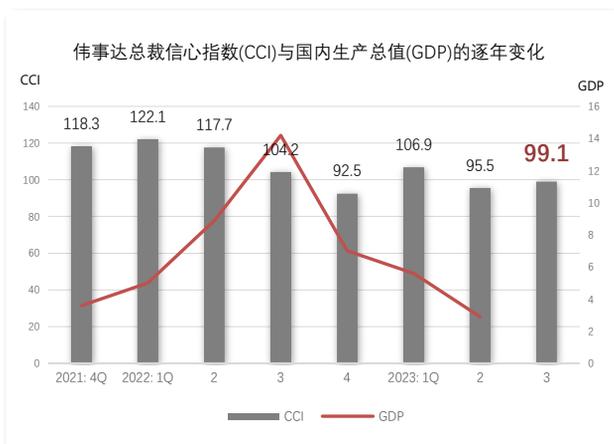


总裁信心指数好转

《伟事达-大马经济研究院》“总裁信心指数”(CCI)自2023年第二季度的95.5点微涨至2023年第三季度的99.1点,暗示企业高级管理人员(即总裁、CEO)的心态逐渐由保守转向谨慎乐观。尽管这一上升趋势显示了总裁们可能已观察到经济领域的稳定或改善迹象,然而不可忽视的是,CCI仍然未能超过中性的100点门槛,表明商业界仍然处于一种保守和不确定的观望状态。在面对马来西亚不断变化的商业环境时,总裁们有可能会密切关注经济态势和不可预测的商业趋势。



	4Q 2021	1Q 2022	2Q 2022	3Q 2022	4Q 2022	1Q 2023	2Q 2023	3Q 2023
伟事达-大马经济研究院总裁信心指数	118.3	122.1	117.7	104.2	92.5	106.9	95.5	99.1
当前经济状况指数	108	138	143	123	97	117	90	87
预期经济状况指数	164	152	137	104	77	125	102	114
预期雇佣变化指数	156	160	159	150	142	148	139	142
规划固定投资指数	145	148	148	137	124	137	128	131
预期营收增长指数	170	171	165	146	138	151	141	144
预期利润增长指数	151	154	138	128	121	130	122	131

注:各组成部份提问的评分为给出有利答复的百分比减去不利答复的百分比再加上100。伟事达-大马经济研究院的总裁信心指数,是根据2003年第二季调查中录得百分比水平所计算组成部分的总和

伟事达总裁信心指数亮点

自2022年第二季度起,总裁们对于马来西亚现行经济状况的评价持续走低。数据显示,该评价指数自2023年第二季度的90点递减至2023年第三季度的87点。尽管这一下降幅度仅为3个百分点,但足以表明总裁们对于当前经济环境日渐增加的担忧。这种下滑趋势在一定程度上反映了持续的经济挑战和不确定性可能带来的心理不安,进一步强调了在可预见的未来需采取审慎的经济管理手段和战略决策。

与此同时,值得注意的是,总裁们对于马来西亚预期经济状况的观点呈现出乐观的变化。具体而言,该群体规模从2023年第二季度的102人明显增至2023年第三季度的114人。这一显著增长凸显出总裁们对于经济前景日益增强的信心,可能受到了积极的经济指标、未来商业机会和市场环境改善的影响。在商界领袖对未来几个季度日益看好的情境下,预计将促进更广泛的投资行为和战略规划,以充分利用预期中的经济好转。

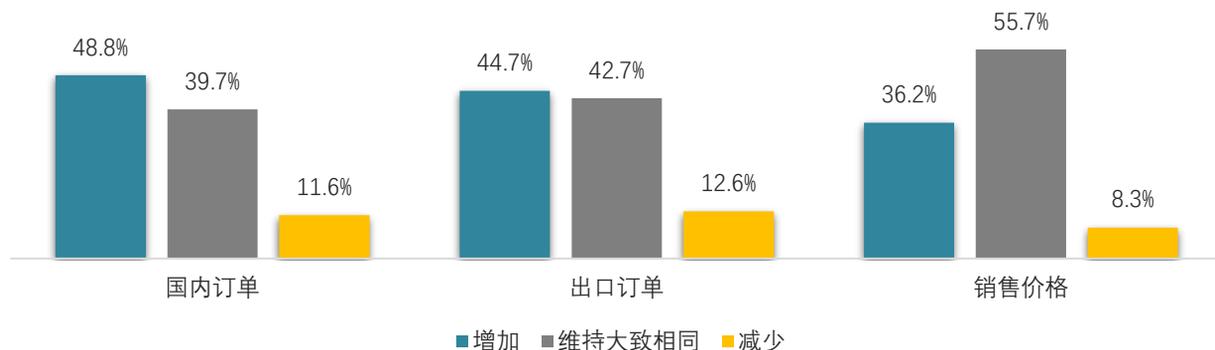
《伟事达-马来西亚经济研究院》发布的“总裁信心指数”(CCI)数据揭示,2023年第三季度总裁们对于马来西亚的就业景气预期呈现积极上扬态势,从之前的139点升至142点。这一变化象征着一种令人充满期待的发展方向。这种指数的上升明确标识了总裁们对于就业前景持续增长的乐观态度,这种乐观可能受到预期的商业增长以及经济复苏的相应推动。这一连续上升的趋势显示出总裁们对于通过扩大劳动力来拓展业务的能力逐渐增加的信心,这有可能在未来数个季度内促进就业机会的改善以及整体经济的稳固。

值得进一步注意的是,总裁们对于在马来西亚进行固定投资的态度也经历了积极的转变。具体来说,计划内的固定投资项从2023年第二季度的128项增长到第三季度的131项。这种增强的投资信心显示了总裁们对于经济和商业机会日趋乐观的看法。这一增加在计划内的固定投资项目数量,暗示了总裁们对于业务发展和改进的期望逐渐提升。

总体而言,这一系列数据为未来几个月马来西亚的经济增长和发展提供了正面的信号。这些都是极为积极的经济指标,不仅反映出企业高层管理人员的乐观预期,同时也为整体经济环境注入了更多的信心和活力。

根据最新的调查数据，不论是“预计营业收入增长”还是“预计利润增长”，都展现出积极的发展趋势。具体而言，在预计营业收入增长方面，CCI（总裁信心指数）由2023年第二季度的141点增加至第三季度的144点，这一数据变化明确地体现了市场对营业收入增长前景日益增强的信心，该现象可能受到了市场状况及商业机会所呈现的积极态势的影响。与此同时，在预计利润增长方面，CCI也表现出显著的增长势头，自2023年第二季度的122点增长至第三季度的131点。这一变化凸显了企业高层对盈利潜力的乐观预期，这或许可以归因于高效的成本管理策略以及预期的营业收入增长。这两个方面的趋势合力反映出企业高层情绪正面、充满信心，并预示着未来数个季度内的财务表现有望显著改善。这种积极的财务展望预计将对企业扩张战略以及整体经济活力产生有利影响。

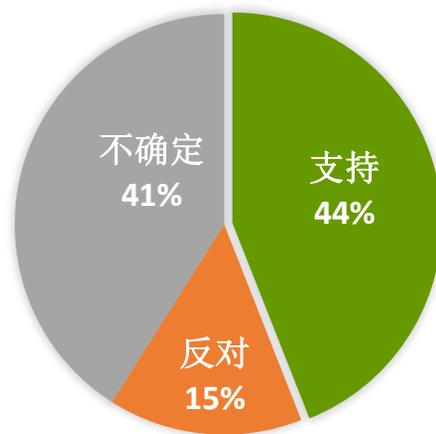
国内订单、出口订单和销售价格



在本次调查中，参与的总裁们对业务前景持有不同的看法。具体来说，48.8%的总裁对国内订单的增长展示出乐观态度，而27%的总裁则对出口订单的增长持有类似的乐观看法。值得关注的一点是，预期出口订单增长的总裁与预期国内订单增长的总裁之间，存在着21.8%的显著差异。另外，在稳定性方面，39.7%的总裁预计国内订单将保持不变，而25.9%的总裁预测出口订单将维持稳定的状态。在销售价格问题上，占比最大的一群（55.7%）的总裁认为价格会维持现状，不会出现波动。然而，仍有36.2%的总裁预计销售价格将有所上升。相对而言，只有8.3%的总裁对销售价格可能下降表示了担忧。

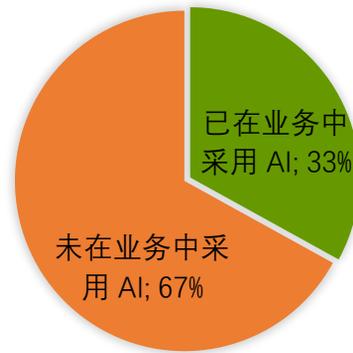
公众对实施“渐进式加薪”的看法

政府当前正积极考察推行“渐进式加薪”（Progressive Wage Model，简称PWM）的可行性。该模型旨在将员工薪资与其生产力增长相挂钩，并重视员工的技能提升与职业成长。该政策主要目标在于提升低收入员工的薪资水平。值得一提的是，自2012年起，新加坡已针对特定行业采取了这一模型，并在政府、雇主及工会三方合作的框架下进行操作和实施。目前，有44%的企业高管对此政策表示支持，15%的企业高管持反对态度，而余下41%的企业高管对该政策持不明确或保留态度。

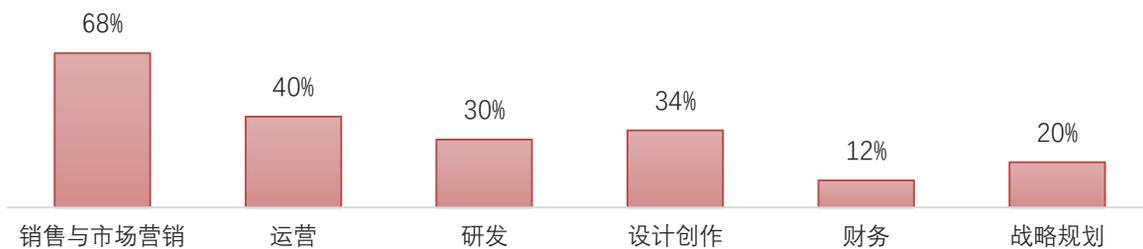


人工智能 (AI) 在商业中受采用和实施的现状

根据最新数据, 仅有 33% 的总裁已在其商业运营模式中整合“人工智能”(AI) 技术, 相比之下, 有高达 67% 的总裁尚未在其业务流程中引入AI技术。这些数据揭示, 在受调查企业群体中, AI技术的应用并不普遍, 大部分企业尚未充分挖掘和利用AI的潜在优势。对这些应用趋势的深入了解不仅能反映AI在各个行业内整合的现实状况, 也能进一步分析影响AI技术采用或未被采用的各种因素。



采用人工智能 (AI) 的业务领域



我们的调查结果为企业在多个业务领域中广泛采用“人工智能”(AI) 提供了一份全面的分析报告。在“销售和市场营销”部门方面, 占调查参与者的 68% 正在运用AI技术以提升客户参与度并推动基于数据的市场营销战略。在“运营”方面, 有 40% 的企业已经认识到 AI 在流程优化和效率提升上所具备的巨大潜能。当谈到“研发”部门, 有 30% 的高级管理人员已经接受了 AI 技术的应用, 从而加速了创新和产品研发流程。值得一提的是, “设计与创作”领域也出现了 34% 的AI应用率, 高级管理人员表示其公司已经开始运用AI来辅助创作过程。尽管在“财务”领域, AI的应用率相对较低, 仅为 12%, 但这一数据反映了AI在金融分析和自动化方面逐渐增长的重要性。最后, 在“战略规划”方面, 20% 的高级管理人员对AI技术表示了积极态度, 强调了 AI-driven 的见解和数据分析在制定长期商业战略中所起到的关键作用。

本次研究调查结果综合表明了人工智能 (AI) 在各个商业领域内的多样化应用, 进一步凸显出其在现代商业运营中所扮演的至关重要的角色。这一全面性的视角不仅揭示了人工智能整合在当前商业实践中的状态, 同时也展示了其在重塑企业运营方面具有多元化的影响。

人工智能技术在企业中的使用率

在马来西亚, 众多企业已逐渐意识到“人工智能”(AI) 以及ChatGPT在提升运营效率方面所具备的巨大潜力。据最近的调查数据显示, 59% 的总裁表明, 在其企业的运营活动中, 不足 10% 涉及到了AI相关技术的应用。进一步地, 22% 的总裁指出, AI在 10% 至 20% 的企业运营中发挥了作用。另有一小部分总裁 (占比12%) 表示, 他们的企业在超过 20% 但不超过 30% 的运营范畴中, 已经开始利用AI技术。仅有4%的总裁承认, 在超过 30% 但不超过 40% 的企业运营中已经广泛采用了AI相关技术。同样地, 还有4%的总裁声称, 其企业在超过 40% 的运营活动中, AI技术起到了关键性的推动作用。

2024 年预算意愿清单

本项研究旨在全面评估各企业在规划2024财年预算时所关注的重点议题，进而产生了一系列富有洞察力的结论。总裁在即将发布的预算“意愿清单”中明确提出了三大主要关注点。首先，高达 60% 的总裁倾向于降低企业所得税率，这一观点强烈凸显了减税在激励经济增长与吸引投资方面所具备的迫切性。其次，42%的总裁强调应以不超过 4% 的税率实施“商品和服务税”（GST）。这一建议反映了一种广泛的愿望，即在保证政府财政收入的同时，寻求一个平衡的税收体系，以最小化其对消费者支出的负面影响。最后，43% 的总裁强调了为吸引“外国直接投资”（FDI）和“国内直接投资”（DDI）提供更多激励措施的必要性。以上调查数据，为政策制定者在拟定2024财年预算在解决商界所关注的问题和需求时，提供了一条明确的操作路径。

应届毕业生的薪资趋势

在当下竞争异常激烈的就业市场环境中，掌握企业针对各个行业新晋毕业生所提供的薪资水平具有至关重要的战略价值。根据我们最新的数据分析，在“财务”行业中，有34%的总裁给出的薪资范围是2,000令吉至2,500令吉，另有 41% 的总裁提供的薪资范围则是2,501令吉至 3,000令吉。同样，在“销售和市场营销”行业里，30%的总裁表示薪资介于 2,000令吉至 2,500令吉，37%的薪资则位于2,501令吉至3,000令吉之间。在信息技术（IT）领域，26% 的总裁提供的薪资范围是2,000令吉至2,500令吉，而37%的总裁给出的薪资则在2,501令吉至 3,000令吉之间。至于“人力资源”（HR）领域，34%的总裁表示薪资在2,000令吉至 2,500令吉范围内，40%的总裁则提供位于 2,501令吉至 3,000令吉的薪资水平。最后，在“工程”领域，19% 的总裁给出的薪资范围为 2,000令吉至 2,500令吉，34% 的总裁则提供的薪资在2,501令吉至 3,000令吉之间。

	RM2,000-2,500	RM2,501-3,000	RM3,001-3,500	RM3,501 and above
财务	34%	41%	17%	6%
销售与市场营销	30%	37%	22%	9%
信息技术	26%	37%	21%	9%
人力资源	34%	40%	17%	4%
工程	19%	34%	24%	13%

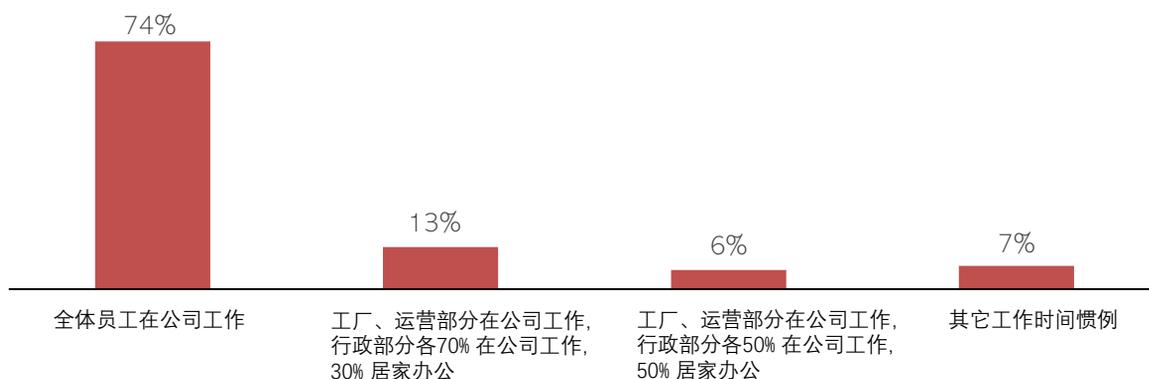
人力资源能力评估：解决“招才，育才及留才”的问题

在“人力资源”（HR）方面，三个主要焦点为“招才，育才及留才”。根据我们的调查数据，有 348名总裁（占总数的 32%）表示，他们对组织内具备相应能力的“人力资源专业人士”持有坚定的信心，确认这些专业人士具有解决“招才，育才及留才”问题所需的专业素养。然而，另有 507名总裁（占总数的 47%）表示持怀疑态度，他们认为自己的组织当前缺乏解决这些核心问题所必需的人力资源能力。再者，还有 217名总裁（占总数的 20%）表达了不确定，他们可能因为尚未明确评估其人力资源部门在应对这些关键性人力资源挑战方面的能力。这项调查结果共同凸显了组织内人力资源能力的不同程度的信任与质疑，并强调了持续的人力资源开发和评估在有效解决这些核心问题方面的重要性。

组织中“工作时间”的现行惯例

在对公司当前的工作时间安排，伟事达的各位总裁会员们有不同的管理倾向和实施策略。具体来说，根据最近的数据，74%（即798份）的总裁已经实施了一种模式，即全体员工——不论是负责工厂或运营的工作人员，还是执行行政部的员工——均需在公司内部进行工作。此外，在所有回应中，有13%（约136份）的总裁选择了一种混合工作模式。在这一模式下，负责工厂或运营的员工需在公司场所工作，而行政部人员则实行70%的在公司工作和30%的居家办公（远程办公）。更进一步地，还有6%（共62份）的总裁选择了另一种混合模式，即工厂或运营人员依旧在公司场所进行工作，但行政人员则按照50%在公司工作和50%居家办公的比例进行工作安排。这一系列数据显示不同组织在工作时间安排方面的多样性。一些组织更倾向于传统的、全面在场的工作模式，而另一些组织则在尝试更灵活的混合模式，以适应员工的不同需求和偏好。

工作时间惯例



“未来资源”的配置规划

在探讨组织未来资源分配的优先事项时，每位参与问卷调查的总裁最多可以选定三个关键的重点领域。

根据收集到的数据，本研究揭示了一系列显著的行业趋势。具体来说，其中65%的总裁（相当于696份独立调查回复）强调“销售”的核心重要性，反映了他们对营收创造的高度关注。进一步而言，61%的总裁（对应于658份独立调查回复）将“市场营销”列为其优先事项之一，凸显了在市场推广和产品或服务定位方面的战略重要性。在数字化基础设施和创新方面，“信息技术”（Information Technology, IT）也被视为一个关键的资源分配领域，其中有27%的总裁（相当于290份独立调查回复）表示将在这一方面进行资源投入。

此外，35%的总裁（即380名总裁中）表示将致力于“研发与创新”（Research and Development, R&D）活动，这一点反映了他们通过不断的新思维和产品改进来积极维持竞争力的意愿。此外，24%的总裁（共259名回应者）表示，“产品管理”是他们的首要任务，这表明了他们对改进现有产品线的关注。在“人力资源”（Human Resources, HR）方面，45%的总裁（相当于490名独立调查回复）特别关注人员配置和人员发展，以此来强调培养技能熟练和积极主动的劳动力队伍的价值。相对较少的总裁，即10%（共112名回应者）将“物业与设施管理”列为关注的重点，突显了他们对“运营效率和工作空间优化”的重视。最后，4%的总裁（对应43份独立调查回复）选定了“法律与合规”作为关键的考量因素，强调在资源分配决策中遵循行业监管标准和风险管理的重要性。

通货膨胀和成本压力下的“定价策略”

鉴于通货膨胀和成本上涨带来的持续挑战，组织被问及是否已经采取措施提高价格，或者是否计划在未来这样做。调查结果显示，其中 65% (共 691名) 的总裁确认已经或将在不久的将来实施价格上涨，以缓解这些经济压力。相对而言，另有 35% (共 379名) 的总裁表示没有实施或不计划实施任何价格上涨措施。这一数据反映了不同企业在应对通货膨胀和成本压力时的战略，大部分倾向于通过价格调整来应对当前的经济环境，而少数则寻求其他替代方案以管理这些压力。

进一步详细的调查分析揭示，应对物价高企和成本增长的情况下，各企业高层在价格调整上也有不同的策略和考量。在参与调查的总裁中，有278人 (占比 40%) 表示正在考虑或已经决定将价格微调上涨，涨幅在 1% 至 5% 之间。而一个更大的群体，即321人 (占比 46%)，则考虑执行更为显著的价格上涨，涨幅介于 5% 以上至 10% 之间。另外，还有 95人 (占比 14%) 表示计划进行大幅度的价格上涨，涨幅甚至超过 10%。这些数据进一步印证了企业在应对通货膨胀和成本上升压力时，所采取的方法存在显著的差异。

对“国内生产总值”(GDP)增长率目标的看法

根据 2023年第二季度的数据，我国的国内生产总值 (GDP) 增长率为 2.9%。该数据引发了关于我国是否能实现修订后 4% 至 5% 的GDP增长目标的一系列质疑。在针对总裁群体的一项调查中，44% 的总裁持乐观态度，认为尽管当前增长率尚未达到目标，但我国有望在未来实现该目标。相对地，更大的一部分，即 56% 的总裁，对此表示持怀疑态度。这些数据充分体现了伟事达会员总裁们对于我国经济表现的不同程度的乐观和谨慎态度，同时也突出了实现修订后的GDP增长目标所面临的种种挑战和不确定性。

关于《大马伟事达》和《大马经济研究院》

《大马伟事达》是《美国伟事达国际》的全资子公司，《伟事达国际》是全球中小企业总裁、企业主和关键管理人员最值得信赖的资源，帮助他们成为更好的领导者、做出更好的决策并取得更好的成果，同时提供无与伦比的机会以通过每月的同侪咨询小组会议、一对一的业务辅导、专家讲座以及遍布 35 个国家/地区、全球超过 45,000 名会员的广泛在线连接解决问题并提高绩效。

《大马伟事达》拥有超过 1,200 名会员，年营收合计达 800 亿令吉，并雇用超过 130,000 名员工。《伟事达》会员公司的平均增长速度是加入《伟事达》之前的 2.2 倍。2005 年第 4 季度，《大马伟事达》与《大马经济研究院》(MIER) 结成战略联盟，联合推出“总裁信心指数”。MIER 是一个独立、私营、非营利组织，致力于经济、金融和商业研究，并充当政府和私营部门的智库，通过对国家、地区以至全球经济问题深具重要性的课题提供客观和公正的见解。