

求人/求職者動向

## 多个因素叠加 导致了23年人才投资的谨慎态势

中智諮詢 HR Advice

## 在华日企人才策略与趋势 — 激发人才活力、提升人才能力、提高人员效能 —

連載

SPEEDA China 中国经济トレンド

第10期 2024年中国经济和商机展望

連載

变化する時代の人材づくり  
组织的“定期体检”——组织诊断  
上海晶之道企业管理咨询有限公司

## 多个因素叠加，导致了23年人才投资的谨慎态势

### 第四季度的招聘人数减少了16% 全年减少了15%

我们在2023年第四季度（10月至12月）承接的委托招聘人数同比减少了16%。目前中国经济中关键词“需求不足”也影响到了日系企业的人员需求。

有趣的是，对于薪酬较高、技能和经验丰富的人才的招聘情况良好。无论外部环境好坏，招聘人数并未出现大幅波动，仍然保持一定的需求。

另外，2023年全年的招聘人数比去年同期减少了15%。虽然人们曾对春季的经济复苏寄予厚望，

预计招聘人数也会与经济同步回升，但实际情况却大大偏离预期。

中国经济前景不明朗，尤其是在先进领域容易出现不确定因素，多种原因叠加使得过去一年，日系企业的投资意愿持续低迷。对人才的投资也变得谨慎，

这是招聘减少的主要原因。

目前投资意愿尚未出现明显回升的迹象，但即使在艰难的环境下，许多企业仍然将中国市场视为重要，因此预计2024年的情况不太可能大幅低于2023年。

求职者的动向引人注目，2023年是一个以往少见的动荡之年。

其中一个显著的变化是招聘职位的总申请数量的变化。通常情况下，总申请数量呈现出第一季

度和第四季度较少，而第二季度和第三季度较多的山形动态，但是在2023年，总申请数量从第一季度达到高峰后逐渐下降。从第二季度开始，求职者对于跳槽的积极意愿明显减弱。

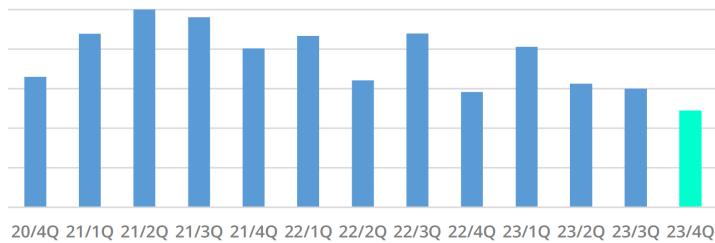
确实，由于在现有环境下，即使跳槽也很难实现待遇改善（对于大多数求职者而言），求职者的脚步可能会变得僵化，这是一个现实。然而，总申请数量的下

降也可以归因于企业方面对招聘要求的加强。

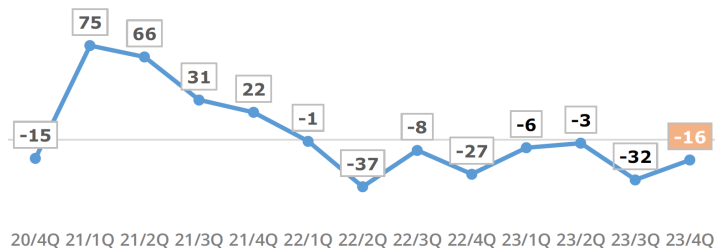
在这种情况下，对于应届毕业生和毕业年限较短的年轻人，他们相对于其他年龄段更积极地进行求职活动，使得企业能够从众多选择中招聘具有潜力的人才。

### 中国大陆拠点 求人動向

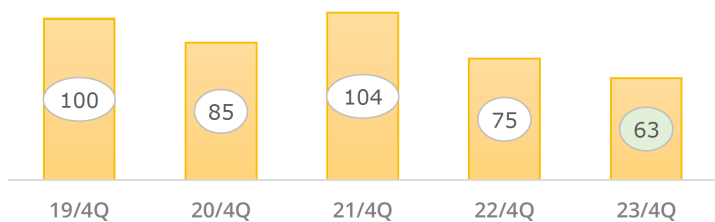
<季度招聘数量的变化趋势>



<去年同期相比增长率变化> ※单位=%

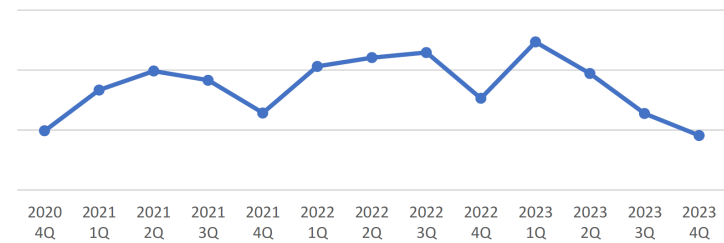


<新冠前后对比> ※19年4Q招聘数=100

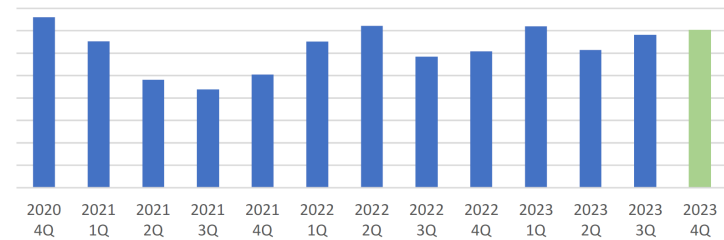


### 中国大陆拠点 求職者の動向

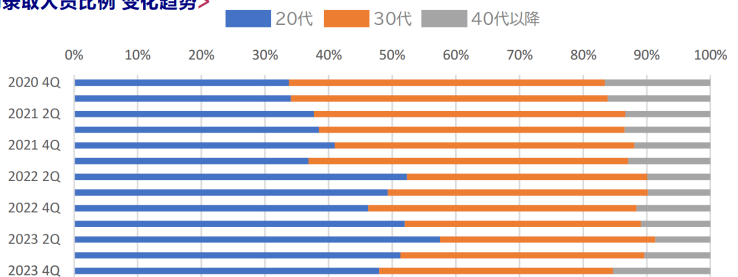
<正在招聘中的职位的总申请数量>



<录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>



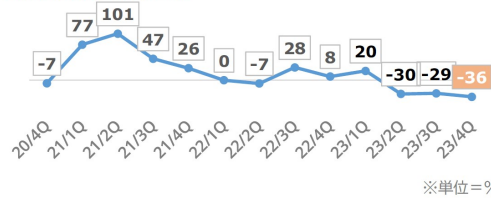
<按年龄分组的录取人员比例 变化趋势>



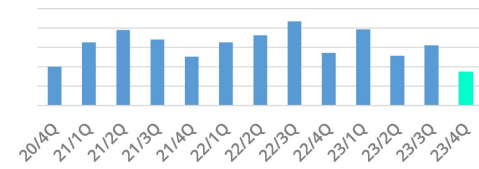


汽车/汽车零部件

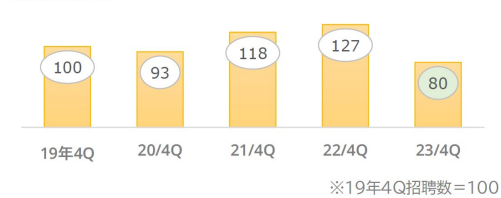
《去年同期同比增长率变化》



《季度招聘数量的变化趋势》

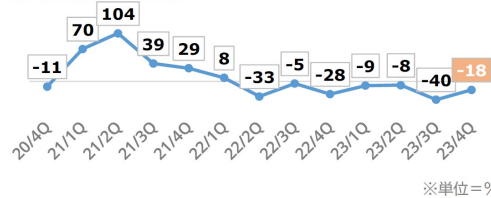


《新冠前后对比》

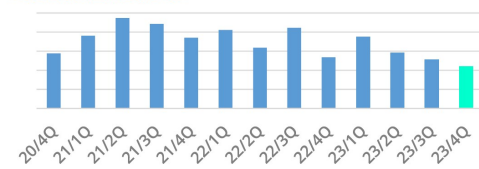


电机/电子

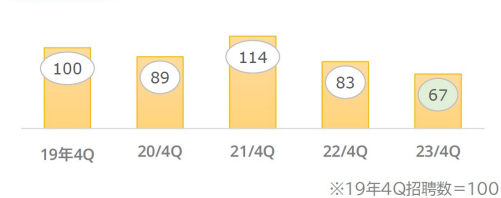
《去年同期同比增长率变化》



《季度招聘数量的变化趋势》

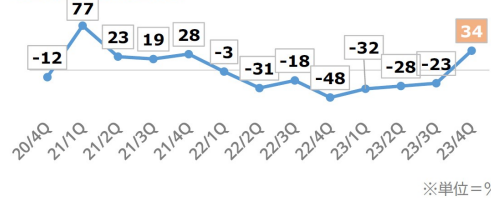


《新冠前后对比》

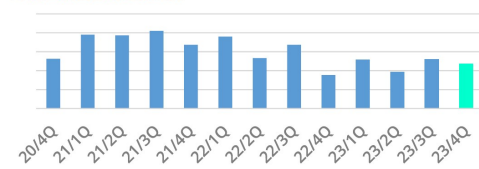


金属

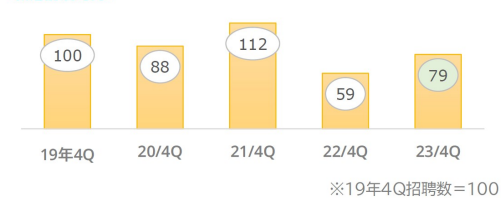
《去年同期同比增长率变化》



《季度招聘数量的变化趋势》

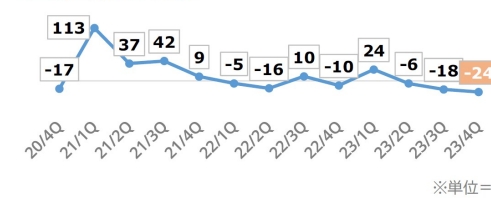


《新冠前后对比》

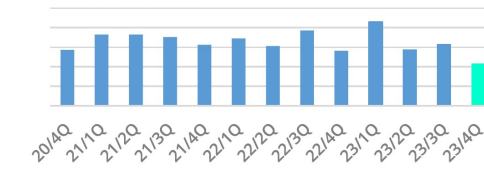


化学

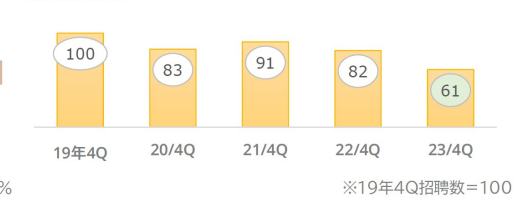
《去年同期同比增长率变化》



《季度招聘数量的变化趋势》

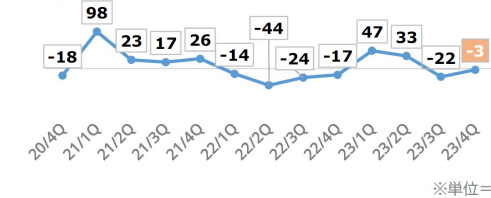


《新冠前后对比》

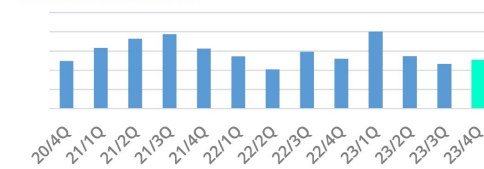


医药/医疗器械

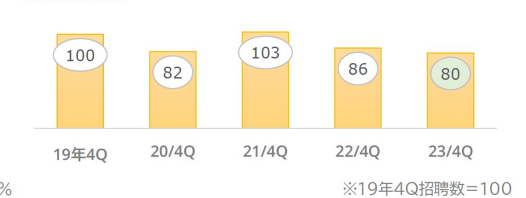
《去年同期同比增长率变化》



《季度招聘数量的变化趋势》

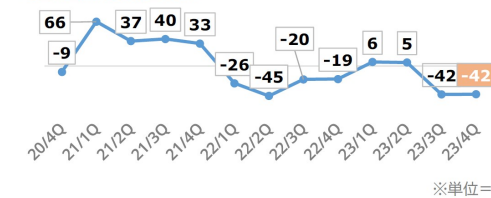


《新冠前后对比》

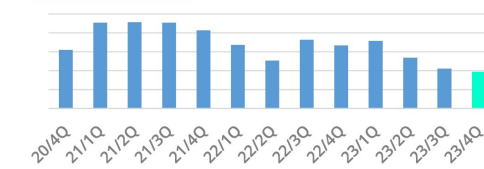


IT/通信

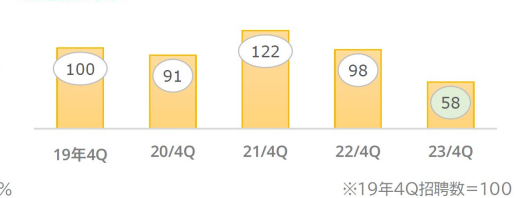
《去年同期同比增长率变化》



《季度招聘数量的变化趋势》



《新冠前后对比》





金融

《去年同期相比增长率变化》



※単位=%



物流

《去年同期相比增长率变化》



※単位=%



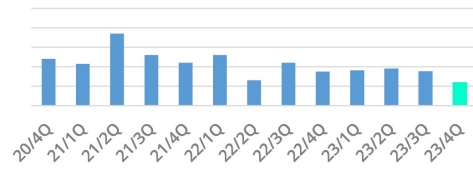
其他服务

《去年同期相比增长率变化》

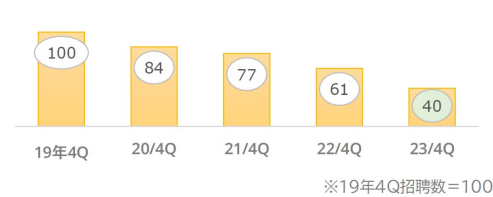


※単位=%

《季度招聘数量的变化趋势》

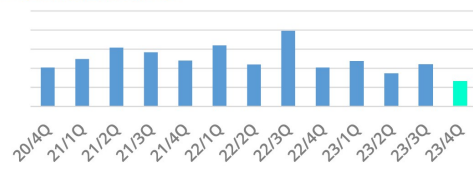


《新冠前后对比》

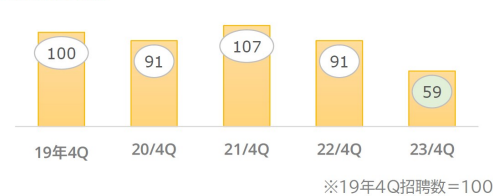


※19年4Q招聘数=100

《季度招聘数量的变化趋势》

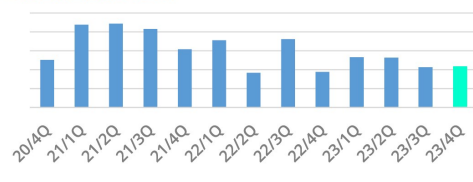


《新冠前后对比》

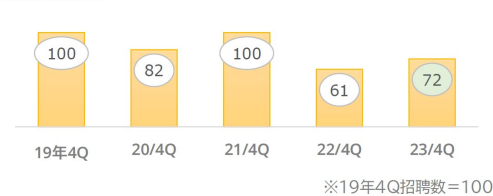


※19年4Q招聘数=100

《季度招聘数量的变化趋势》



《新冠前后对比》



※19年4Q招聘数=100



# HR REPORT

## 2023年第4四半期

在第四季度，我将为您介绍从智库和行政机构发布的人力资源相关报告。所有这些报告都可以免费查阅。

### AI在企业人力资源中的应用白皮书

【发表元】 易路  
【言語】 中国語



人事部门在利用人工智能方面似乎比其他职能部门更快前进，但实际上企业如何将人工智能应用于人力资源业务仍然令人关注。这份报告主要介绍了中大型企业的人工智能应用案例，包括化妆品公司“完美日记”利用人工智能优化招聘人才的要求和条件、西门子子公司的人工智能面试案例、腾讯公司利用人工智能优化员工福利等等。

キーワード

- 生成AI
- 活用例
- 薪酬管理
- 绩效提升



### 2024年薪酬的潜力 全球薪酬管理调研

【发表元】 ADP  
【言語】 中国語

キーワード

- 平衡薪酬
- 成本效率
- 员工体验



### 2023年度雇用政策研究会 中間整理「新たなテクノロジーが雇用に与える影響について」

【发表元】 厚生労働省  
【言語】 日本語

キーワード

- 生成AI
- 自動化



### 今こそ企業が向き合おうべき 「若者の孤独」

【发表元】 野村総研  
【言語】 日本語

キーワード

- 孤独対策
- 自己有用感



### 採用サイトのコンテンツ開発・リニューアルを考える

【发表元】 日経BPコンサルティング  
【言語】 日本語

キーワード

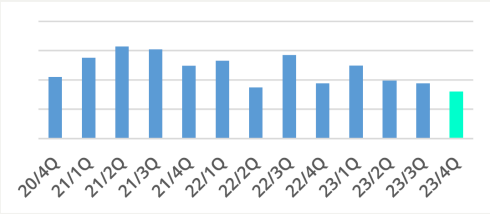
- 採用サイト
- コンテンツ

華東地区  
Huadong

华东地区（包括上海、江苏省和浙江省）的职位数量比去年同期减少了15%。在经济未能恢复活力的情况下，企业的招聘意愿持续降低。回顾这个半年（2023年第三季度和第四季度），可以说企业在招聘上如此谨慎是自雷曼危机以来的首次。

严峻的情况预计将持续到第一季度，但仍然对某

华北地区的招聘趋势



華東地区總監  
陳 雅楠

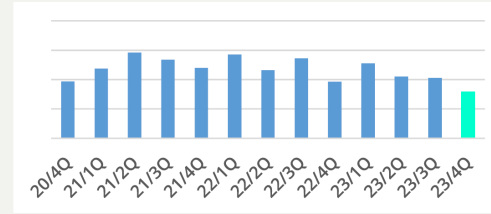


華北地区  
Huabei

北京的第四季度就业机会与去年同期相比基本持平。电子行业和服务行业的就业机会增加弥补了IT、医疗等行业的就业机会减少。在北京，即使在整个2023年，我们也能够获得几乎与2022年相同数量的委托招聘工作。

与此不同，天津的就业机会在去年整年都保持低增。求职者对就业机会的申请数量也没有明显增

华北地区的招聘趋势



華北地区總監  
劉 振宇



长。对于企业和求职者来说，“维持现状”已成为描述当前天津的关键词。

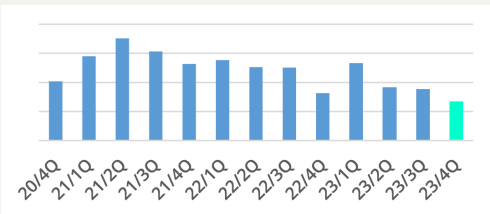
与北京不同，天津几乎没有日本服务业公司的基地或制造业的销售功能，相反，有很多制造业的生产基地。在这种分布问题中，加上我们在前一期提到的日本汽车销售数量增长疲软的因素，似乎在这两个城市之间产生了温差。

華南地区  
Huanan

许多企业仍然试图尽量控制人力成本，这种情况并未改变自第二季度以来，华南地区的第四季度就业机会比去年同期减少了17%。

我们在第四季度进行了一项关于人事招聘的企业问卷调查。特别值得注意的是2023年的离职率结果，超过半数的回答企业表示离职率在3%以下。与过去的调查相比，现在离职率的下降显而易见。即

华南地区的招聘趋势



事業部執行總裁  
華南地区總監  
森 大尚



日本人求職者  
Japanese Jobseekers

去年，在入境隔离义务解除等边境措施放宽后不久，对日本人的签证停发，而且短时间内解除，接着又没有重新开放像疫情前那样的免签短期停留，人员流动的情况变幻莫测，这是一个充满着变化的一年。免签短期停留不仅可以提高商务便利性，还有助于顺利雇佣日本员工，因此迫切期待尽早重新开放。

虽然存在瓶颈问题，但两国间的人员往来变得更加便利带来的影响似乎很大。2023年全年的日本人招聘职位数量是近年来最多的。单看第四季度，虽然招聘数量与去年同期相比基本持平，仍有些令人担忧，但到目前为止，日本人需求以一种与经济停滞相悖的方式继续增长。曾一度下降的日本企业对日本人的招聘也在第三季度后转为增长。

从总体来看第四季度的招聘情况，浮现出的关键词是“生产力提高”，“节约人力”和“智能化”。对于研

发、生产管理和生产技术等技术人才的需求非常强烈。

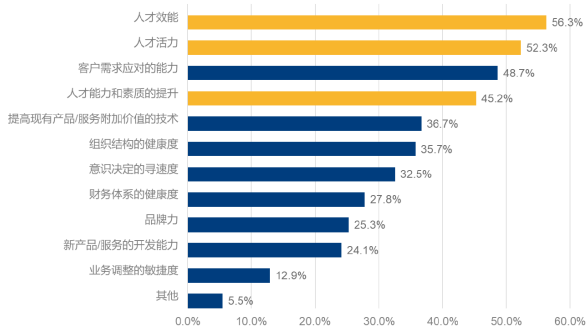
ジャパンデスク責任者/總監  
陳 惠芬



## 在华日企人才策略与趋势

— 激发人才活力、提升人才能力、提高人员效能 —

提高企业竞争力需要强化的内容



中智咨询对526家在华日企进行了《中国市场的布局与人才策略的调研》，调研结果显示近6成企业认为中国市场对他们具有重要的战略意义，对中国业务的发展表示了积极的态度。

企业认为随着业务在中国市场的成熟和强大，人才在业务活动中的价值越来越高，人才工作尤为重要，其中人员效能、人才活力以及人才能力和素质的提升是企业认为在提高企业整体竞争力时需要重点强化的内容。

家聚焦资源，把少数正确的事情做好、做成。调研显示在众多影响人效的因素中，排在前三位的是薪酬激励和考核机制、人员配置和团队能力、领导力和管理能力水平，这说明提升效能既离不开合理的分工、也离不开员工自身的能力、管理者的管理

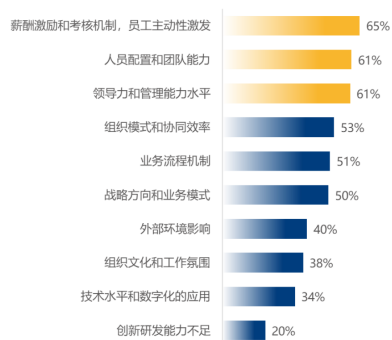
能力，更离不开可以保证效能提升的合理的评估机制与奖惩机制。

为了提升人效，企业往往会采取多方面的措施进行改善，调研结果显示，有36%的企业会从5个及以上的方面来提升人效。从具体着手方面来看，六成以上企业会优先选择优化薪酬激励和考核机制激发主动性（64%）和优化人员配置提升团队胜任力（60%）。

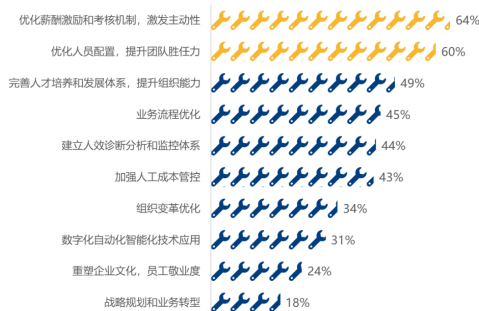
### 2 人才活力提升

随着在华日企的业务升级与转型，激发个体和团队的激情和动力，让员工对解决问题和实现目标充满激情，带动企业变革创新是企业

影响企业人效的因素



提升企业人效的着手方面



### 1 人员效能提升

管理大师彼得·德鲁克认为“管理的核心不是提高效率，而是提升效能。”越来越多的企业认识到环境在不断变化，要帮助员工识别业务中真正重要的事情，要让大

业极其关注的人才课题。调研显示，企业在提高人才活力时，着重关注的是人员的发展和激励，较容易忽略企业文化的建设和组织流程的合理性。

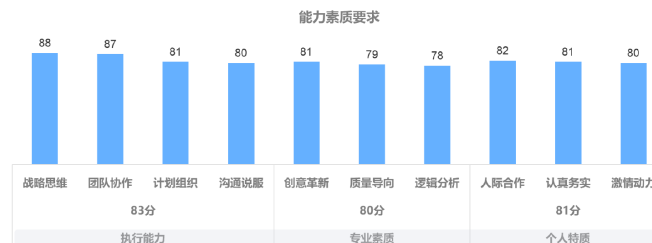
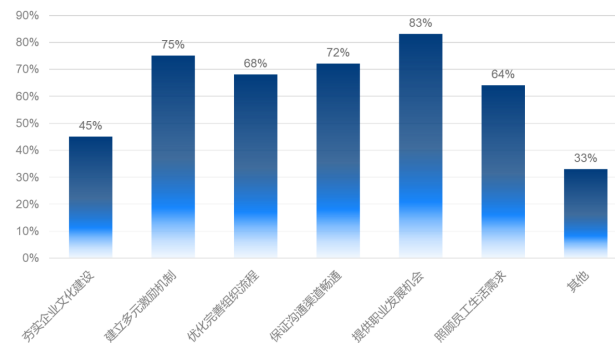
企业开放包容的文化氛围是员工心理安全感的保证，是尝试创新的土壤。同时，基于企业价值链条的、科学合理的组织流程则有助于确保信息的畅通和及时传递，让员工更好地把握工作进度，减少不必要的消耗，同时实现资源的最优利用。

### 3 人才能力素质

在调研中我们让企业选择了在未来3年企业发展中最需要人才具备的10项能力素质，同时让企业对这10项能力素质需要达到的基本水平进行了打分。从结果来看，企业对员工的执行力、专业能力和个人特质三个方面都提出了较高的要求，其中战略思维和团队协作的要求最高，均超出了85分。

面对瞬息万变的市场环境，从全局角度出发，综合考虑内外外部因素和资源，优化配置，提出达成目标的策略和举措，以保证抓住市场的机遇和挑战变得尤为重要，而这一切的顺利实现离不开团队成员的团队合作、协调和互相支持。

从专业素质来看，高度质量导向的在华日企开始更看重创意和革新，他们认为要在激烈的竞争中脱颖而出，不断地改善和创新变得尤为重要。

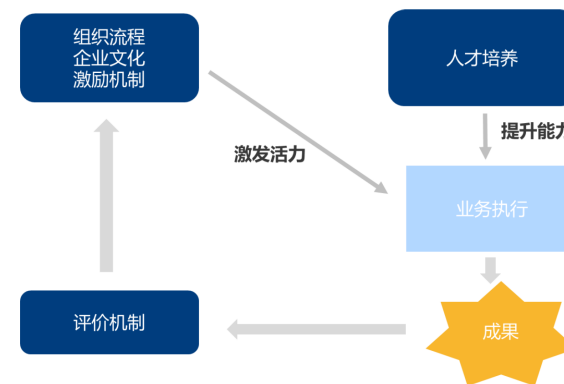


### 总结

人员效能、人才活力以及人才能力素质的提升可以带动企业整体竞争力的提升，这三者之间相互促进、相辅相成。企业可以通过建立高效合理的组织流程、打造开放包容的企业文化、优化薪酬和评价机制激发员工活力，

通过培训、晋升、调动等培养手段提升员工能力，从而提升业务的执行力和成果产出，进而在根本上实现人员效能的全面提高。

结合公司业务战略、人才战略和中国员工成长发展的特点，优化完善相关管理制度，激发员工活力、提升员工能力，实现核心竞争力的进阶。



## 第10期 2024年中国经济和商机展望

## 前言

2023年底，SPEEDA在上海陆家嘴隆重召开“第四届SPEEDA商业峰会”，邀请业内专家共同讨论以上议题。本报告以专家在峰会中分享的观点为基础，适当补充最新资讯和数据后汇编而成。

## 1. 投资环境

“外商产业投资的逻辑已经改变，中国逐步成为新技术、新产品首发市场”

就产业投资而言，近10年来外商对华投资的观念发生变化。在2015-16年以前，外资头部车企投资中国市场主要是出于1) 获得销售渠道、2) 建设低成本的生产基地、3) 补全中低端产品线这三大目的。

2015年以后，全球领先的整车企业争先在中国开设设计中心。除此以外，越来越多的外资零部件企业将新产

品的首座工厂建在中国，在享受较低成本的同时，更重要的是能保证新品以最快的速度进入市场。

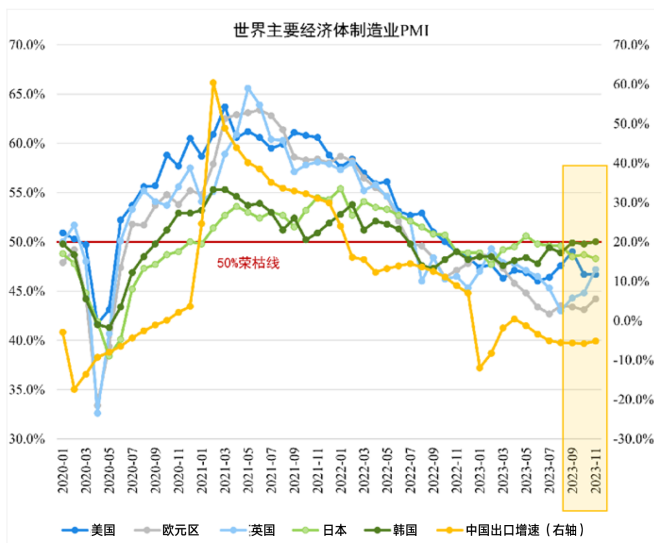
在当前快节奏、高竞争的市场环境下，这对头部企业维持其全球领先地位至关重要，因此2024年外资车企加大在华投资的趋势可能还将延续。

## 2. 中美脱钩影响及对外贸易前景

(1) 中国对外商政策不受中美脱钩负面影响，前沿技术应用空间广阔

针对前沿技术领域中国的前景问题，SPEEDA认为在纯技术方面中国目前确实还处于追赶地位，但中国的优势

(图表) 世界主要经济体制造业PMI与中国出口增速对比



数据来源：海关总署，Datayes  
备注：中国出口增速指当年累计按美元计价出口金额的同比增速。

于拥有广阔的应用场景和积极、善于随机应变的技术追随型企业。

(2) 2024年中国出口有望回暖，与“一带一路”国家贸易往来加深

图表显示，中国的出口增速走势与世界几大经济体的PMI指数呈现较强正相关性。2023年8-9月以来，欧元区、英国、韩国的PMI指数开始回升，标志着当地制造业景气度提高，由此带动对中国出口品的需求。

支撑中国出口回暖的另一重要因素在于“一带一路”倡议持续促进区域合作。根据国务院新闻办数据，中国与“一带一路”沿线国家的进出口规模持续扩大，2013-2022年年均增长6.4%。“一带一路”倡议将会是中国今后对外输出成熟产能的重要途径，不仅包括传统的铁路桥梁建设工程，还包括越来越多的新能源项目在“一带一路”共建落地。

## 3. 消费复苏预期

(1) 服务性消费继续提升，入境游有望带动旅游市场

从宏观数据角度入手，当前中国居民的消费行为深受收入预期的影响。就业形势不稳叠

加房地产风险因素，造成居民总体上消费趋于理性。不过从长远来看，当前房地产行业正在向新发展模式转型。2024年，服务性消费大概率继续保持高速增长。11月底中国公布对6国实行单方面免签政策，有望带动明年入境游市场，促进服务性行业加速发展。

(2) 聚焦细分市场，个性化引领消费升级趋势

在许多消费品领域也观察到了消费者追求个性化的趋势。SPEEDA在11月底发布的2023年“双十一”购物节分析洞察报告中也注意到了个性化趋势，而且不只是产品本身品质和设计方面的个性化，在营销渠道方面也体现出了多样性，以满足不同消费者对营销内容的喜好。

## 4. 展望：2024年稳中求进

12月8日，中共中央政治局召开会议，分析研究2024年经

济工作。明年首先要坚持“稳中求进”，这延续了今年3月召开的全国两会定下的总基调。但自此基础上，本次会议进一步提出“以进促稳、先立后破”的工作安排，并且明确“积极的财政政策要适度加力、提质增效”。

我们认为其中传递的信号是，明年首先将继续对已经形成规模、且能拉动投资和国内外需求的新兴领域给予政策支持，例如碳中和、新能源汽车、工业数字化转型等，形成经济增长的中坚力量（“以进促稳”），随后针对房地产等供给侧存在风险的领域进行治理（“先立后破”），并且财政资金和扶持政策有很大可能会更多倾向于具备研发活力的民间企业和外资企业，对不利于产业结构升级的业务减少投入（“提质增效”）。

SPEEDA将持续追踪这些市场变化趋势，为在华外企提供深度、及时的中国商业洞察内容。

ON DEMAND RECORDING

思必达 SPEEDA

日本のグローバル企業はどのようなリサーチを通じて変化の早い中国市場に対応しているのか

「実例紹介」丸紅中国が年間約300本のレポート・情報提供を行っている秘訣とは

鈴木 貴元 氏  
丸紅（中国）有限公司  
経済研究手一人長

Update!  
Our Business Development Way



お問い合わせ  
明樂 (Ming Le)  
※日本語可

上海晶之道企业管理咨询有限公司

Tel 150-0181-8203

Mail mingle@akmt-mc.com

人们通过定期体检，可以了解自己的身体是否健康，哪里有问题。同样，对于企业，如今也有“组织诊断”这样定期了解组织健康程度的手段。

### 1. 为什么需要组织诊断？

企业中，很多时候虽然有模糊的问题意识，但并不清楚具体应该从哪里着手才能改善。

例如：

- 想提高员工敬业度
- 想渗透理念和方针
- 想打破组织壁垒
- 想消除代沟
- 想减少离职率

这种时候就可以考虑使用“组织诊断”这个工具。所谓组织诊断，就是根据结构化的问题来测量组织状态并使之可视化，从而确定问题所在，推动改善循环的措施。

### 2. 组织诊断如何实施？

一般而言，通常按照以下5个步骤，推动组织的“状况把握”到“改善”的循环。

#### 1) 设计和准备

将员工的敬业度项目，按照“工作”、“协作”、“上司”、“制度”、“经营”5个维度，进一步18个子维度进行结构

化的问题设计。同时以“满意度”、“自豪感”、“推荐度”进行评分。

#### 2) 回答问卷

在企业内实施说明会后，向员工发行专门的URL，进行问卷调查。问题有开放和封闭两种类型，回答形式则有网络、智能手机、QR码等多种。

#### 3) 报告诊断结果

由诊断实施方提交报告书，并召开面向企业组织方的报告会。报告书包含总体、属性、回答原始数据等。根据这些内容分析结果，从而确定需要改进的地方。

#### 4) 决定改善事项

报告会之后，在企业内实施面向经营管理层的共享和研讨会，为探讨改善措施提供“共享和对话”的机会和场景。此时，分享参加人员彼此的见解和认知差异，对于课题达成共识并形成改善计划。

#### 5) 报告及跟进

在4)的“共享研讨会”上达成共识的内容基础上，开始推动改善措施。之后，可以以实施以季度为单位的脉冲式调查；或观察管理层个人行为的360度调查等，从而进行过程追踪和结果跟进。

通过上述的流程，能够帮助组织清晰地界定“组织课题”，从而推动改善循环。

(图表1) 18个敬业度评分类别

敬业度项目 (3问: 满意度、自豪感、推荐度)				
工作	协作	上司	制度	经营
① 易于理解的目标	⑤ 具有规则纪律的伙伴	⑨ 引领的上司	⑫ 良好的办公环境	⑮ 公司、工作的前景
② 主动性的发挥	⑥ 齐心协力的伙伴	⑩ 跟随的上司	⑬ 高认同感的人事制度	⑯ 公司的理念
③ 适度的压力	⑦ 共同成长的小伙伴	⑪ 培养的上司	⑭ 业务流程	⑰ 公司的愿景
④ 成长实感	⑧ 风气			⑱ 对经营者的信任

### 3. 实施组织诊断时有哪些要点？

#### 1) 易于把握组织课题的“属性”及“问题”设计

根据企业的状况和需求，构建基于部门、区域、层级等可能产生认知差异的“边界假说”，从而进行的“属性项目”“结构化问题”的设计，能够帮助企业更容易地确定组织课题，简而言之“简单而不失系统化”的组织诊断很重要。

#### 2) 充分运用“共享和对话”的机会

组织诊断的目的不是“抓犯人”般地搜寻低分的组织和

个人，而是将诊断结果中确定的问题向相关部门进行提示，推进改善。但是，如果对诊断报告的理解和认知存在歧义，当事人难免想要推卸责任。这种情况下，诊断实施方以第三者的立场参加“共享和研讨会”，通过“对话”，帮助参与者们进行“视点转换”从而具有当事人意识解决课题，常常是有效的支持手段。

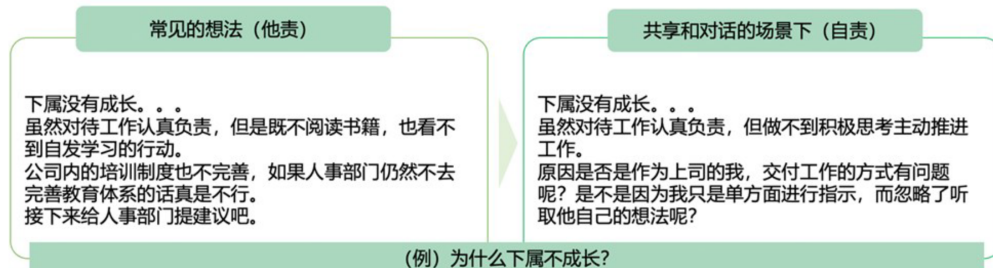
#### 3) 以组织诊断为“轴心”，打造结构化的改善循环

组织诊断不应是一时性的举措。以此为“基轴”，使“发现课题—特定对策—验证效果”这一过程结构化，并持

续推动改善循环就能够实现真正的“组织改善”。例如，基于组织诊断的结果，使用360度调查把握上司的行动，明确人才开发的课题；通过确定“榜样行为”并推广至其他管理人员；以季度为单位进行脉冲调查对实施效果进行验证等，都可以基于组织诊断的结果进行灵活运用。

总之，组织诊断是当代评估组织现状、确定和改善课题的有效工具。希望更多企业能够通过定期的组织诊断和持续的改善循环，实现组织的健康成长和持续的成功。

(图表2) 以当事者意识来把握问题的“视角转换”





# PICKUP

## HR News

我们挑选了第四季度中国媒体报导的与人力资源相关的热门文章，重点关注人力资源媒体。

発表日	タイトル	発表元
10月9日	从“上岸”到“入门”职场新人如何顺利度过试用期	中国青年报
10月16日	如何激发团队动力，打造积极高效的团队？	Hrflag
10月16日	绩效考核不合格可以解除劳动合同吗？	HR案例网
10月16日	职场社交让内向人备受困扰，有必要改变吗？	工人日报
10月18日	劳动合同过期了十五天，有企业为此赔了6万元！	HR案例网
10月23日	“撸猫福利”成职场新风尚 折射企业文化与时俱进	东方网
10月24日	Nike大中华区将实行四天工作制，且薪酬不受影响引发热议	Hrflag
10月26日	“AI面试官”解锁求职新体验：打破时空限制 缓解“社恐”焦虑	消费日报
10月27日	智联招聘报告：最佳雇主企业更重视企业数字化转型	中国发展网
10月30日	员工辞职很任性马上走人 造成损失要赔偿	HR案例网
11月13日	字节高薪聘请人力数据分析师，HR决策的未来是否就藏在数据洪流中？	Hrflag
11月13日	全球CHRO面对生成式AI的不确定性的挑战与机遇	Hrflag
11月15日	专家：员工试用期企业也不能随意“炒鱿鱼”	法治日报
11月16日	94.7%受访应届生希望企业招聘内容尽量客观具体	中国青年报
11月18日	员工离职前可以删除电脑资料吗？专家解读	中国经济网
12月1日	远程代考为何成为线上招聘“隐秘的角落”	中国青年报
12月2日	五成职场人有兼职，下班回家做副业行不行？	中工网
12月5日	如果职场人来解读“2023年十大流行语”	工人日报
12月12日	丰田的组织韧性与苹果的组织创新	Hrflag
12月19日	职场成“训练场”80%企业将“再培训”排HR工作首位 员工直呼“懂我”	中国网科技
12月20日	2023年新颁布和修改的劳动法律法规	HR价值网
12月22日	一项调查显示超九成受访职场人士对工作有倦怠感，该如何缓解？	工人日报
12月27日	“懂AI”也是职场竞争力	南方日报
12月28日	下雪天交通拥堵致上班迟到 员工被扣工资合法吗？	中工网
12月28日	工事工评   企业“花样”考查员工，为何不可取？	中工网
12月28日	2023 职场人最关心的权益	工人日报

### RGF中国与PwC中国 共同举办的研讨会

12月20日，RGF中国与普华永道（PwC）中国·日本企业部共同举办了题为“人力资源的激活和劳动生产率提升思路”的研讨会。

在这场吸引了来自各个行业的参与者的研讨会上，RGF中国的业务执行总裁森大尚发表了题为“中国人才市场的趋势及日系企业面临的人才问题”的演讲，对当前劳动市场的趋势进行了说明。而来自普华永道中国的演讲则涉及企业在中国业务发展过程中面临的新问题及应对策略，并对人事领域中提升劳动生产率的方法进行了解说。

RGF中国将继续以各种形式向客户提供有用的信息。



### 人才咨询公司AKMT宣布 上半年度公开培训

正在本刊连载的人力资源管理咨询公司AKMT（上海晶之道企业管理咨询有限公司）发布了2024年上半年的公开培训课程。我们提供广泛的课程选择，包括一般员工、人力资源、销售和管

理人员等各个方向。如需报名或咨询，请联系明乐（[kensyu-toiawase@akmt-mc.com](mailto:kensyu-toiawase@akmt-mc.com)）。

序号	课程名称	对象	日程
①	有效的目标设定和目标管理	管理层	3月15日(五)
②	MEC—高效能管理课程	初中级管理层	3月22日(五)
③	行之有效的人才培养活动	HR及管理層	3月29日(五)
④	运用思考力创造性解决问题	各层级员工	4月12日(五)
⑤	销售精英的进阶之路 ——用行业思维优化销售策略 实现业绩突破	销售人员	4月19日(五)
⑥	引发原动力实现自我突破	各层级员工	5月10日(五)
⑦	职业素养提升课程	各层级员工	5月17日(五)
⑧	运用逻辑思维 实现 高效表达	各层级员工	6月7日(五)
⑨	晋级晋升测评培训课程	中层管理者 HR	6月13-14日(四/五)

## 上海艾杰飞人才管理咨询有限公司

RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

私たちはリクルートグループ中国法人です。

### RGF HR Agent

<https://www.rgf-hragent.asia/>

<https://www.rgf-hragent.com.cn/>

上海	住所	上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室
	電話	(+86) 21-5331-8000
北京	住所	北京市朝陽区東東三環中路9号富尔大厦1506室
	電話	(+86) 10-8591-7900
深圳	住所	深圳市羅湖区紅宝路139号蔡屋圍金龍大厦905室
	電話	(+86) 755-8237-5208
蘇州	住所	蘇州市蘇州大道西1号世紀金融大厦1615室
	電話	(+86) 512-6262-3595
天津	住所	天津市和平区南京路189号津匯広場一号楼1106室
	電話	(+86) 22-2331-1169
広州	住所	広州市天河区林和西路161号中泰国際広場A1306
	電話	(+86) 20-8527-4585
香港地区	住所	香港尖沙咀廣東道30號新港中心2座9樓903室
	電話	(+852) 2537-2557

発行年月/2024年1月

発行/ RGF Talent Solutions China Co., Ltd.

上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室

TEL. (+86) 21 5331 8000