

Morgan McKinley

Part of Org Group

会计&财务领域招聘现状：

2026年薪酬指南趋势解析



目录

摘要	03	▶
报告核心洞察	05	▶
澳大利亚市场洞察	11	▶
洞察一：战略型会计人才的演进	12	▶
洞察二：合规与监管专家的价值提升	12	▶
洞察三：数字化能力成为硬性要求	13	▶
加拿大市场洞察	14	▶
洞察一：从岗位替代走向价值创造	15	▶
洞察二：项目制合同人才的崛起	15	▶
洞察三：全新的资质与资格标准	16	▶
香港市场洞察	17	▶
洞察一：跨区域管理能力的重要性	18	▶
洞察二：薪酬逐步向项目成果倾斜	18	▶
洞察三：走出传统会计职能框架	19	▶
日本市场洞察	20	▶
洞察一：挖掘全新人才来源	21	▶
洞察二：双语能力成为新的必备条件	21	▶
洞察三：科技技能走向核心位置	22	▶
中国大陆地区市场洞察	23	▶
洞察一：本土企业开始占据主导	24	▶
洞察二：向结果导向型薪酬机制转变	24	▶
洞察三：银行业招聘回暖	25	▶
新加坡市场洞察	26	▶
洞察一：不再仅凭潜力进行招聘	27	▶
洞察二：合同制人才薪酬差距扩大	27	▶
洞察三：向高影响力招聘转型	28	▶
联系我们	29	▶



2026年招聘现状：来自Morgan McKinley各地负责人的市场观察

澳大利亚

“要在2026年实现稳健发展，企业需要采取更具前瞻性的招聘与人才战略。这意味着将持续学习融入组织文化，并通过AI技术及自动化工具处理重复性工作。同时，还需要重构招聘流程，确保‘技能’成为决策的核心。在会计 & 财务领域，转型步伐迅速，这种方法尤为关键。”



Dominic Bareham

董事总经理

Morgan McKinley 澳大利亚

加拿大

“我们正在看到合同制和项目制工作的增长，这推动了更为多元化和融合型人才结构。同时，提升技能与再培训已成为企业战略的核心。那些持续投资于员工发展的企业，不仅能够弥合技能缺口，还能提升员工敬业度与留任率。”



Stan Muszel

招聘解决方案总监

Morgan McKinley 加拿大

香港特别行政区

“当前，熟练专业人才的供需之间仍存在明显失衡。会计 & 财务领域的人才短缺问题持续存在，并正在深刻影响香港的数字化转型与经济发展进程。”



Marlon Mai

董事总经理

Morgan McKinley 大中华区

日本

“一个关键且日益严峻的挑战，是日本与其他G7经济体之间日益扩大的薪酬差距，这正在削弱日本吸引和留住高级专业人才的能力。尽管日元贬值加剧了这一问题，但长期工资停滞仍是核心症结，尤其在金融等高附加值行业中更为突出。”



Lionel Kaidatzis

董事总经理

Morgan McKinley 日本

中国大陆地区

“在充满不确定性的经济环境中，顶尖人才正成为企业实现韧性与增长的决定性因素。他们不仅具备卓越的战略执行能力，还能够构建新的竞争框架。他们拥有前瞻视野，能够将全球挑战、需求放缓、技术快速进步以及地缘政治变化等因素转化为发展机遇。”



Marlon Mai

董事总经理

Morgan McKinley Greater 大中华区

新加坡

“企业正在对每一个岗位进行更为严格的审视，以确保其能够直接支持战略增长，尤其是在财务、合规和风险管理领域。同时，我们也观察到合同制人才需求显著上升，企业在追求敏捷性与成本效率的同时，不愿牺牲专业能力。”



Ken Ong

董事总经理

Morgan McKinley 新加坡



澳大利亚市场展望

01

战略型会计人才的进化

随着人工智能与自动化逐步承担大量事务性工作，会计岗位正向更具战略价值的业务伙伴角色转变。企业愈发青睐能够解读数据、提供商业洞察，并对业务决策产生实际影响的专业人才。

02

监管专家的价值提升

尽管整体薪酬增长仍较为温和，但监管领域的专业人才正迎来更具针对性的薪酬上调。目前，能够胜任复杂的 APRA 报告及资本管理工作的合资格会计人才依然供不应求。

03

数字化能力成为必备要求

随着数字化转型全面嵌入财务职能，现代会计人才的角色正在发生变化——不仅需要扎实的传统专业资质，还必须具备良好的数字化素养与技术理解能力。

加拿大市场展望

01

从岗位替代走向价值创造

雇主正在更加严格地评估每一次招聘，重点关注候选人是否能够带来可量化的业务价值与战略影响力。企业正优先选择那些能够主动推动转型，而不仅仅是维持既有流程的专业人才。

02

项目驱动型合同制人才的崛起

在成本压力下，长期岗位招聘节奏放缓，企业对临时及合同制人才的依赖正在增加。合同制人才不再只用于填补产假等短期空缺，而是被广泛引入到诸如ERP系统升级、自动化推进等关键转型项目中。

03

全新的资质要求

随着ESG要求和自动化水平不断提升，“合格专业人才”的定义也随之提高。雇主如今更青睐能够将传统CPA专业资质，与系统理解能力及数据分析能力相结合的人才。



香港特别行政区市场展望

01

跨区域管理能力的重要性

随着更多运营型职能向离岸市场转移，具备跨区域团队管理能力的财务专业人才需求持续上升。企业需要能够在远程管理区域财务运营的同时，确保质量控制与治理合规的领导型人才。

02

薪酬逐步向项目成果倾斜

在各类自动化工具出现的影响下，常规岗位的基础薪酬增长空间受到限制。与项目交付和转型成果直接挂钩的绩效奖金及激励机制，预计将在整体薪酬结构中占据更大比重。

03

走出传统会计职能框架

到 2026 年，单纯依赖数字与核算能力已无法满足财务岗位需求。雇主更青睐能够将商业洞察与数据分析、人工智能相结合，从而实现更高质量决策和运营效率提升的复合型人才。



日本市场展望

01

挖掘全新人才来源

本土劳动力规模持续缩减，正迫使企业打破传统招聘边界。为填补关键岗位缺口，企业开始更加积极地吸纳多元化人才，包括资深从业者与女性人才。

02

双语能力成为新的必备条件

同时精通日语与英语的员工日益难求，已成为企业面临的关键挑战。由于双语人才供不应求，企业正通过提供更具竞争力的薪酬方案来吸引和留住相关人才。

03

科技技能走向核心位置

以数字化为先导的财务人才需求激增。随着企业加速推进云系统部署与自动化升级，能够熟练运用并管理新技术平台的专业人才正成为优先招聘对象。



中国大陆地区市场展望

01

本土企业开始占据主导

随着部分外资企业收缩招聘规模，人才需求正逐步转向民营本土企业，尤其是积极拓展海外市场的中国企业，成为招聘增长的主要驱动力。

02

向结果导向型薪酬机制转变

固定薪资增长趋于停滞，企业更倾向于通过绩效奖金进行激励。那些能够以实际成果证明自己在成本节约、风险管理或现金流改善方面贡献价值的专业人士，将更有机会获得溢价薪酬。

03

银行业招聘回暖

银行业招聘正在回升，但呈现出明显的选择性。招聘增长主要集中在前台岗位、投资银行、销售与交易以及资产管理等领域，而中后台职能的增长相对有限。

新加坡市场展望

01

不再为“潜力”买单

会计 & 财务领域的雇主已基本不再单纯基于“发展潜力”进行招聘。相反，企业更加注重即刻可见的投资回报率（ROI），优先选择能够从入职第一天起便创造实际成果的专业人才。

02


合同制人才薪酬差距扩大

不同机构对临时及合同制人才的价值评估正出现明显分化。大型银行严格控制预算，而投资机构则愿意提供可观的薪酬溢价，以吸引和锁定具备专业技能的人才。

03

向高影响力岗位倾斜

随着会计 & 财务领域的常规性工作被自动化或转移至离岸市场，更具专业性与战略价值的工作空间随之扩大。招聘重点已转向高影响力岗位，这类岗位通常要求候选人兼具分析能力、技术实力以及业务合作与协同能力。



会计 & 财务领域招聘现状： 来自《2026年度薪酬指南》趋势洞察

澳大利亚市场洞察

澳大利亚市场洞察#1：

战略型会计人才的进化

随着人工智能与自动化技术在财务职能中的全面嵌入，现代会计师的角色正在发生深刻变化。我们观察到，手工操作和重复性工作的显著减少，使得岗位职责变得更加具有战略意义与业务价值。

从事务性工作走向战略合作伙伴

当技术承担了大量数据录入与处理工作后，关注重点已从“数据如何产生”转向“数据如何被应用”。无论是在企业端（C&I）还是银行与金融服务领域（BFS），企业都在寻找能够担任战略合作伙伴角色的专业人士。会计职能正从“回顾与报告过去”转向“影响与塑造未来”。

对商业洞察力的需求提升

一个明显趋势是，雇主更加优先考虑能够提供商业洞察与成本管控能力的人才。这一变化在管理会计以及财务规划与分析（FP&A）领域尤为突出。专业人士不仅需要具备传统的技术专长，还应能够开展跨职能协作，协助利益相关方作出更具前瞻性和数据支持的决策。

澳大利亚市场洞察#2：

监管专家的价值提升

在 2026 年，持续强化监管韧性已成为澳大利亚就业市场的显著特征。尽管整体薪酬增长保持温和，但监管专业人才却成为“例外”，其市场价值显著上升。

在银行与金融服务领域应对复杂监管环境

银行业招聘依然保持活跃，但节奏更加审慎，重点聚焦于能够应对复杂监管环境的专业人士。目前，具备严谨技术能力、能够胜任 Australian Prudential Regulation Authority（APRA）报告及资本管理工作的合格会计人才严重短缺。

监管专家薪酬的显著增长

由于相关技能供给有限，监管岗位正迎来有针对性的薪酬提升。雇主愿意为能够在复杂监管变革中确保合规运营的专家提供更具竞争力的薪酬方案。具备 APRA 报告及资本管理经验的专业人士，在薪酬谈判阶段拥有明显优势。



澳大利亚洞察#3：

数字化能力成为必备要求

如今，数字化转型已成为澳大利亚各类财务团队的常态化运营环境。这一转变催生了对复合型人才的需求——既具备扎实的财务专业能力，又拥有良好的数字技术素养。


引领技术升级

现代会计师的角色正演变为兼具传统专业资质与数字化能力的综合型人才。企业愈发重视这类技能，以确保财务系统的技术实施与有效监督。无论是系统升级还是全面的数字化改造，企业都需要能够正确运用这些工具、并将其转化为战略价值的专业人士。

加大人才投入

为了吸引并留住具备数字能力的人才，企业正逐步超越单纯的薪酬激励。我们观察到，内部发展通道与技能提升计划的重要性日益凸显。通过提供系统化学习机会、灵活的工作安排以及更具意义的工作内容，企业正在积极支持专业人才成长，以确保获得具备数字化能力的财务人才。





会计 & 财务领域招聘现状： 来自《**2026**年薪酬指南》的趋势洞察

加拿大市场洞察

加拿大市场洞察#1：

从岗位替代走向价值创造

加拿大的招聘格局已从单纯填补职位席位，转向寻找具有战略价值的人才。每一次招聘决策如今都需衡量候选人能为企业带来的实际业务价值与可量化影响。

聚焦变革，而非维持现状

到2026年，招聘重点明确聚焦于价值创造。企业不再仅考虑那些仅能维持现有流程的候选人，而是优先挑选能够与业务合作、推动实际变革的灵活型人才。高水平的财务领导人才尤其紧缺，尤其是具备数据分析和 ERP 系统经验的专业人士。

招聘前的深入评估

对实际影响力的重视，使得企业在招聘上更加挑剔。招聘周期有所延长，评估环节更为深入，特别关注候选人的商业影响力与领导潜力。企业的目标是确保每一次招聘都能带来足够的投资回报，在成本敏感的环境下体现招聘价值。

加拿大市场洞察#2：

项目驱动型合同人才的崛起

受成本压力影响，部分行业的长期岗位招聘有所放缓，而临时/合同制市场正在持续增长。加拿大企业正转向灵活的招聘模式，以在不增加长期固定人力成本的情况下保持业务敏捷性。

面向大型项目的合同制人才

合同制人才不再只是用来填补短期空缺，而已成为推动复杂转型项目的重要手段。无论是 ERP 系统升级、审计准备，还是财务流程自动化，企业都依赖具备专业技能的临时人才，以敏捷高效地完成关键任务。

薪酬增长呈现分化

这种趋势也带来了薪酬上的明显分化。企业往往愿意为具备特定专业技能的合同制人才支付短期溢价，而不是等待长期岗位招聘完成。这尤其提升了在实施和合规方面有经验的财务专业人士的日薪水平，因为企业认识到，引入专家能够立即交付成果所带来的价值。

加拿大市场洞察#3：

全新的资质标准

在加拿大，财务专业人士的“合格”标准已发生根本性变化。尽管传统资质仍然重要，但单靠资格证书已不足以胜任顶尖岗位。


将 CPA 深度与数字化能力相结合

随着合规与报告要求不断提升——从 ESG 披露到财务流程自动化——理想候选人的期望也随之升级。企业如今寻求兼具 CPA 专业深度、系统操作能力以及战略思维的复合型人才。

明显的人才短缺

能够在技术会计与数据解读之间架起桥梁的专业人士供不应求。由于此类人才稀缺，他们持续获得薪酬溢价，并成为 2026 年招聘预算的核心关注对象。





会计 & 财务领域招聘现状： 来自《2026年薪酬指南》的趋势洞察

香港特别行政区市场洞察

香港特别行政区市场洞察#1： 跨区域管理能力的重要性

随着香港企业持续优化运营流程，许多运营型岗位已转移至印度及东南亚的离岸中心，这也重塑了团队架构。

向跨区域视野倾斜

香港的新一代财务领导者必须具备区域管理能力。企业正在寻找能够远程领导区域财务运营、管理多元化跨境团队的专业人士，同时确保治理与质量标准达到香港总部所要求的高水平商业洞察。

远程治理的挑战

这些领导者面临的主要挑战，是在团队不在现场的情况下仍能有效掌控风险与合规。企业优先考虑那些具备跨文化和跨时区影响力与管理能力的候选人。

香港特别行政区市场洞察#2： 薪酬逐步向项目成果倾斜

随着自动化发展，常规、流程驱动岗位的基础薪酬增长受限，而整体薪酬结构正在经历根本性转变。

绩效导向优先于出勤

总薪酬正在从传统年度加薪模式转向以绩效为基础的奖金和激励机制，尤其是与项目成果直接挂钩的奖励。无论是领导财务转型、ERP 系统升级，还是重大自动化项目，专业价值的衡量标准已从年资延长，转向这些关键里程碑的成功交付情况。

激励专业技能型人才

对于数据分析、治理等细分领域的专家而言，绩效导向薪酬模式有可能带来更高的整体收入。在2026年香港金融市场中，那些能够证明自己创造实际业务成果的专业人士，其总薪酬将迎来显著增长。

香港特别行政区市场洞察#3：

走出传统会计职能框架

在财务岗位中，良好的数字能力已被视为基本要求。顶尖财务岗位则更强调技术能力与分析能力的结合。

利用技术推动战略

企业急需那些能够将专业会计深度与高水平数字化能力相结合的人才。这意味着，他们不仅能回顾过去，更能利用人工智能和数据分析提供预测性洞察，帮助企业做出更敏锐、更快速的未来决策。

人类智慧的价值

随着自动化取代了会计的手工环节，人本导向的战略思维价值迅速上升。具备会计与数据科学双重技能的人才严重短缺。因此，企业优先考虑那些能够领导数字化财务运营、并利用现代工具提升全组织运营效率的候选人。



会计 & 财务领域招聘现状： 来自《2026年薪酬指南》的趋势洞察

日本市场洞察

日本市场洞察 #1 :

挖掘全新人才来源

日本本土劳动力持续缩减，给许多企业的运营带来挑战。因此，我们观察到企业正在打破传统招聘偏好，并在人才来源上采取更具创意的方式。

超越传统招聘范畴

企业不再仅局限于特定年龄段或背景的候选人，而是积极吸纳50至60岁的资深专业人士，以填补关键岗位空缺。这些经验丰富的专家能够提供罕见的技术深度与稳定性，尤其在财务岗位上尤为宝贵。

灵活性作为招聘工具

企业正大力推动女性在会计&财务领域的参与，通过提供更加灵活的工作安排来实现。通过扩大灵活选项，并借助远程与混合办公模式超越传统通勤范围，企业得以触达以往难以覆盖的广泛人才池。

日本市场洞察 #2 :

双语能力成为新的必备条件

在2026年的日本财务与会计领域，语言正成为一个实质性的瓶颈。能够同时熟练运用日语与英语的员工日益难求，已成为企业面临的长期且顽固的问题之一。

全球报告要求带来的压力

对于跨国企业而言，涉及国际报告准则（如 US GAAP 和 IFRS）的岗位，双语能力已成为不可妥协的基本要求。由于能够弥合语言与专业标准差距的人才供给极为有限，部分岗位往往空缺数月，企业持续寻找符合条件的理想人选。

技能稀缺带来的高溢价

双语专业人才的稀缺性赋予其较强的议价能力。为成功吸引此类人才，企业正逐步打破僵化的薪酬等级制度，提供更具竞争力的整体薪酬方案。这是一个典型的候选人主导市场——唯有快速决策与有吸引力的薪酬条件，才能在竞争中胜出。



日本市场洞察 #3 :

科技技能走向核心位置

在日本及整个亚太地区（APAC），财务与会计板块最具代表性的趋势之一，是通过引入新技术来优化财务运营与内部控制流程。

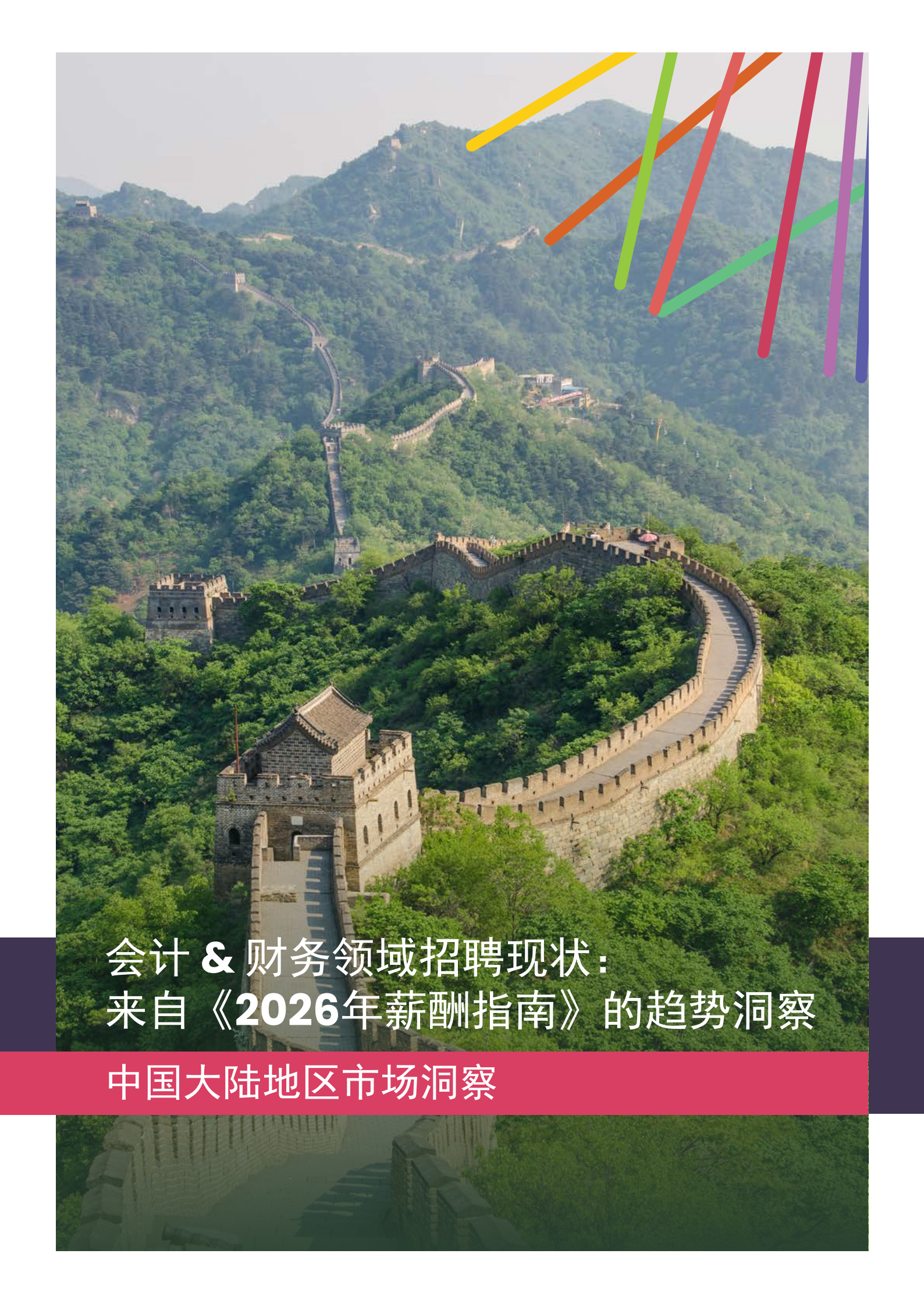
数字化优先成为核心要求

以数字化为先导的财务人才需求激增。我们看到大量岗位要求具备金融科技、数据分析以及云系统相关知识。企业已不再仅仅寻找能够“使用工具”的人员，而是希望招聘能够主导自动化落地与新平台实施管理的专业人士。

连接传统与现代的桥梁型人才

能够在传统会计实践与新一代自动化技术之间搭建桥梁的专业人士尤为紧缺。无论是优化财务控制流程，还是推动业务上云，企业都优先考虑那些能够证明自己具备系统整合与协同能力的人才。技术敏锐度正逐渐成为各类财务岗位的核心要求。





会计 & 财务领域招聘现状： 来自《2026年薪酬指南》的趋势洞察

中国大陆地区市场洞察

中国大陆地区是市场洞察 #1： 本土企业开始占据主导

进入 2026 年，相较往年，部分外资企业已明显收缩招聘规模，而民营本土企业则成为当前更为积极寻求人才的一方。

海外拓展带来的招聘动能

最强劲的需求来自积极布局海外市场的中国企业。企业希望引入能够支持国际化发展、并具备资本市场运作经验的人才，这也成为少数仍在新增编制的重点领域之一。

综合型人才市场趋于低迷

除上述增长领域外，整体市场仍较为谨慎。在求职者数量庞大而岗位有限的背景下，竞争异常激烈。招聘周期平均延长30%-50%，企业逐步从激进扩张转向以高影响力替代性招聘为主的策略。

中国大陆地区洞察 #2： 向结果导向型薪酬机制转变

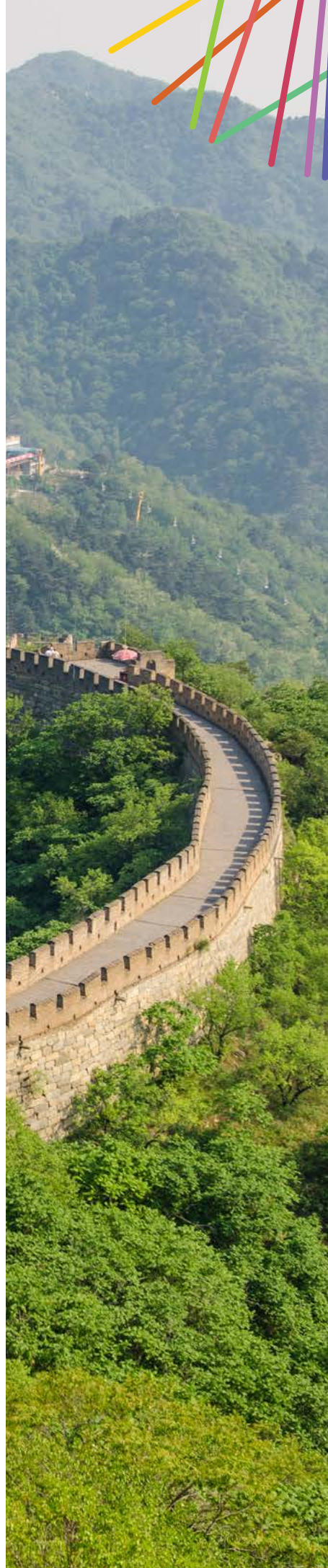
在当前成本审慎的大环境下，企业不再普遍提供固定薪资上调，而是转向更加理性、与绩效挂钩的薪酬模式。

将薪酬与实际成果挂钩

企业将有限的预算优先投向那些能够证明自己在风险管理、成本优化或现金流改善方面取得实质成果的专业人士。通过提高浮动薪酬占比，企业得以在不永久性增加固定成本的前提下奖励高绩效人才。

灵活用工成为战略性选项

为优化人力结构，企业正逐步采用多元化用工模式。我们看到合同制及灵活用工形式持续增长，求职者对这类安排的接受度也在提升。对于仍处于长期岗位的员工而言，在团队规模保持精简的情况下，成本优化趋势往往意味着工作负荷有所增加。



中国大陆地区洞察 #3 :

银行业招聘回暖

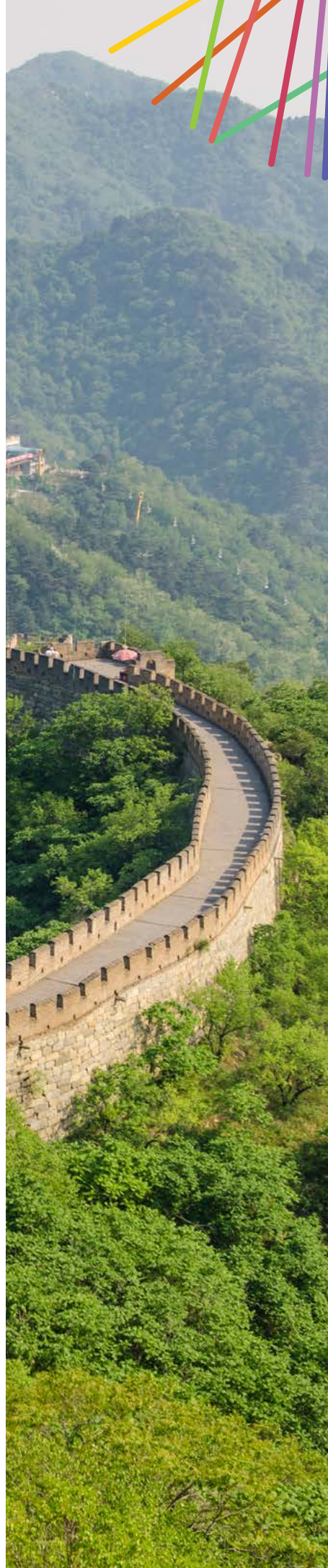
银行与金融服务行业正释放出明显的复苏信号，从此前的防御性收缩逐步转向更加温和的扩张。然而，新增招聘高度聚焦于直接创造收入的核心职能

前台岗位需求回升

前台岗位招聘同比增长约 **12%**，涵盖投资银行、销售与交易以及资产管理等领域。这与中后台职能（如运营与合规）形成鲜明对比，后者的增长幅度相对温和，仅约 **3%-4%**。

对复合型人才的需求上升

银行尤其重视具备多技能背景的专业人才。以量化分析、金融科技产品开发等技术驱动型岗位为代表的需求增长约15%。这一趋势也推动高潜力金融人才在机构之间的流动加快，各大机构为争夺具备技术专长的人才展开更为激烈的竞争。





会计 & 财务领域招聘现状： 来自《2026年薪酬指南》的趋势洞察

新加坡市场洞察

新加坡市场洞察 #1 :

不再为“潜力”买单

市场已进入一个阶段，“即战力”成为最重要的衡量标准。尽管成长型思维始终备受重视，但 2026 年的趋势明显转向对即时投资回报（ROI）的强调。企业已无法再等待新员工用六个月时间适应岗位，他们需要从入职第一天起就能创造影响。

银行业的“即插即用”现实

前台岗位的招聘愈发精准。即便是资质优秀的候选人，如果缺乏可快速转化的客户网络或特定行业专长，也可能被直接跳过。如果专业人士不具备现成的人脉资源或语言能力，无法迅速开展业务，仅凭未来发展潜力已难以获得岗位。

会计领域：从资质到成果

在会计领域，传统专业资格如今只是基本门槛。2026 年真正拉开差距的是可验证的数据能力。雇主更青睐那些能够清晰展示自己如何利用数字化财务工具提升企业盈利能力的专业人士。这标志着从“你掌握了什么知识”向“你实际创造了什么成果”的转变。

新加坡市场洞察 #2 :

合同制人才薪酬差距扩大

“合同制薪酬整体停滞”的说法并未反映全貌。在财务与会计领域，我们正看到人才价值与薪酬水平出现明显分化。

银行业预算趋紧

大型银行正承受显著的成本压力。为保持精简运营，许多银行选择维持合同制薪酬水平不变，甚至在部分情况下小幅下调。由于市场上存在一定规模的裁员人才储备，银行能够在不大幅提高薪酬的情况下填补关键岗位。

投资机构提供薪酬溢价

与此形成对比的是，投资机构正通过提供 20%–25% 的薪酬提升，积极吸引具备专业技能的人才。这些机构将治理、财务及高端运营领域的专业合同人才视为战略优势，而非单纯需要控制的成本。



新加坡市场洞察#3 :

向高影响力招聘转型

新加坡正从以交易型财务岗位为主的枢纽，转型为高价值人才的集聚中心。财务规划与分析（FP&A）、财务转型以及环境、社会与治理（ESG）相关岗位需求持续上升。

管理层审批门槛

企业在财务、合规与风险等公司基础职能领域的招聘，已上升为高层战略优先事项。在许多企业中，新增编制需获得首席财务官（CFO）、首席运营官（COO）或首席信息官（CIO）的直接审批。扩张机会几乎仅限于数字资产、私募市场等高增长领域。

分析型岗位需求上升

随着常规、交易型会计岗位被转移至离岸市场或由自动化系统取代，财务与会计领域的招聘重心正在转变。当前在新加坡仍保持增长的领域包括FP&A、ESG以及财务转型岗位。这些岗位更强调强大的数据分析能力，而非传统的数据处理能力。



联系我们

澳大利亚:

Level 9, 383 Kent Street,
Sydney, NSW 2000
sydney@morganmckinley.com

日本:

17th floor, Holland Hills Mori Tower,
5-11-2 Toranomom, Minato-ku, Tokyo
+813 4550 6560
+813 4520 5788
japan@morganmckinley.com

加拿大:

Unit 204,
107 Atlantic Ave,
Toronto, Ontario, M6K 1Y2
+1(437) 826 7900
toronto@morganmckinley.com

中国大陆地区:

上海市徐汇区淮海中路1010号嘉华中心
3102-3104单元 District,
邮编200031
+86 21 60700488
shanghai@morganmckinley.com

香港特别行政区:

Suite 3407 Lippo Centre, Tower II 89,
Queensway, Admiralty, Hong Kong
+852 3907 3907
hk@morganmckinley.com

新加坡:

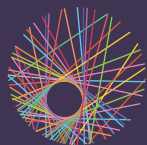
1 Raffles Place,
#47-02 One Raffles Place Tower 1,
Singapore 048616
+65 6818 3188
singapore@morganmckinley.com

覆盖国家与地区:

澳大利亚 | 加拿大 | 中国香港特别行政区 | 爱尔兰

日本 | 中国大陆 | 新加坡 | 英国

赋能您的人才战略
我们助您突破界限，迈向更高成就。



MorganMcKinley

Part of Org Group

Start the search