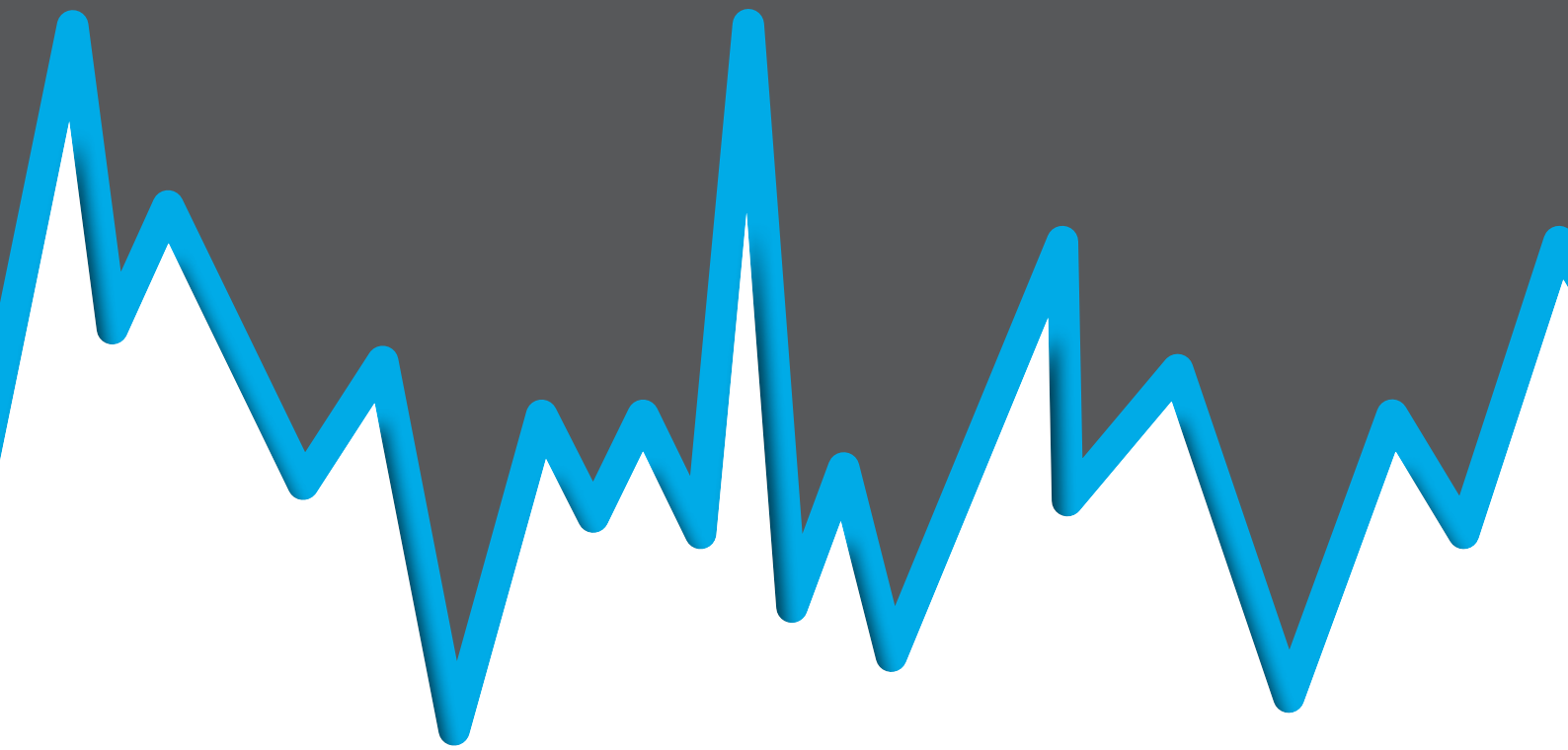


2014年 亚太地区项目管理 薪酬调查



一项 ESI 国际公司的调研

调查目的

旨在揭开亚太地区的职业薪酬趋势，ESI 国际公司首次开展此地区的项目管理薪酬调查。

本次调研于 2013 年第四季度展开，共计 600 多位来自各个行业领域、不同工作经验的项目经理参与，范围包括中国、香港、印度、澳大利亚、新西兰、新加坡、马来西亚、印度尼西亚及其他东南亚国家。

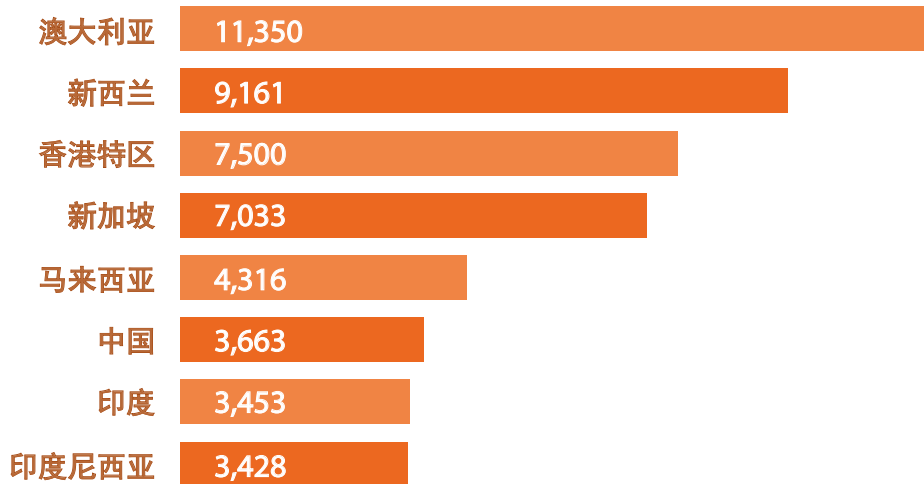
本次调研不仅仅专注于薪酬趋势，更检视招聘经理在招募专业项目管理人员时所重视的关键胜任力，展望项目经理的聘用前景，并分析影响加薪的各种因素。

目录

1	关键发现
7	建议

关键发现

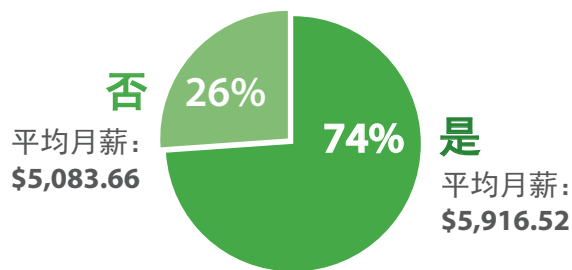
各国/地区平均月薪（货币单位：美元）



不论行业、工作职位或经验，平均月薪最高的国家/地区是澳大利亚 (\$11,350)，其次新西兰 (\$9,161)，香港特区 (\$7,500) 和新加坡 (\$7,033) 分列第三、四位。

平均月薪最低的国家是印度和印度尼西亚。平均而言，在成熟且发达的经济体中，专业项目管理人员的平均薪酬高于发展中国家。

您的组织是否设有项目管理办公室 (PMO)?

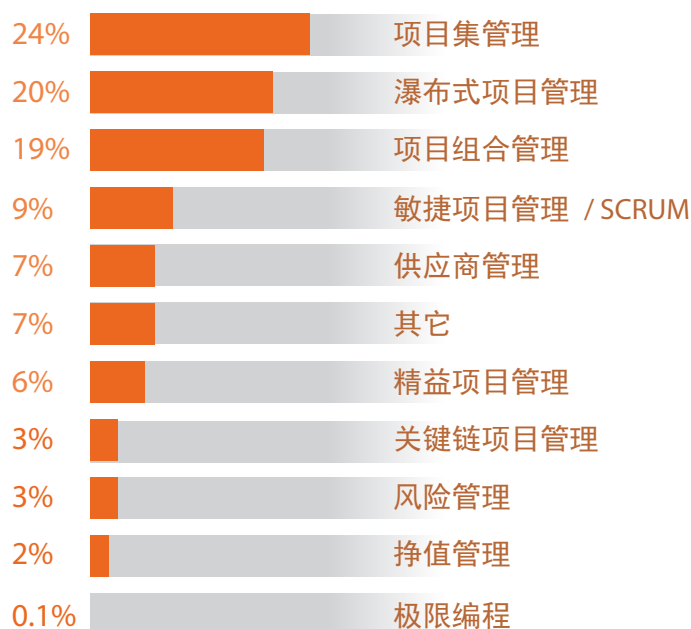


在受访人员中，大多数表示其组织拥有活跃的 PMO，而 26% 的人则表示没有。在设有 PMO 的组织中，专业项目管理人员的平均月薪 (\$5,916.52) 要高于未设立 PMO 的组织 (\$5,083.66)。

根据 ESI 所开展的 2013 年 PMO 全球现状分析报告，PMO 已被确证为亚太地区项目经理的关键职业载体。结果显示，积极开展可持续学习且测评职场表现的 PMO 能够最为有效地为其专业项目管理人员构建职业发展路径。根据此项研究，拥有 PMO 且提供职业发展的组织成功率远胜于未设立 PMO 的组织。

PMO 扮演着关键的战略角色，引导专业项目管理人员为其所在组织交付价值。此外，PMO 还可以提供更大广阔的职业发展及前景，帮助项目管理人员从整体上实现薪酬的提升。

您目前擅长或拥有最多经验的项目管理领域：



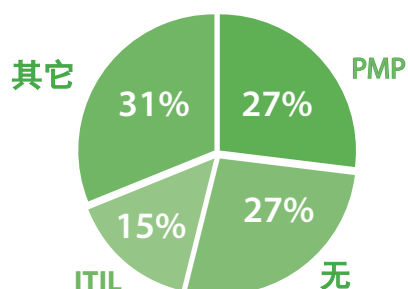
亚太地区的专业项目管理人员在项目集管理、瀑布式或项目组合管理领域拥有最丰富的经验，无论他们所处何种行业。只有 9% 的受访者表示他们专注于敏捷项目管理。

敏捷被认为是项目管理领域未来的重中之重，它要求项目团队具有娴熟的技能和高度的积极性，并在各个项目阶段与产品、客户持续地保持互动。

敏捷的软技能层面，包括软技巧、项目领导力，以及了解如何在更加灵活且以人为本的环境中应用这类技巧——这与敏捷的技术技能同等重要。这两类技能是在敏捷环境中取得成功所必需的技能且相互依赖。

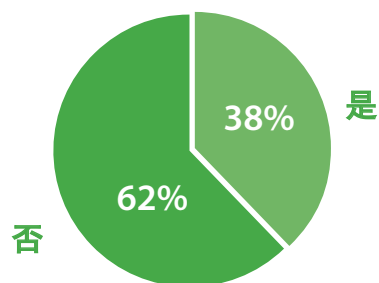
在受监管的行业中，例如金融服务领域，组织已逐步开始拥抱敏捷项目管理，以确保其业务需求与 IT 相契合，同时遵从监管规定。

您目前拥有以下哪些项目管理证书？



在亚太地区中，专业项目管理人员一般持有项目管理协会（PMI）所颁发的项目管理专业人士认证（PMP）。15% 的调查对象表示他们拥有 IT 基础架构库（ITIL）资质，这是一套专注协调 IT 服务与业务需求的最佳实践。27% 的人员表示他们没有任何专业资格认证。

除了每年的常规加薪及奖金以外，您对于 2014 年在同一组织内获得更大的薪酬涨幅是否乐观？



除了每年的固定涨薪和奖金以外，38% 的受访者对于今年的加薪表达了积极态度，然而，大多数受访者却并不指望今年能得到加薪。考虑到当前竞争激烈的商业环境，该发现预示着组织可能正在审度培训课程方面的投资，以求实现技能的发展和升级，而非短期的薪酬调整。

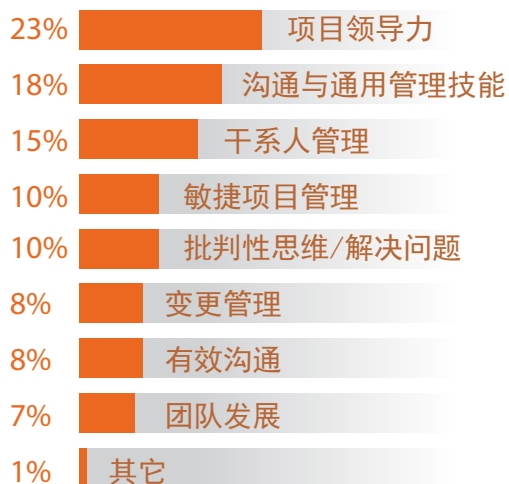
您认为哪些因素有助于您增加目前的薪资？



在被问及哪些因素有助于提高他们的当前薪酬时，44% 的受访对象表示，更好的经济前景对加薪有着重要贡献，同时有 31% 的人员将加薪归因于工作职责的增加。在专业项目人员不断晋升的过程中，他们需要获得新的技能、专业经验和证书。

为了加速您的职业发展，您认为最需要具备的核心胜任力是什么？

跨行业：



IT 行业:



制造业:



金融服务行业:



电信行业:



石油与天然气行业:



在大多数行业中，受访者认为项目领导力、沟通与通用管理技能是最重要的两大胜任力。它们是实现职业发展的关键要素，而隶属金融服务行业的人员则将干系人管理和敏捷视作实现职业发展最为重要的能力。

有趣的是，大多数行业中的受访者认为技术技能或硬技能对他们的职业而言并非如此重要，包括敏捷、解决问题以及变更管理。该发现暗示着亚太地区的专业项目人员普遍认为，相较于技术技能，业务软技能对职业发展更为关键，且更受雇主重视，对于中高级职位而言，这些技能的意义尤其如是。

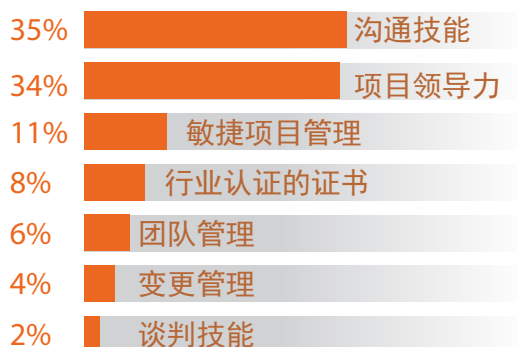
在当今快速变化的商业环境中，全球化、跨工工作流程所产生的挑战接踵而至。专业项目管理人员不得不跨越地区、文化以及职能工作。因此，领导力与商业软技能亦变得更为重要。

如果您是一名招聘经理，您计划何时为您的组织聘请新员工？



正在着手为项目管理团队增加新员工的招聘经理有可能会在未来 3 至 6 个月内落实，这代表 2014 年上半年亚太地区有着相当乐观的招聘前景。

如果您是一名招聘经理，正在招聘项目专业人士。您认为，哪些应是新员工所需具备的关键胜任力？



在招募专业项目管理人员时，本地区的招聘经理将沟通和项目领导力技能视为最关键的胜任力。同样，多数行业中的专业项目管理人员认为这些正是踏上职业发展高速路所必需的能力。

通过 PMO 提高项目经理的胜任力

在拥有指定 PMO 的组织中，项目经理通常能够获得更加结构化的培训，且更好地学习技术技能和软技能。PMO 发挥着中央管理机构的职能，负责为日常业务提供战略、战术以及运营引导，进而强化了项目管理文化，并促使个人得到发展。通过采用胜任力规划和可持续学习的战略型方法，PMO 为专业项目人员铺平了职业发展道路。

开发针对性的培训以管理增加的职责

诚然，更好的经济前景被很多人视作加薪的关键要素，工作职责的增加也是一个主要的决定因素。如果员工的技能通过针对性的培训得到提升，这些职责就可以得到有效的处理。

承诺不断地提高表现

随着项目管理专业人员不断地积累更多的工作经验，为了得到晋升，他们需要具备新的胜任力，尤其是项目领导力、沟通以及通用管理技能。这些关键的业务软技能是雇主最为追捧的，他们希望所招募的高级职能角色可以具备这些技能。2014 年项目经理职业的招聘前景似乎较为乐观，因为亚太地区的雇主很可能会在本年度的上半年招聘新员工。

不断的学习有助于项目经理的职业发展，并提高各个行业的薪酬。一方面，PMO 应该定期测评培训 ROI，并向最高管理层证明其价值，同时在培训与发展方面采取一种更具战略性的视角。另一方面，专业项目管理人员也应该向其 PMO 申请持续性的培训，以便保持自身技术及业务技能与时俱进，同时契合行业需求。

人才策略促进员工的发展与维系

我们建议亚太地区的项目组织更加专注于现有人才的发展。考虑到资深项目经理的匮乏，职场中的人口趋势，以及获得行业及组织信息所耗费的时间，这些组织未来的成长可能在很大程度上依赖于发展目前处于项目管理生涯早期及中期的经理人员。考虑到人才库相对较小，这一人才问题在东南亚更为突出。

项目组织还应管理其人才流动，以确保可以最高效地招聘和发展项目经理，进而履行组织当前及未来的责任。而这需要划定项目组织中当前人才的基准线，针对当前及未来的项目需求明确胜任力要求，辨别达成这些要求的过程中所存在的不足，为项目团队设定发展框架，并按照该框架进行落实。

通过学习投资推动业务价值

根据 ESI 近期开展的调研，当今组织所面对的人员挑战可以通过发展内部人才得到最好的解决，而非经由外部招聘。例如，培训应届毕业生可以实现 500% 的培训投资回报率。

发展和培养入门级及中级项目经理具有明显的成本和时间优势，而这一优势是高级人才所不具备的。原因即在于，耗费在招聘上的时间，与发展 and 提拔中级人才相差无几。



如您希望更多了解 **ESI 国际公司**如何帮助您的组织，
致电： **+86 10 5681 7333**（北京）， **+86 21 2326 3630**（上海）
邮件： **infoasia@esi-intl.com**， 或者访问 **www.ESI-Intl-China.com**

