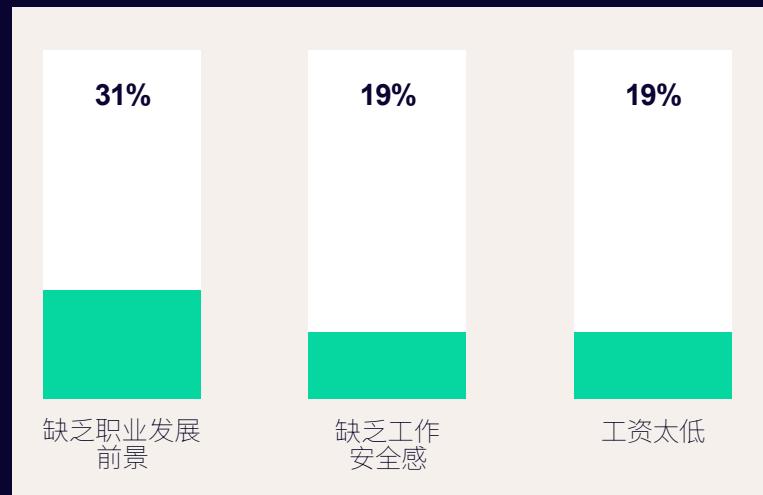
的日本职场人士已经在2025年跳槽



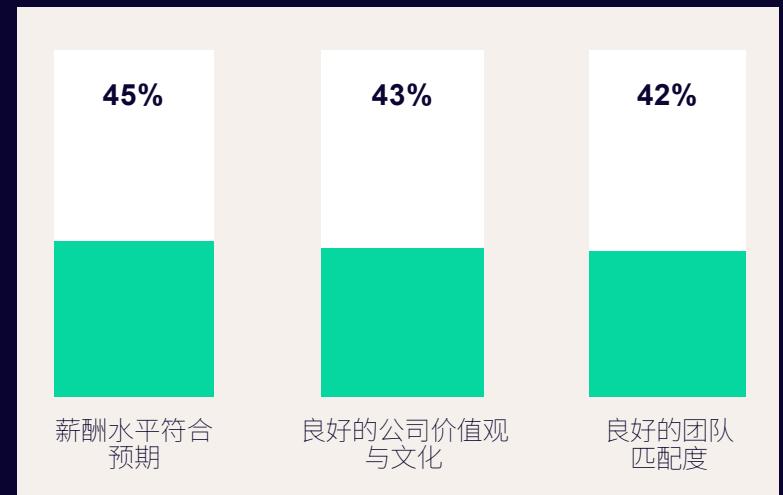
**47%**

的受访者表示将在下半年计划跳槽

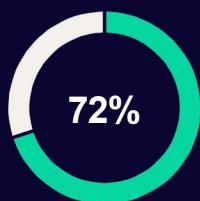
职场人考虑跳槽的主要驱动因素:



职场人考虑留任的主要驱动因素:



## AI 在职场中的应用程度



的职场人已经在工作中使用AI相关技术和工具



的企业提供AI工具相关支持或培训



如今，日本经济备受关注——它是全球第四大经济体，在亚洲仅次于中国。<sup>1</sup>近期，日本与美国之间签署的贸易协议成为焦点，该协议降低了美国对日本进口商品的关税，从而缓解了经济压力。日本银行（Bank of Japan）已修订其通胀预期，这一举措减少了对日本经济前景的不确定性。<sup>2</sup>预计这将推动日元升值，刺激消费者需求，并带动在职者的工资增长。

尽管当前的经济形势相比2025年初有所改善，但这种积极的情况尚未在民众中得到转化和体现。人们普遍认为未来的经济前景依然不容乐观。我们在6月的调查显示，超过半数的受访者对日本经济持悲观态度。这种情绪似乎与长期以来对实际工资正在“贬值”的担忧相一致——实际的工资涨幅未能跟上由通胀引发的物价上涨。<sup>3</sup>

尽管面临诸多挑战，各日本企业依然展现出强大的韧性。2025年截至目前，受访企业中已有一半增加了员工人数，56%的受访企业计划在全年持续招聘；这一情况与亚洲其他地区相比可谓异军突起、逆势增长，因为其他地区普遍正面临裁员困境。日本地区的这种扩张可能是为了缓解人才短缺所作出的战略回应；目前仍有51%的受访企业面临中度至重度的技能缺口，相较于去年底的调研数据（71%），这一比例已显著下降。

日本政府正坚定地致力于协助企业解决招聘难题，推出了总额达60万亿日元的投资计划，旨在推动中小企业的工资增长和生产力提升。中小企业占日本就业总量的70%，因此这一举措具有广泛影响。<sup>4</sup>这一政策似乎已初见成效——与亚洲其他地区相比，日本的薪资水平保持相对稳定。日本企业实施降薪举措的整体可能性较低，而41%的受访者表示今年已经获得了加薪，大多数人的涨幅在2.5%至5%之间。

尽管日本当前的财政状况相对稳定，但这并未转化为职场满意度。根据我们的调研结果，日本是亚洲地区职场人满意度最低的国家，43%的受访者对当前岗位感到不满。职业发展受限仍是导致员工流失和考虑未来跳槽的首要驱动因素。

目前，应对员工不满情绪的措施主要集中在薪资和职业发展方面。政府推行的劳动力市场改革鼓励员工参与技能再培训、实施按岗位计薪制度，以及在增长型行业之间实现人员流动性——这些都是提升生产力所必需的举措。<sup>5</sup>然而，改革仍可能存在盲点，例如：按资排辈的职场晋升制度在部分本地企业中仍占有很大权重。<sup>6</sup>

<sup>1</sup> “2025年全球GDP总量最大的20个国家”，Statista, 检索日期：2025年8月6日

<sup>2</sup> “日本央行对经济发展不再悲观，将维持加息可能性”，《路透社》，2025年7月31日

<sup>3</sup> “关税战、实际工资下滑、经济放缓：日本央行面临艰巨挑战”，CNBC，2025年7月7日

<sup>4</sup> “日本中小企业在招聘与留才方面获得新支持”，世界经济论坛，2025年5月30日

<sup>5</sup> “日本的新型劳动力市场改革仍需进一步深化”，东亚论坛，2025年1月16日

<sup>6</sup> “民调显示：多数日本新入职员工首次倾向按年资晋升而非按绩效晋升”，《每日新闻》，2025年7月20日



尽管日本在推进就业制度改革方面相对滞后，但在其他一些方面则处于领先地位，尤其是在推动科技的运用上。日本在人工智能应用方面的推进处于前列，72%的受访者表示在工作中使用AI工具，相比2024年末调研的57%有显著增长。这一增长趋势与人们对AI培训和支持的认知提升密切相关——33%的受访者表示能够在工作中获得相关培训，而这一比例在2024年末的调研中仅为25%。

日本长期以来的文化都非常重视创新与精益求精，这也使其始终处于技术发展的前沿水平。人工智能的运用在缓解劳动力短缺、提升各行业生产力方面发挥了关键作用。然而，一个新的矛盾也在同时浮现：尽管日本在人工智能应用方面处于领先，却可能很快面临AI专业人才短缺的问题。这一潜在人才缺口的形成，主要受到人口老龄化、以及教育体系在向AI相关学科转型方面进展缓慢的影响。<sup>7</sup>

“多年来，日本在推动职场文化的现代化发展方面已做出诸多努力。过去，终身雇佣在日本被视为一种常态，职场人士被鼓励在一家理想企业长期任职。如今，我们开始看到企业正在创建更健康的工作环境，加班文化也有所减少，这些变化有助于提升员工的整体福祉。

远程办公模式在疫情之前十分罕见，但如今已逐渐在各企业中获得认可。在某些方面，日本甚至走在了世界前列——一些核心的政府部门员工已开始试行每周四天工作制，而这种工作方式在全球范围内仍属少数。

如此规模的文化变革从来都不容易。它需要获得数据作证——当积极的制度被建立时，可以带来积极的成果与民众反馈。它需要领导层积极倡导改革的举措与行为，从而获得自上而下的协力推动。最重要的是，它需要企业与员工的深度互动——员工是每个企业的基石，了解他们的需求与不满，是变革成功的关键。

尽管员工的诉求会不断变化，但应对这些诉求的方法是可复制的：首先争取领导层的支持，利用现有数据反馈，提升对员工不满原因和离

职率的认知。其次，可以考虑采取以绩效考核为导向的职业发展路径替代传统晋升体系。鼓励内部流动，并让员工参与到自我职业规划中来。还有很重要的一点，要积极表彰并奖励那些主动作为、勇于创新或在职责范围之外做出额外贡献的个人。

通过营造一种奖励成长与绩效的企业文化，企业不仅能够留住顶尖人才，还能构建内部能力，以弥合关键技能差距并持续保持竞争力。”



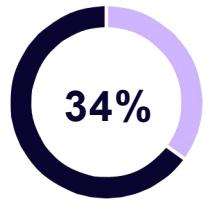
**Grant Torrens**

瀚纳仕日本  
执行总监

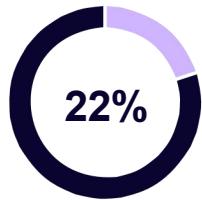
<sup>7</sup> “日本预计：至2040年，人工智能与机器人领域将有326万名技术人才缺口”，China Daily HK, 2025年5月19日



## 员工人数整体情况



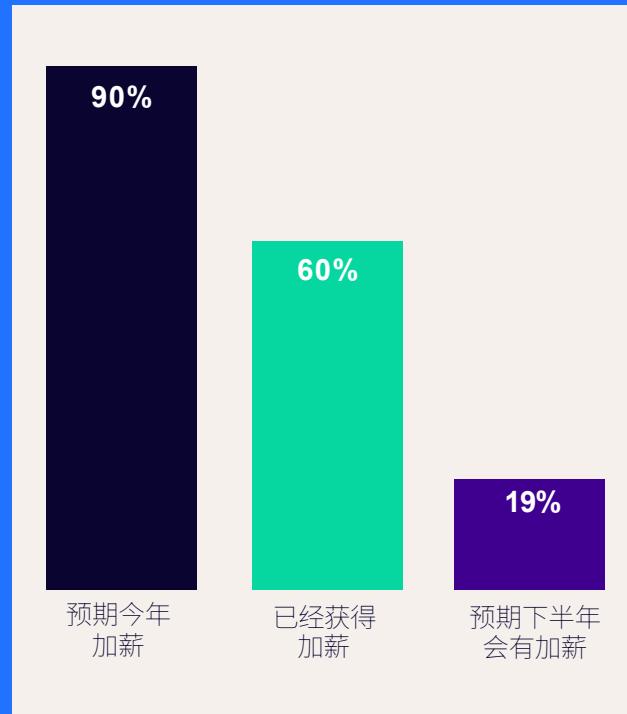
的马来西亚企业在今年进行了人员缩减



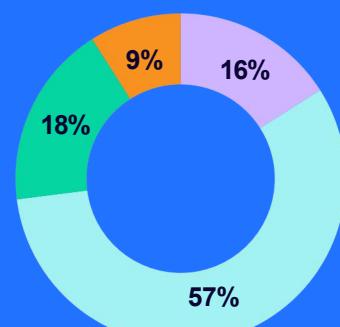
的企业预期在2025下半年有进一步的人员缩减计划

## 薪酬整体情况

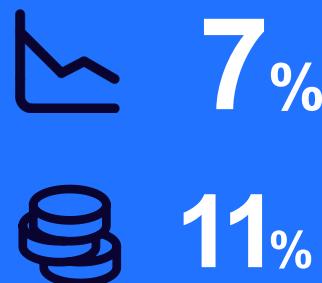
马来西亚职场人士的薪资期望与实际收入：



已经获得/预期获得加薪的职场人士，已经/预计将经历以下变化：



- 加薪少于2.4%
- 加薪幅度2.5%-5%
- 加薪幅度6%-10%
- 加薪高于10%



的马来西亚企业已经实行了降薪措施

的企业预计在2025年下半年进行降薪



## 人才保留与人才流失



# 68%

的马来西亚企业持续面临中度至重度不等的技能短缺问题



# 17%

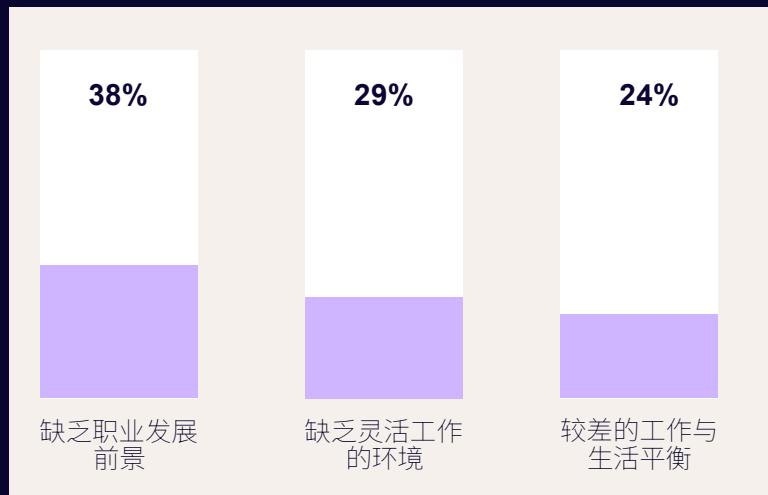
的马来西亚职场人士已经在  
2025年跳槽



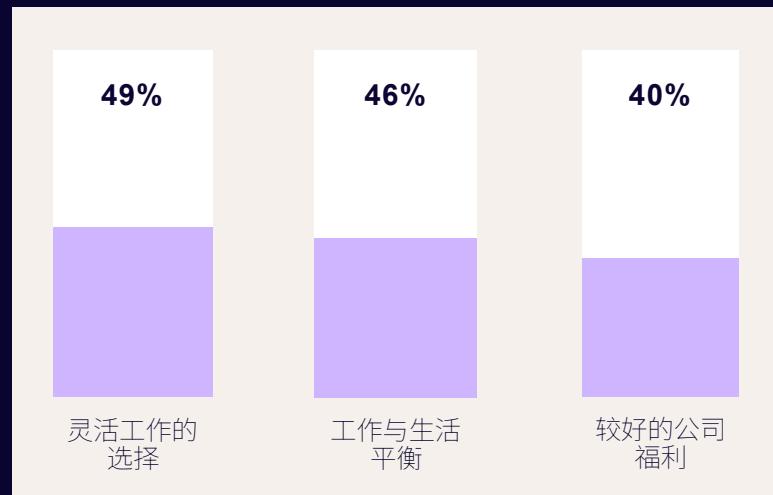
# 47%

的受访者表示将在下半年计  
划跳槽

职场人考虑跳槽的主要驱动因素:



职场人考虑留任的主要驱动因素:



## AI 在职场中的 应用程度



的职场人已经在工作中使  
用AI相关技术和工具



的企业提供AI工具相关  
支持或培训



尽管职场人对马来西亚经济的焦虑情绪仍然存在，但已出现明显的缓和态势。我们6月的调查显示，仅有35%的受访者对经济前景表示忧心，而44%的人持中立态度，这表明全国范围内的经济前景正趋于稳定谨慎。马来西亚国家银行已宣布，2025年国内生产总值（GDP）增长预期可达4.8%，在全球不确定性加剧的背景下，这一预期被视为积极信号。<sup>1</sup>

马来西亚在8月迎来一项利好，美国将对马来西亚出口产品的关税从原来的25%下调至19%。政府迅速采取行动稳定市场预期，推出一系列改革措施，以增强本地供应链的韧性，并支持仍受贸易税影响的企业。<sup>2</sup>

根据我们的调查，企业目前普遍采取谨慎态度：已有34%的受访公司表示在今年裁减了员工人数，远高于年初预估的20%。预计在2025年下半年，将有更多企业继续裁员。就在我们进行此调研的同一个月，某本地跨国油气公司登上新闻头条，宣布裁员超过5,000人，并冻结招聘直至2026年12月。此举是由于利润大幅下滑所致。<sup>3</sup>

人才短缺仍是当地企业面临的一个紧迫问题，约有七成受访企业表示面临中度至重度的技能缺口。但该问题不仅仅是由于招聘冻结那么简单，根据普华永道（PwC）的一项独立调查，马来西亚的CEO们普遍认为本地缺乏具备关键技能的劳动力，这一情形主要存在两方面因素：一是专业人才会为了更高薪资而流向海外；二是本地教育体系与市场需求之间存在技能错配，当前的课程设置尚未能有效应对企业对新兴技能的需求。<sup>4</sup>

目前，薪资似乎尚未受到降本措施的影响。根据调查，已有60%的受访者在今年获得了加薪。不过，这种情况可能会发生变化——多达11%的受访企业预计将在2025年下半年削减员工薪资。在马来西亚，薪资水平仍是技能型人才的争议焦点，近一半的受访者表示愿意为了更高的薪酬而跳槽。

对薪资的诉求并非毫无根据——过去40年间，马来西亚的实际工资几乎缩水了三倍，导致民众购买力下降，人们对停滞不前的职业发展前景和薪酬体系日益不满。<sup>5</sup>

<sup>1</sup> “马来西亚经济基础稳固，预计2025年将增长4%至4.8%”，马来西亚国家银行，2025年7月28日

<sup>2</sup> “美国下调关税后，马来西亚将推出三项关键应对措施”，《The Malaysian Reserve》，2025年8月6日

<sup>3</sup> “因利润下滑，马来西亚国家石油公司（Petronas）将裁员10%”，《彭博社》，2025年6月5日

<sup>4</sup> “普华永道近期调查：技术型人才短缺成为马来西亚首席执行官最关注的问题”，PwC，2025年3月10日

<sup>5</sup> “前国家银行负责人指出：马来西亚实际工资近40年来缩水三倍”，《海峡时报》，2025年5月4日



值得欣慰的是，人工智能在职场的应用正在取得进展。目前，马来西亚有60%的受访者表示正在使用AI工具来提升工作效率，这一比例超过了年初调查的结果。我们也在企业侧观察到了同样的趋势，受访企业对AI使用的支持度有所提升——39%的企业为员工提供相关培训，相比2024年四季度的调查结果（26%）有显著增长。

政府也在公务体系中积极推动生成式AI的应用，为445,000名公务员开放使用Google Workspace的Gemini套件，以提升工作效率和公共服务质量。<sup>6</sup>此举措还搭配了系统化的使用培训，从目前的早期反馈来看，AI的运用在帮助效率提升和用户适应性方面均取得了积极进展。

“人们常常忽略这样一个事实：马来西亚在人才价值方面仍是全球表现最突出的国家之一。多年来，企业持续挖掘本地人才资源，因为马来西亚在劳动力成本方面的竞争优势让全球许多其他地区都难以匹敌。

然而，本地人才能获得的发展空间仍然受限，这往往受到教育质量不均和热门技能获取渠道有限的制约——这些也是本地企业所面临的共同挑战。尽管如此，马来西亚的职场人始终展现出坚韧不拔的精神和强烈的职业进取心。事实上，在过去一年里，专业人才跳槽的首要驱动因素就是为了寻求成长机会。

在这样的环境中，以主观能动性而非专业技能性为优先选人因素的招聘策略可成为有效方法。当员工愿意主动学习并成长为匹配该岗位的人才时，组织便拥有了从零开始培养人才的独特机会。此时，培训就变得至关重要。开展易于获得的学习项目，并借助技术手段进行规模化推广。可以提供结构化的导师指导和学徒制机会，让员工在实际工作中学习成长。同时鼓励员工在合适的时机获取专业认证，并对员工的实际贡献和进步予以肯定和嘉奖。

通常来说，员工的责任就是助力企业发展与成功，但他们未必能获得应有培训，将努力付出与企业目标对齐。幸运的是，只要建立起合适的发展体系，企业所需的必要技能是可以逐步培养的。关键在于对“成功”的共同理解——无论是赋能初级人才晋升至高级岗位，还是推动跨部门协同与产出。当所有人达成一致认知，工作才能得以展开。”



**Natasha Ishak**

瀚纳仕马来西亚  
区域总监

<sup>6</sup> “[马来西亚向44.5万名公务员推广生成式人工智能工具](#)”，《自由今日大马报》，2025年2月5日



## 员工人数整体情况



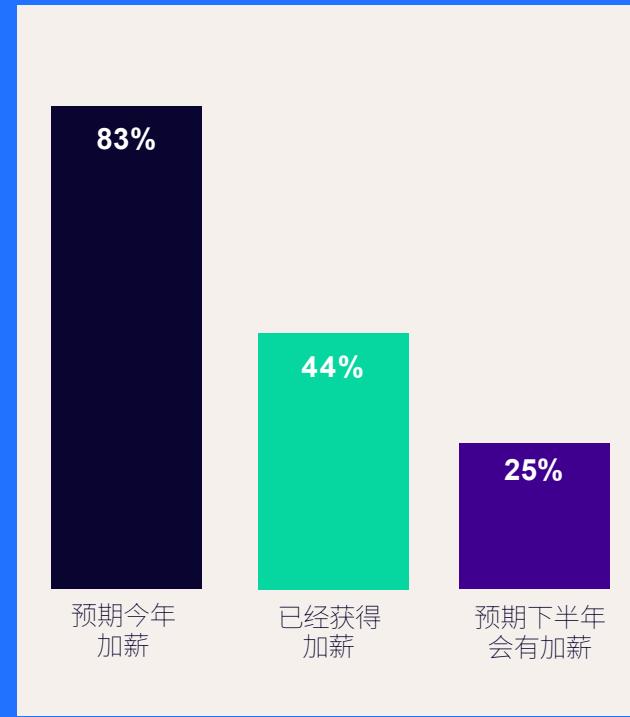
的新加坡企业在今年进行了人员缩减



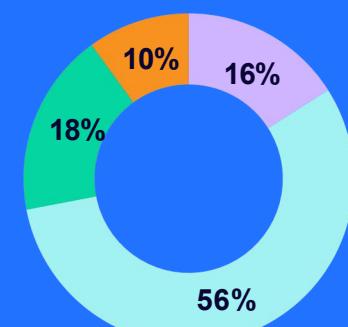
的企业预期在2025下半年有进一步的人员缩减计划

## 薪酬整体情况

新加坡职场人士的薪资期望与实际收入：



已经获得/预期获得加薪的职场人士，已经/预计将经历以下变化：



- 加薪少于2.4%
- 加薪幅度2.5%-5%
- 加薪幅度6%-10%
- 加薪高于10%

5% 的新加坡职场人士面临降薪

10% 的新加坡企业预计在2025年下半年进行降薪



## 人才保留与人才流失



# 63%

的新加坡企业持续面临中度至重度不等的技能短缺问题



# 27%

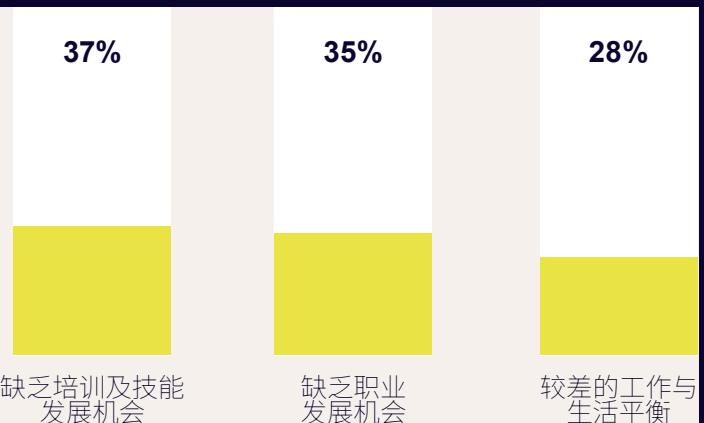
的新加坡职场人士已经在  
2025年跳槽



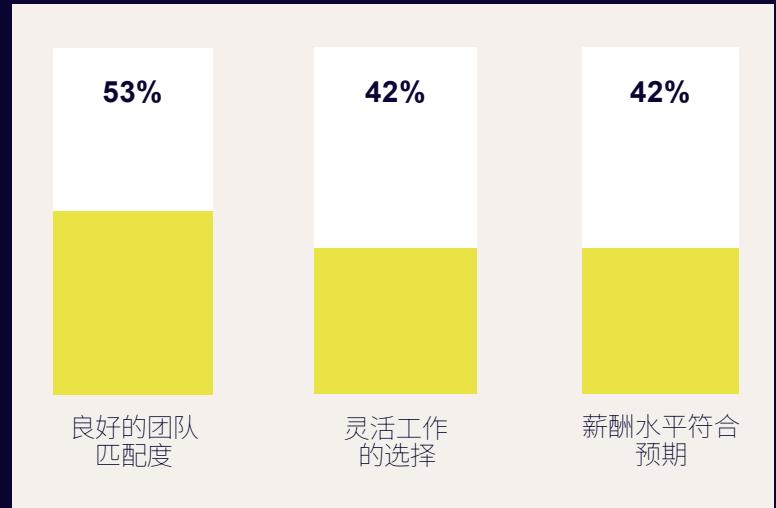
# 49%

的受访者表示将在下半年计  
划跳槽

职场人考虑跳槽的主要驱动因素:



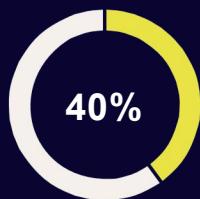
职场人考虑留任的主要驱动因素:



## AI 在职场中的 应用程度



的职场人已经在工作中使  
用AI相关技术和工具



的企业提供AI工具相关  
支持或培训



2025年，新加坡的劳动力市场反映出对经济前景的持续审慎态度。我们在6月的调研中发现，有44%的受访者对整体经济环境持悲观态度，这一比例高于去年底调研所得的35%。不过，与马来西亚类似，新加坡经济依然展现出韧性——尽管面临贸易阻力和关税的不确定性，2025年第二季度仍实现了经济增长。<sup>1</sup>

政府正采取积极主动的态度，对整体经济战略进行审查，旨在识别雇主方和求职者在不确定环境下所面临的挑战。<sup>2</sup> 截至今年6月，招聘市场的情形尚未稳定——仅有23%的受访企业表示增加了员工人数，这一比例仅略高于去年底调研中的初步预测的一半。

与此同时，一部分企业正在采取更主动的降本措施，36%的受访企业已于今年缩减员工人数，另有37%的受访企业预计将进一步裁员。跨国科技公司的员工面临失业风险的可能性更大，今年已有至少两家大型企业实施了裁员计划。<sup>3,4</sup>

职场人已经开始考虑下一步的职业规划。根据我们近期的调研，近一半的受访者计划在今年下半年跳槽。工作安全感是被提及的考虑跳槽的主要驱动因素，其排名仅次于薪资考量，而高于职业发展前景。

技能短缺仍是企业面临的长期挑战，63%的受访企业表示存在中度至重度的关键能力缺口。与日本类似，新加坡也面临人口老龄化问题，预计到2030年，约四分之一的新加坡人将年满65岁或以上。<sup>5</sup>

随着国家劳动力规模的缩小，技能缺口将进一步加剧，企业在寻找和留住关键岗位的合适人才方面将面临更大困难。

新加坡在人工智能应用于职场方面也有所进展，与去年底的调查结果形成鲜明对比——当时，员工普遍不愿公开承认自己在工作中使用AI相关工具。<sup>6</sup> 如今，已有58%的受访员工表示在工作中使用AI工具，这一趋势也得到了越来越多企业的支持，他们正在为员工提供相应的AI培训和支持资源，以推动更广泛的职场应用。

<sup>1</sup> “经初步估算：尽管面临美国关税不确定性，新加坡经济在第二季度实现增长”，《海峡时报》，2025年7月14日

<sup>2</sup> “新加坡启动经济战略审查，以应对全球变局”，《海峡时报》，2025年8月4日

<sup>3</sup> “科技巨头纷纷缩编：Meta全球裁员波及新加坡”，《海峡时报》，2025年2月14日

<sup>4</sup> “微软启动今年第二轮大裁员，全球计划缩减9000个职位”，《海峡时报》，2025年7月2日

<sup>5</sup> “新加坡人口老龄化加速，寄望人工智能协助养老服务”，CNBC，2025年3月9日

<sup>6</sup> “尽管AI人才需求激增，新加坡员工仍害怕承认在工作中使用人工智能”，CNBC，2024年12月13日

## 新加坡市场洞察



与推进AI应用相对应的另一种不确定性仍在持续：职场人担心AI会取代个体在职场中的工作。我们的调查结果显示，有四分之一的新加坡受访者担心未来自己的工作可能会被AI取代，这一比例在亚洲地区中位居最高。为增强本地职场人的信心与能力，新加坡推出了一系列倡议，其中包括政府、教育机构与行业参与者合作，提供补贴课程和公开资源，旨在帮助在职者提升技能，适应技术变革。<sup>7</sup>

“当今企业所面临的挑战日益复杂。除了要快速应对外部经济的不稳定性，企业还必须为未来五年可能出现的人才库紧缩做好准备。

在这样的形势下，领导者如何能够充分利用有限资源做更多的事变得尤为重要。受益于新加坡对人才在本地发展的积极支持和包容性文化环境，包括提供世界级的人才培养体系以及有针对性的技术移民政策，企业因而能够获得更多优势，以吸引优秀的外籍人才。

尽管新加坡具备与全球同步发展新兴技术的灵活性，但如何提升人们对新技术的接受度仍是让其得到更好运用的关键因素。尽管AI被广泛视为能够提升职场生产力的颠覆性工具，但从我们目前的调研来看，职场人士对人工智能及相关应用仍存在一定抵触情绪。AI只是其中一个例子，未来的其他新技术也可能面临类似的怀疑态度，从而造成发展阻力，减缓其推广与应用的速度。

那么有什么解决方法吗？我们的调研显示，教育是培养理解与推动应用的有效途径之一，它能帮助职场人认识到，个体可以与技术共存，而不是被其取代。制定培训项目以提升现有员工和未来新人的相关技能，将成为释

放生产力的关键，同时也能缓解员工对人工智能的疑虑，带来心理上的安全感。

归根结底，企业未来的发展关键在于通过能力建设来建立信任。通过教育、培训和透明的沟通，才能确保新兴技术能成为让员工保持韧性、推动企业发展的助力，而非障碍。”



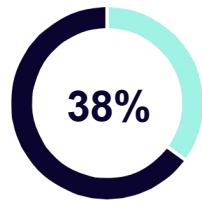
**John Borneman**

瀚纳仕新加坡  
区域总监

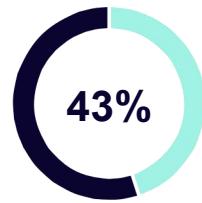
<sup>7</sup> “[为员工与公众提供生成式AI培训，以提升生产力与AI素养](#)”，《海峡时报》，2025年3月7日



## 员工人数整体情况



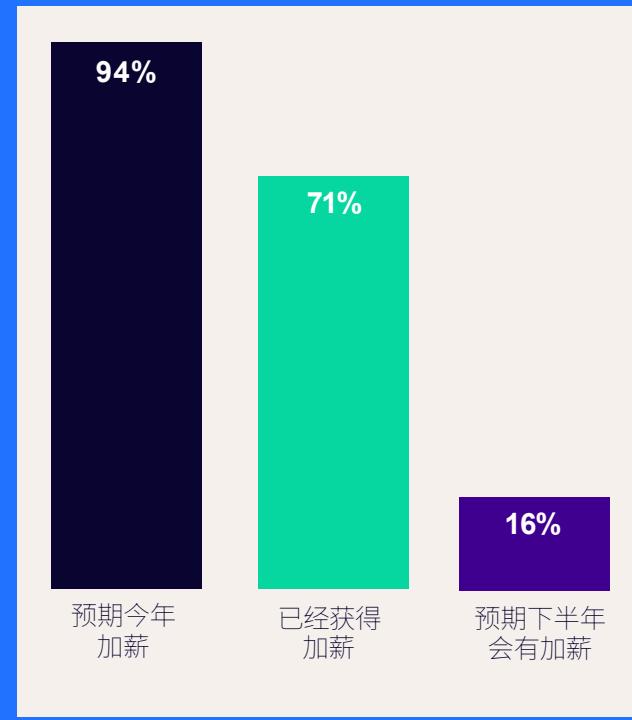
的泰国企业在今年进行了人员缩减



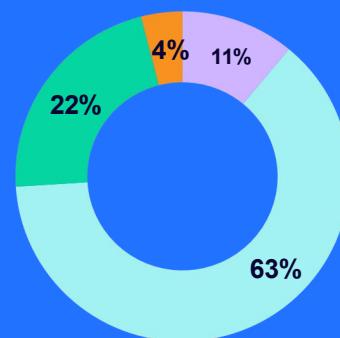
的企业预期在2025下半年有进一步的人员缩减计划

## 薪酬整体情况

泰国职场人士的薪资期望与实际收入：



已经获得/预期获得加薪的职场人士，已经/预计将经历以下变化：



- 加薪少于2.4%
- 加薪幅度2.5%-5%
- 加薪幅度6%-10%
- 加薪高于10%



的泰国职场人士面临降薪



的泰国企业预计在2025年下半年进行降薪



## 人才保留与人才流失

锤子图标 **67%**

的泰国企业持续面临中度至重度不等的技能短缺问题

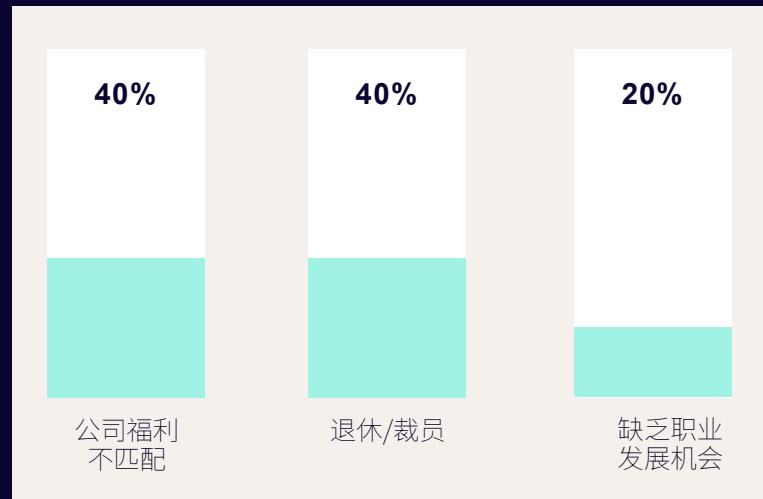
人物图标 **18%**

的泰国职场人士已经在2025年跳槽

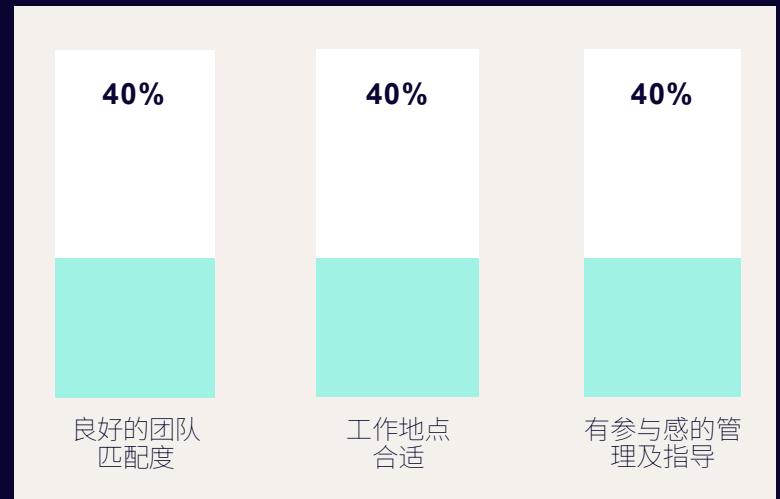
日历图标 **41%**

的受访者表示将在下半年计划跳槽

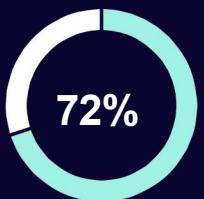
职场人考虑跳槽的主要驱动因素:



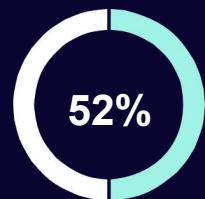
职场人考虑留任的主要驱动因素:



## AI 在职场中的应用程度



的职场人已经在工作中使用AI相关技术和工具



的企业提供AI工具相关支持或培训



相比亚洲其他地区，泰国的职场人一贯对经济前景有更乐观的态度。尽管在我们6月的调研中发现这种乐观情绪有所减弱，仅有四分之一的受访者对当前经济环境持积极态度，但截至年中，已有迹象显示经济正重新焕发活力。

关税谈判的成功提振了市场信心，政府也已着手推出刺激措施，以进一步推动经济发展。<sup>1</sup> 尽管受近期波动影响，泰国的经济增长预期已从2.2%下调至1.7%，但经济学家仍在密切关注局势，预计随着财政支持逐步发挥作用，国内消费和投资情况将出现变化。

各大公司的重组计划仍在进行中。根据我们的调研，2025年有38%的受访企业已进行裁员，43%的受访企业计划在半年内进一步裁员。部分企业情况更为严峻——据相关报道，已有24,000家中小企业和超过1,000家工厂近期关闭，这引发了对失业率上升的广泛担忧。<sup>2</sup>

尽管整体的职场稳定性正在减弱，仍有47%的受访者表示对当前岗位具有安全感，这一比例在亚洲各地区中位居首位。这可能归因于泰国的受访群体中高技能人才占比较高，他们尚未受到裁员影响。与此同时，工作满意度呈现下滑趋势，与对经济的看法类似——目前仅有56%的受访者表示对工作感到满意，相比去年的调研结果下降了21个百分点（当时的满意度为77%）。

职场人的跳槽意向与去年底的预测相比变化不大。从去年的调研数据来看，有57%的受访者预计会在今年更换工作。截至目前，已有18%的受访者表示已于今年跳槽，而另有41%的人计划在今年晚些时候换岗。

目前，67%的泰国受访企业表示，面临中度至重度的技能短缺问题，因此，员工跳槽率仍需要企业重点关注。一项由国家机构开展的独立调查警示，未来四年内，泰国预期将需要填补超一万个高技能岗位，其中数字产业、工业机器人和农业等多个领域的需求数量尤为旺盛。<sup>3</sup>

<sup>1</sup> “泰国计划投入737亿泰铢刺激经济，并向边境冲突亡者提供赔偿”，《海峡时报》，2025年8月5日

<sup>2</sup> “泰国国家发展委员会警告：中小企业裁员与毕业生失业危机加剧”，《HR Asia》，2025年6月16日

<sup>3</sup> “泰国未来劳动力预测：十大重点产业需超100万名高技能人才”，《泰国国家报》，2025年6月30日



上述情况，归根结底在于国家的整体教育水平有待提升。目前，该国整体受教育情况仍低于东南亚其他国家，教育支出也落后于其他经济体，而且在专业人才结构上也存在不均衡：偏体力工作与基础技术工作的劳动者比例偏高，但在更专业化领域，尤其是STEM（科学、技术、工程与数学）、商业化和营销传播等领域，人才存在严重不足的现象。<sup>4</sup>

尽管存在专业差距，该地区的职场人正在迅速拥抱并接纳人工智能工具，其采用率已与日本持平。这一趋势与普华永道（PwC）此前的预测一致——越来越多的企业正在将AI整合融入运营流程，以创造价值。<sup>5</sup> 虽然像生成式AI这样的用户友好型工具在特定领域已获得广泛应用，但在某些特定行业，AI的使用进程仍然缓慢，主要原因在于数据质量问题和基础设施不足。

“尽管泰国目前面临诸多就业挑战，但该地区也展现出了独特的灵活性，帮助企业应对需求变化、扩大运营规模，并采用新的工作方式。灵活用工模式在泰国蓬勃发展，这得益于支持正式与非正式就业形式的弹性劳动法规，以及在许多其他经济体中难以匹敌的高性价比优势。

尽管拥有市场潜力，但技能缺口的扩大可能会影响人岗匹配的质量，因为雇主的需求已超过合适人才的供给。企业可以考虑开展人才能力差距分析，以评估当前员工队伍的能力，并识别出哪些关键岗位与专业技能正存在严重短缺。

一旦企业对自身有了清晰的定位和全盘认知，接下来应重点开始建立内部人才培养渠道。可以在高需求领域开展技能提升，并与教育机构合作，以发掘潜力新秀。提供实习并设置转正机会，从而建立一条源源不断、面向未来的人才输送通道，以增强企业的整体员工队伍。

如果您的企业尚未建立AI在职场中的使用指导，现在正是投资于此的时机。职场人非常愿意使用AI工具来提升生产力，前提是明确的使用边界和预期规范。企业应将这些规范纳入培训项目中，以帮助员工

更好地融入，并逐步熟悉这些工具的使用方式。

展望未来，愿意投资于人才与技术能力的企业将在应对大环境的不确定性的时候，更具有韧性和竞争优势。”



**Yoke Pei Ong**  
瀚纳仕泰国  
区域总监

<sup>4</sup> “经合组织技能战略：泰国的关键洞察与政策建议”，经合组织（OECD），2025年

<sup>5</sup> “普华永道预测：2025年泰国将大规模采用并整合生成式人工智能（GenAI）”，PwC，2025年1月31日

# 从洞察到行动： 我们的建议



# 从洞察到行动：我们的建议

## 雇主方



### 优化人才策略

在不确定的经济形势面前，削减开支无疑是大多数企业的选择。然而，被动裁员常常会带来意想不到的技能缺口和运营效率降低的问题。在进行任何人员缩减之前，务必进行“技能审计”，清楚识别所需的关键岗位和核心能力。这将有助于关键人员保留、或对岗位进行重新部署，从而确保业务的可持续性。



### 投资于内部流动

在调整人员编制之前，企业应首先从内部寻求解决方案。识别那些可以通过技能提升或培训来填补新兴技能缺口的员工，这将有利于保住公司核心知识/资产，同时应对人才短缺问题。许多在职者都在积极要求成长机会，提供清晰的职业发展路径不仅能提升员工的参与度与忠诚度，还能为企业创造长期价值。



### 加强内部沟通与信息透明

工作的不安全感可能会削弱员工的信任、生产力和留任意愿。企业应保持对业务问题的透明沟通，并为员工提供一个表达观点和提出问题的透明平台。



### 加速AI培训的相关部署

随着企业持续应对当下的经济现实，人工智能工具的部署将不断展示出它的战略价值。企业在采用AI技术方面已开始看到积极成果，尤其是在与有针对性的培训计划相结合时。建议企业可以提供更聚焦的培训项目，帮助员工将AI有效融入日常工作流程，从而提升生产力、增强适应能力，并赋能员工在实现业务目标方面发挥更有意义的作用。

## 求职者



### 复盘并拓展你的技能组合

应对就业市场的不确定性，求职者需要让自己保持更强的韧性和灵活性。自我复盘并识别出关键的可迁移技能，并考虑获取相关认证或资质证书。这些资质可以帮助你在环境变化时更顺利地转向相关岗位或行业。



### 针对新兴技术进行自我能力升级

如果你还没有开始提升自己的人工智能相关技能，现在进行投入和训练将非常值得。像ChatGPT、Microsoft Copilot和Google Gemini这样的工具都很容易上手。许多类似AI工具还提供专门的学习中心，为用户提供系统化的学习路径，帮助建立信心并培养实用技能。



### 拓展你的职场人脉

职场人脉往往能在一些机会还未公开发布之前就为你带来机遇。你可以积极参与专业平台互动（如LinkedIn等），参加行业网络研讨会，以及线下活动（如招聘会和专业论坛等）。建立人脉不仅能让你掌握市场趋势、职位招聘信息，还可能促成合作机会。



### 向业内专家寻求指导

专业建议能够为你带来清晰的发展方向，并帮助你发现一些潜在机会。可以考虑与专业招聘顾问合作，以优化你的求职策略。这些专家不仅能提供宝贵的就业市场趋势洞察，还能帮助你与那些原本接触不到的机会建立联系。

你的薪酬具有竞争力吗？



# 赋能你的 职场决策

瀚纳仕《2025年亚洲薪酬指南》提供了关于薪酬水平、招聘趋势和职场现状的最新洞察，内容覆盖亚洲六个国家和地区（中国大陆、香港特别行政区、日本、马来西亚、新加坡和泰国），横跨15个专业领域，包含数千个薪资基准数据，以此帮助用户了解当下市场薪酬情况。

此外，指南中还提供了您所在行业的市场趋势分析，无论您是正在招聘，还是希望提升自己的职业发展，我们的招聘专家都提供了相应的专业建议，以期帮助您做出明智决策。

[点此下载薪酬指南](#)



# 特别提醒



## 行业交流分享群

**分享：**可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

**交流：**求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



## 免责声明

**第三方声明：**本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

**侵权处理承诺：**如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



# 关于我们

Hays瀚纳仕是全球领先的专业招聘公司，专注于招聘高质量、高技能的专业人才。我们致力于发展终身合作伙伴关系，赋能个人和企业取得成功。瀚纳仕拥有超过50年的成功经验，业务遍及31个国家，拥有超过11,000名员工。我们持续进步，始终将客户放在我们一切工作的核心。

作为专业招聘公司，让我们脱颖而出的能力在于我们的规模优势、深刻洞察以及为客户提供创新思路和服务的能力。

无论您是在寻找职业发展的下一步，还是寻求人才解决方案，如长期职位招聘、灵活用工服务、招聘流程外包服务 (RPO) 或托管服务方案 (MSP)，您都可以与我们合作，共塑您的未来。



## 与离你最近的瀚纳仕顾问联系：

中国大陆	香港特别行政区	日本	马来西亚	新加坡	泰国
北京	广州	香港特别行政区	东京	吉隆坡	曼谷
电话 +86 10 8648 7900	电话 +86 20 3811 0333	电话 +852 2521 8884	电话 +81 3 3560 1188	电话 +60 3 7890 6152	电话 66 02 460 6194
邮箱 beijing@hays.cn	邮箱 guangzhou@hays.cn	邮箱 hongkong@hays.com.hk	邮箱 info@hays.co.jp	邮箱 kualalumpur@hays.com.my	邮箱 thailand@hays.co.th
上海		大阪		双威	
电话 +86 21 2322 9600		电话 +81 6 6457 7272		电话 +60 3 7890 6200	
邮箱 shanghai@hays.cn		邮箱 osaka@hays.co.jp		邮箱 sunway@hays.com.my	
苏州		横滨			
电话 +86 512 8780 7725		电话 +81 45 326 3130			
邮箱 suzhou@hays.cn		邮箱 yokohama@hays.co.jp			



## 瀚纳仕亚洲管理团队



**Marc Burrage**  
执行总监  
亚洲



**Erin Loh**  
企业解决方案负责人，  
亚洲



**Adrian Lam**  
区域总监  
香港特别行政区



**Grant Torrens**  
执行总监  
日本



**Tom Osborne**  
执行总监  
东南亚



**Natasha Ishak**  
区域总监  
马来西亚



**John Borneman**  
区域总监  
新加坡



**Yoke Pei Ong**  
区域总监  
泰国

✉ marc.burrage@hays.com.sg

✉ erin.loh@hays.com.sg

✉ adrian.lam@hays.com.hk

✉ grant.torrens@hays.co.jp

✉ tom.osborne@hays.com.sg

✉ john.borneman@hays.com.sg

✉ yokepei.ong@hays.co.th