



由香港浸會大學工商管理學院人力資源策略及發展研究中心、華南理工大學、澳門大學及多個人才管理協會合辦的「2026年粵港澳大灣區薪酬及福利調查」結果於昨日正式公布。調查顯示，本港企業今年的平均加薪幅度為2.3%，有約23%受訪香港企業選擇凍薪。不過，受訪企業對來年經濟市況普遍持樂觀態度，預期明年（2027年）的平均加薪幅度將反彈回升至3.1%。

畢業生平均起薪逾1.75萬 工程界待遇最優厚

港企對經濟樂觀 明年料加薪3.1%

政府及機構均會舉行招聘會，提供職位空缺。資料圖片



2026 粵港澳大灣區
薪酬及福利調查結果發布
GUANGDONG-HONG KONG-MACAU GREATER BAY AREA
PAY AND BENEFITS SURVEY RESULTS ANNOUNCEMENT

■浸會大學等機構，昨日公布薪酬及福利調查結果。

部分調查結果

- 香港企業今年平均加薪2.3%，凍薪佔23%。
- 香港企業僱員平均流失率為7.1%至22.9%。
- 香港應屆畢業生平均起薪點，介乎17,500元至23,000元。
- 香港應屆畢業生當中，學士與非學士學位起薪差距，由2025年的3,000元，縮窄至2026年的2,500元。
- 香港主動離職率，由2024年的19.3%，下降至2026年的16.7%。
- 廣東省城市今年平均加薪2.2%，預測明年加幅達3.8%。

資料來源：2026 粵港澳大灣區薪酬及福利調查

這項在今年7至9月進行的年度調研共訪問約221間企業，涵蓋高達27萬名僱員，全面反映區內最新的調薪趨勢與人力市場動態。

在應屆畢業生起薪點方面，調查發現本港本科畢業生平均起薪點介乎1.75萬元至2.3萬元。其中以工程行業的待遇最為理想，平均起薪點高達2.3萬元，按年上升達7%。此外，隨着市場對技術型及專業型人才的需求持續，學士學位與非學士學位畢業生的入職薪酬差距亦進一步收窄，由去年的3,000元縮小至現時的2,500元。調查亦對大灣區內不同地區的薪酬調整進

行橫向對比。香港今年平均加薪2.3%，預期明年加薪3.1%；廣東省城市今年平均加薪2.2%，受惠於內地科技與製造業轉型，預期明年加幅最高達3.8%；澳門今年平均加薪僅1.1%，其中高達60%受訪企業採取凍薪策略，但預期明年加幅將回升至3.1%。

逾六成企業重視用AI能力

今年調查新增AI專題，浸大人力資源策略及發展研究中心主任譚倩兒引述結果指，78%受訪企業已全面或局部採用AI，但僅15%企業設有正式AI政策、治理架構、使用指引及風險管理制度。調查顯示，兩成企業因AI應用削減初級行政及支援崗位，營運、研發、數據分析等職位則上升一至三成；逾六成企業重視員工運用AI工具及提示詞的能力，建議僱員加強數據解讀分析能力。

香港人才管理協會會長梁偉佳表示，香港、澳門及廣東的自願離職率自去年起均呈下降趨勢。他解釋，這反映僱員轉職態度趨於保守。當勞動市場興旺時，僱員轉工情況普遍，自願離職率亦會處於較高水平，而近兩三年持續見到有關比率回落。



■香港不少員工今年都有加薪。資料圖片



■香港每年均有新一批大學畢業生。資料圖片

消委會昨日發表第三份可持續消費追蹤研究報告，檢視消費者在可持續消費的認知、態度、行為及意願方面的變化。研究發現過去10年間，本港消費者在可持續消費的認知及參與程度上持續進步，惟認知與實際行動間存在落差。回收行為仍是當中表現較弱一環，便利性則是影響回收行為的重要因素。消委會認為主要挑戰在於如何收窄知行落差，呼籲政府、商界及消費者加強合作，透過更便

港回收系統成效 僅46%受訪者有信心

利及有清晰得益的措施，推動消費者進一步改變行為，實踐可持續消費，爭取於2050年前實現碳中和。研究採用混合研究方法，與過去兩次研究比較，今次「認知和態度指數」由2015年的74分升至79分；「行為和意願指數」由67分升至72分，反映消費者認知及參與程度持續進步。

研究又發現，回收仍是表現較弱一環，僅46%受訪者對香港回收系統成效有信心。較少人採納難操作、影響舒適度或費工夫的環保行為。在選購可持續產品方面，高達94%受訪者願意支付較高價格，但只有24%認為市場供應充足，反映需求與市場供應存在落差。



■消委會昨日發表第三份可持續消費追蹤研究報告。電視截圖