

求人/求職者動向

招聘人数再次放缓，但未来仍有积极迹象

AI×HR

人工智能  
能培训人才吗？

中智諮詢 HR Advice

人力资本管理趋势与  
在华日企相关举措

TOPIC

我司入选 HRoot & HRflag  
中国人力资源服务百强企业！

連載

SPEEDA China 中国经济トレンド  
第 11 期 自动驾驶商用车，开启智能运输新时代

連載

変化する時代の人材づくり  
AI（人工智能）在人力资源管理中的应用  
上海晶之道企业管理咨询有限公司

## 招聘人数再次放缓，但未来仍有积极迹象

### 第一季度招聘数量 与去年同期相比减少了31%

在24年的第一季度（1月至3月），我们接受委托的招聘数量较去年同期减少了31%。总体上看，期间内，围绕日本企业的环境并未发生太大变化，这导致了令人遗憾

的低开局面。

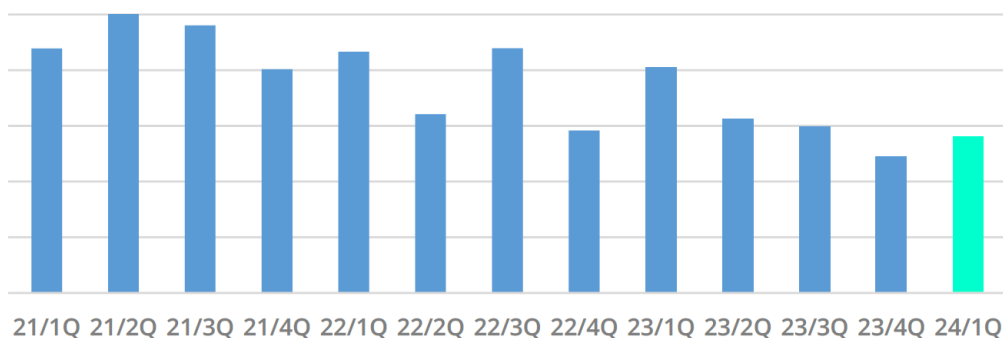
从去年第二季度企业招聘意愿急剧下降的情况看，已经过去一年。在此期间，严峻的情况并未得到改善，但目前看来未来也并非没有希望。在制造业，特别是设备相关行业，政策的支持以及一些企业感受到了经济的触底迹象。

此外，3月份制造业和服务业的采购经理指数（PMI）均出现上升，这也可以被积极看待。虽然没有明显的强相关性，但招聘数量通常会滞后于景气感的变化。

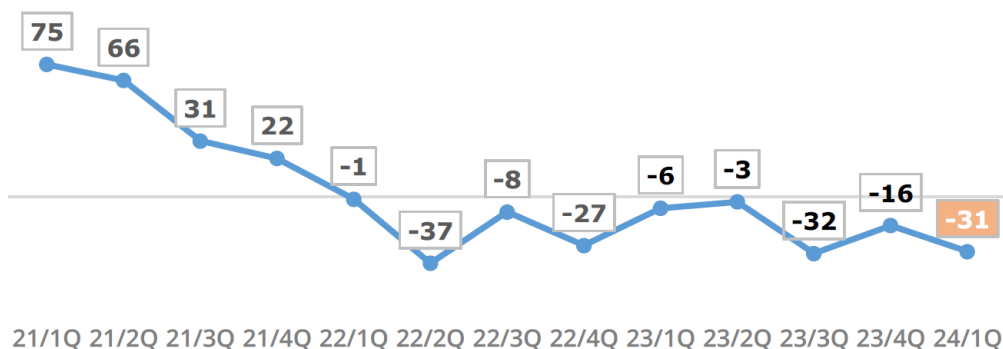
当然，不能轻率乐观，但如果当前的情况（PMI指数上升）持续下去，那么从第二季度开始，企业的

### 中国大陸拠点 求人動向

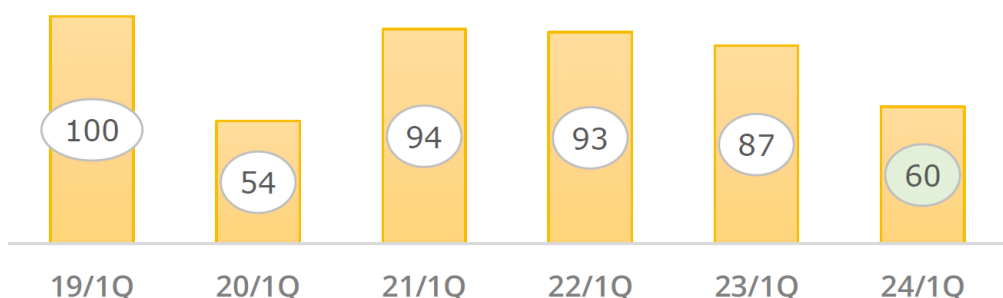
#### 〈季度招聘数量的变化趋势〉



#### 〈去年同期相比增长率变化〉 ※单位=%



#### 〈新冠前后对比〉 ※19年1Q招聘数=100



人员需求有可能会有所回升。

### 考虑到人才市场的低活跃度，招聘计划变得关键

另一方面，对求职者的动向感到担忧。说起春节前后，通常是许多求职者积极寻找工作的时期，但今年却异常平静，或许用水银泻地形容有些夸张，但确实是非常安静的情况。

事实上，针对招聘岗位的总申请人数是近五年来最少的第一季度，甚至低于20年第一季度因新冠疫情混乱而导致的情况。这种不活跃程度可以说是相当不健康的。根据内定者的年龄分布来看，20多岁求职者的比例超过50%，这表明30多岁以上的人才并没有太大的活动。

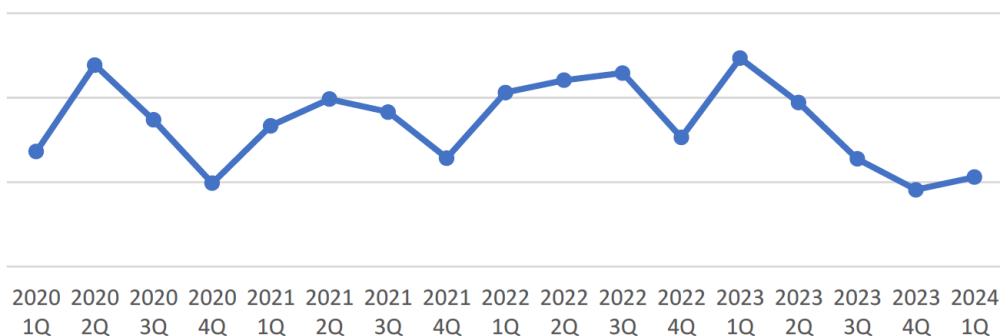
这种求职者流动性下降的情况可能反映了对未来前景的担忧。

只有解除这种不安，求职者才会放下心中的包袱。

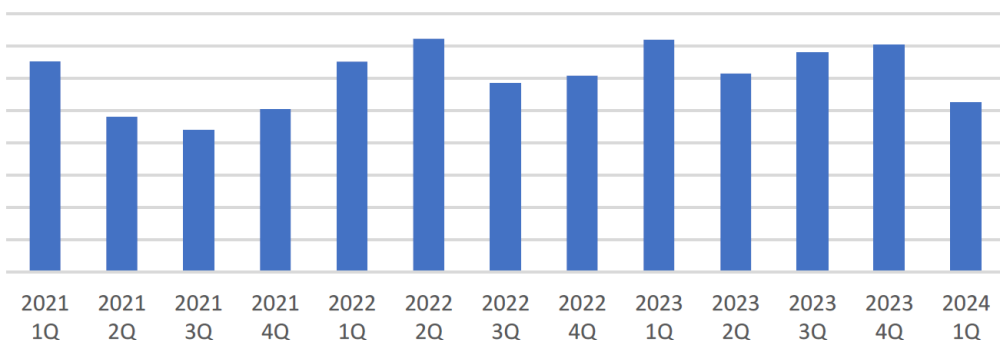
招聘方面，市场上缺乏具备技能和经验的人才的情况可能将持续下去，这意味着即使有招聘需求，也可能很难立即找到合适的人才。因此，招聘方需要调整人员增补的时机和招聘要求，以应对这种情况。

## 中国大陆拠点 求職者の動向

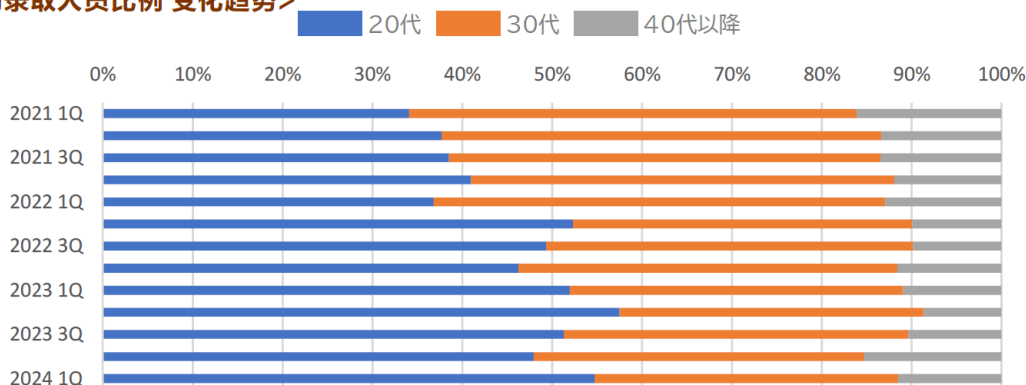
### <正在招聘中的职位的总申请数量>



### <录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>



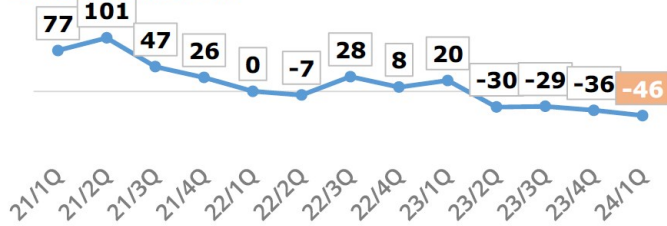
### <按年龄分组的录取人员比例 变化趋势>





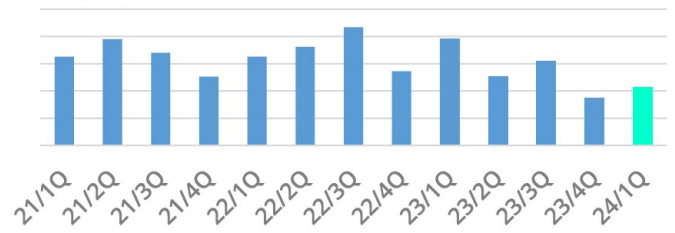
汽车/汽车零部件

〈去年同期相比增长率变化〉

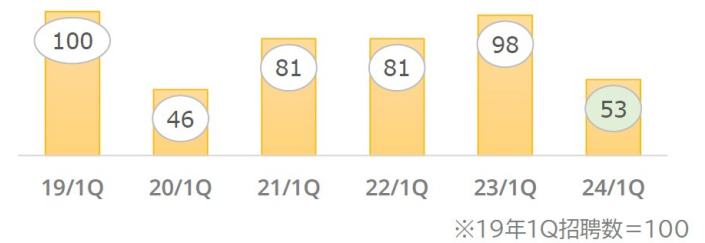


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

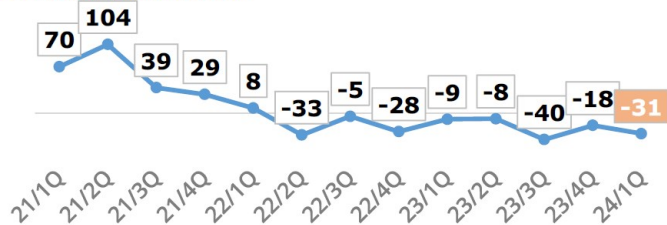


〈新冠前后对比〉



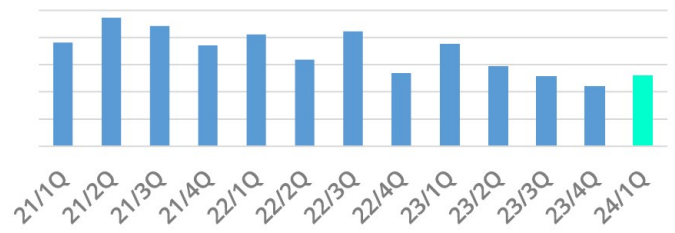
电机/电子

〈去年同期相比增长率变化〉

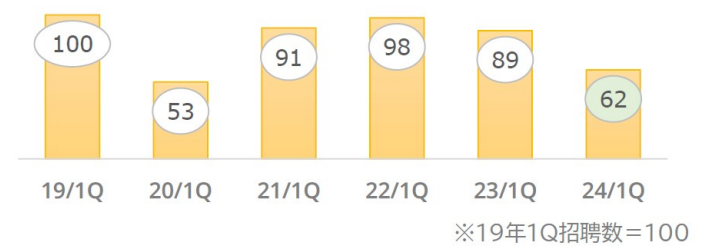


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉



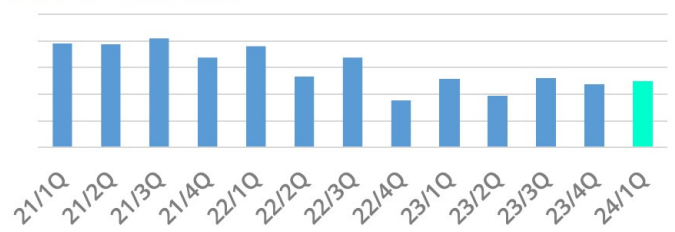
金属

〈去年同期相比增长率变化〉

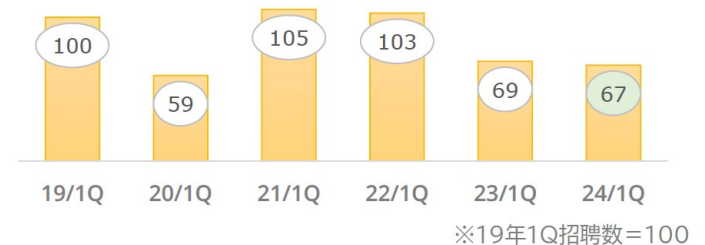


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



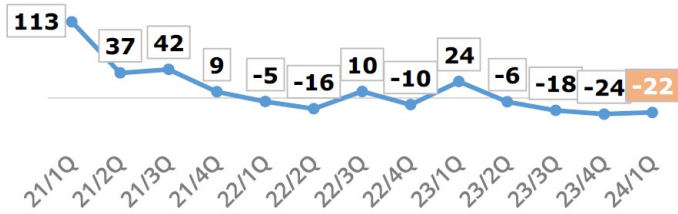
〈新冠前后对比〉





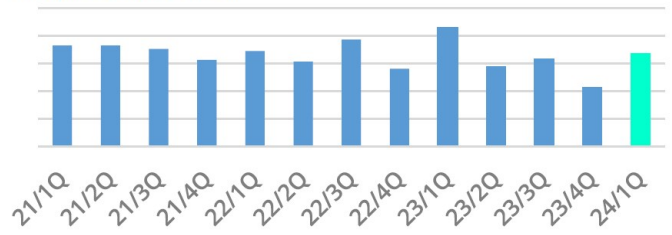
## 化学

〈去年同期相比增长率变化〉

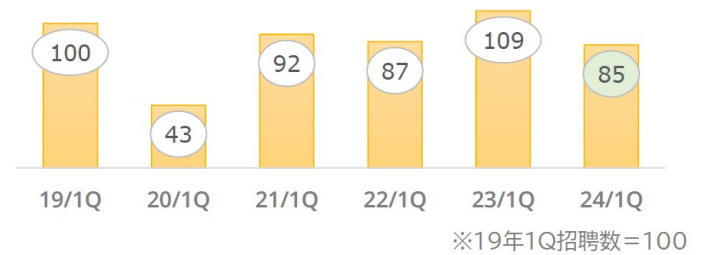


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

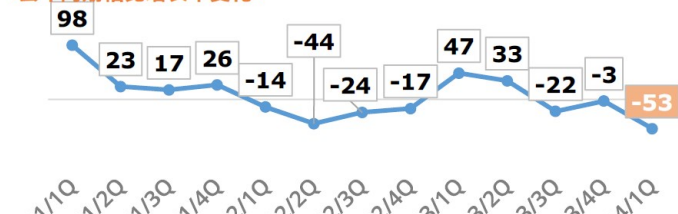


〈新冠前后对比〉



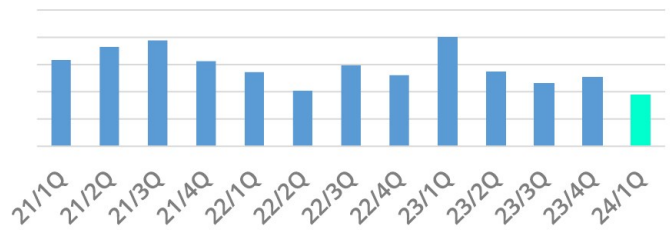
## 医药/医疗器械

〈去年同期相比增长率变化〉

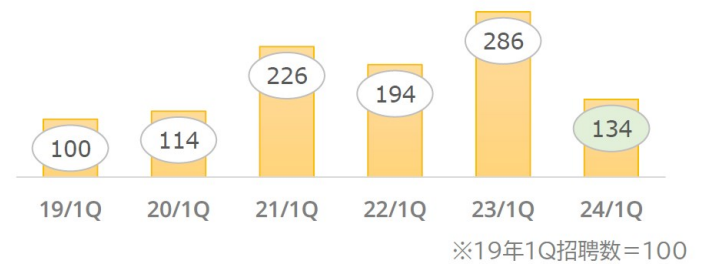


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

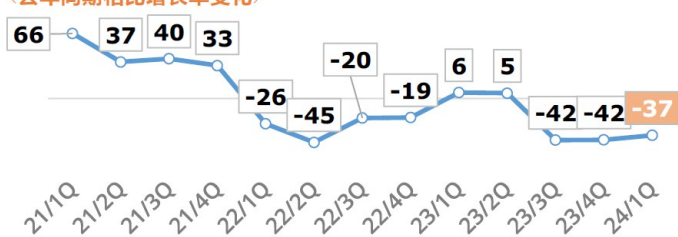


〈新冠前后对比〉



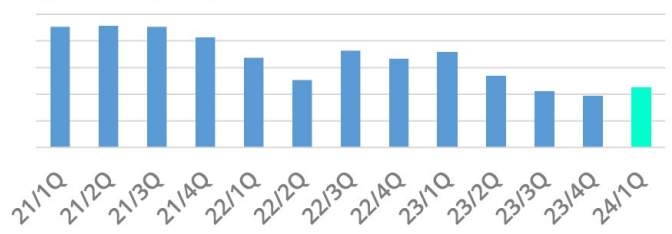
## IT/通信

〈去年同期相比增长率变化〉

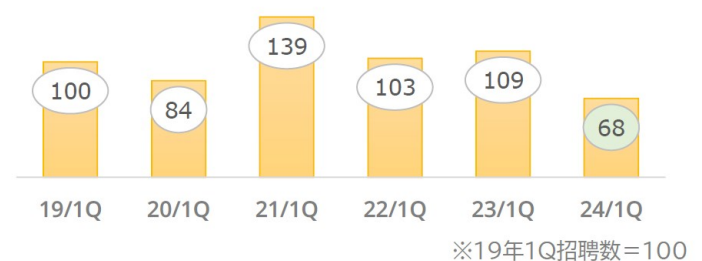


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



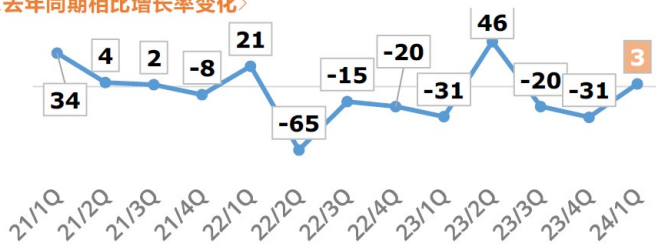
〈新冠前后对比〉





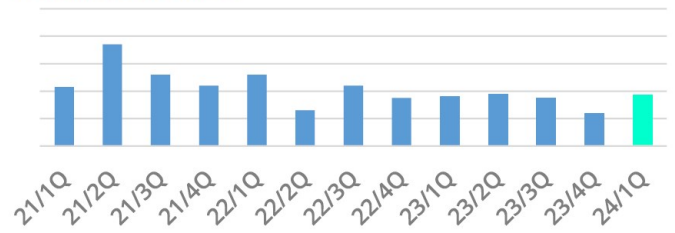
## 金融

〈去年同期相比增长率变化〉

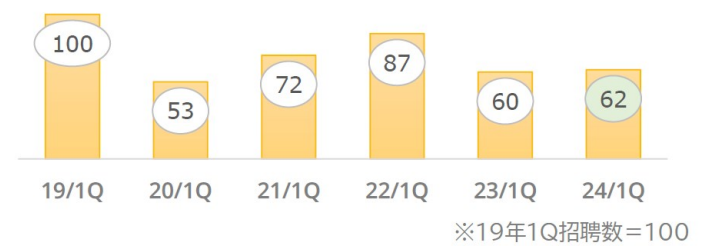


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

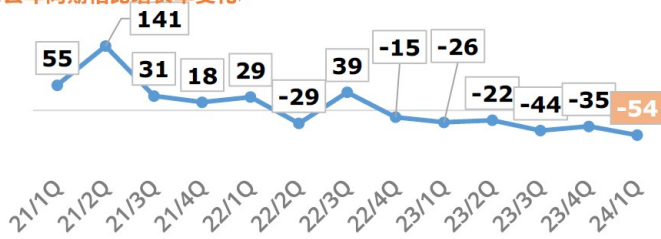


〈新冠前后对比〉



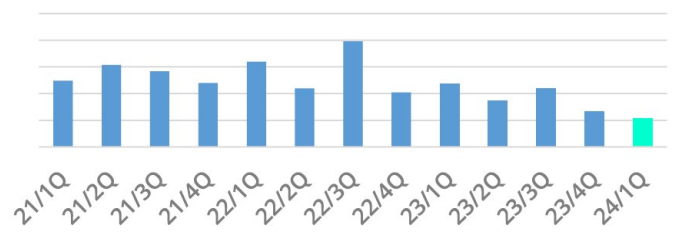
## 物流

〈去年同期相比增长率变化〉

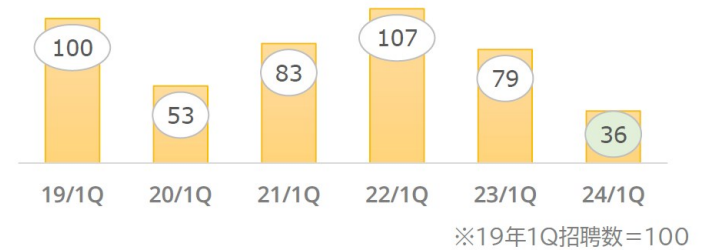


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

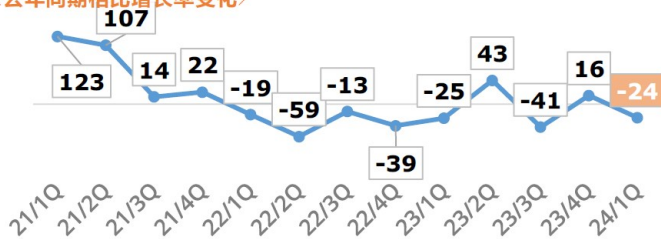


〈新冠前后对比〉



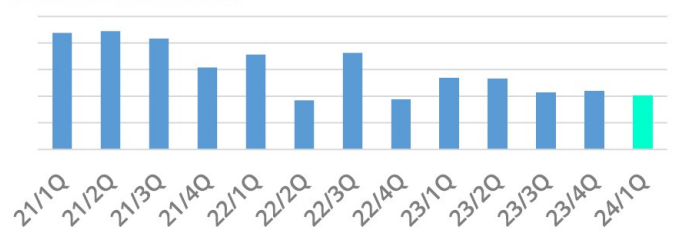
## 其他服务

〈去年同期相比增长率变化〉

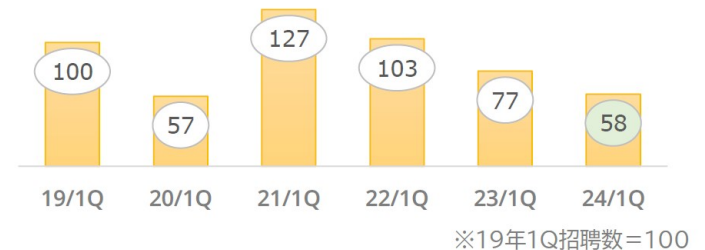


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉





# AI X HR

- CASE 2 -

人工智能  
能培训人才吗？

人工智能技术的最新进展可能会彻底改变企业培训员工的方式。

一段时间以来，利用人工智能实现高效率、高效益地分享公司积累的专业知识并在员工中开发新技能的尝试一直是人们关注的焦点，但最近出现了一些专门提供相关服务的公司，给人的感觉是我们终于进入了实用阶段。

在实践中，人工智能的应用将如何改变员工培训领域呢？让我们从期待和担忧两个方面来考虑。

**提高学习效率，促进知识保持，创建教学材料，有效性验证 ... 等**

让我们从期待的角度来看看。

首先，可以提高学习效率：人工智能可以分析员工的学习风格和进度，为他们提供最合适的课程。一旦可以在最合适的时间为每位员工提供最合适的内容，人力资源部门就可以根据情况重点管理每位员工的学习状态。

在学习支持方面也有潜在的

好处：人工智能可以在完成学习或测试后立即提供反馈，根据设计，它甚至可以根据反馈建议复习计划。学生将能够检查自己的理解，并重新学习不理解的内容，而不会闲着，这有望帮助他们快速保留知识。

不言而喻，人工智能还将在教材和考试的编写或内容的刷新方面发挥积极作用。

人工智能擅长从大量数据中提取趋势和问题，因此也可以委托它验证培训计划的有效性。还可以要求它以学员过去的学习状况为素材，提出新的培训计划和措施建议。

**利用人们的关注，让人们参与到这一过程中来**

如上所述，人工智能的使用有可能极大地提高各种员工培训过程的效率，并提高学习效果。

另一方面，人工智能操作可能存在哪些隐忧呢？



首先，在基于人工智能的员工培养过程中，对话和交流的重要性往往被低估，人工智能的引入有可能导致过度强调课堂学习，这一点值得关注。人工智能无法取代通过人际交流获得的学习效果。重要的是要意识到，将员工培训全部交给人工智能可能会导致画龙点睛的效果缺失。

人工智能系统本身的可靠性和安全风险也是一个值得关注的问题。万一系统提供的信息不正确或出现安全问题，可能会对员工的整体发展造成严重影响。

尽管担忧依然存在，但人工智能员工发展仍大有可为。在引入人工智能时，重要的是要探索哪些领域需要人工干预，同时牢记人工智能绝不是万能的。

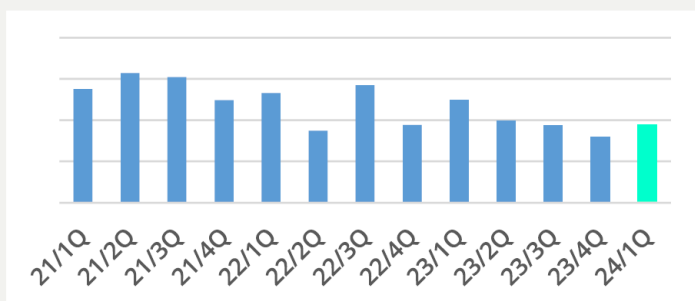
華東地区

Huadong

华东地区（上海、江苏省和浙江省）第一季度的求职数量相比去年同期减少了24%。企业对人才补充的意愿降温，春天似乎还遥遥无期。

相比试图扩大规模的企业，目前更多企业正面临着维持现状或减少人员的严峻现实。关键词包括“即战力”、“创新”、“成本削减”和“提高生产效率”。

華東地区の求人数推移



对于具备与这些关键词相关技能和经验的人才，仍然存在持续需求，并且这类人才往往能够很快找到新的工作机会。

相反，缺乏相关技能和经验的年轻人才在当前减少看中潜力的招聘趋势中相对处于不利地位。特别是对于非技术类年轻人才来说，情况仍然十分困难。



華東地区總監  
陳雅楠

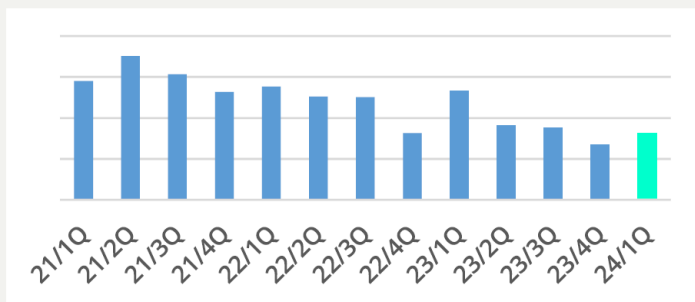
華南地区

Huanan

华南地区，尤其是在汽车行业为中心的制造业领域，尚未恢复活力。招聘数量同比减少了39%。通常情况下，在春节假期前后，求职者会积极进行求职活动，但今年的情况并非完全静止，而是类似微风般的动态。

虽然形势依然严峻，但第一季度的GDP数据以及3月的采购经理人指数（PMI）等指标显示了经

華南地区の求人数推移



济正在触底反弹的迹象。尽管有许多企业仍在继续削减成本、调整人员，但同时也有一些企业认为加强与客户关系对增加订单至关重要，因此他们为加强销售力量而增加招聘的做法可能预示着市场下滑趋势的暂时止跌。



事業部執行總裁  
華南地区總監  
森大尚



## 華北地区

Huabei

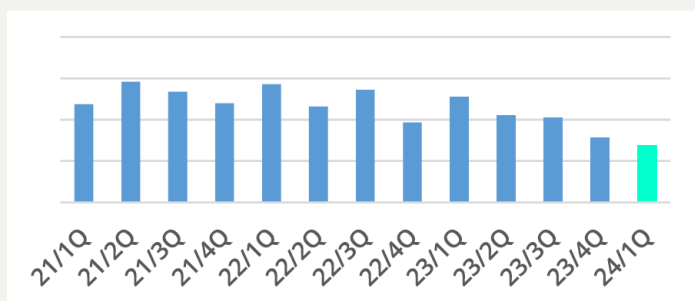
**化**北地区的求职数量较去年同期减少了46%。总体观察北京的情况，企业越来越倾向于尽量控制人力成本，但电子、服务、医药/医疗器械领域的招聘相对稳定，同时在市场营销和技术职位上，出现了增加招聘即战力人才的趋势。

然而，在求职者群体中，对发展潜力和稳定性兼具的需求增加，导致谨慎的态度持续存在。加上

流动性下降，导致招聘变得困难，而成功招募到即战力人才的案例（虽然不会日语）可能成为其他企业的参考。

在天津，也有越来越多企业倾向于保持现状。天津面对经济放缓和日系新车销售增长乏力的双重压力，导致企业的招聘意愿受到限制，因此要想情况有所改变可能需要相当长的时间。

### 華北地区の求人人数推移



華北地区責任者  
薛強

## 日本人求職者

Japanese Jobseekers

**日**本人求人数较去年同期减少了30%。通常情况下，第一季度会伴随着驻外员工的更替而产生日本人的需求，但今年并未看到这种情况。受新冠疫情影响，包括推进本地化经营的企业在内，许多公司都在减少驻外员工数量。

求人减少的另一个原因可能与日系新车销量增长乏力有关。在汽车相关公司中，也有不少公司暂停招聘。

- ◆ 工程公司的招聘表现良好。考虑到推动制造业设备更新的政策，工程公司和设备制造商在销售、服务工程师、施工管理等职位上可能出现对日本人的招聘需求。

另一方面，目前及未来稳定需求领域如下：

- ◆ 在零售、非耐用消费品和食品行业，为促进在中国市场的销售，越来越注重利用社交媒体和意见领袖（KOL）进行在线推广，广告/营销公司的服务需求持续增加。因此，广告/营销行业的招聘需求也呈现出强劲趋势。



ジャパンデスク責任者/総監  
陳惠芬

## 人力资本管理趋势与在华日企相关举措

在当今激烈竞争的商业环境中，人力资本管理已然成为企业成功的关键。随着全球化和技术的发展，人力资源管理的趋势也在不断演变。特别是在中国这样一个拥有庞大劳动力资源和潜力的市场中，企业对人力资本的经营显得尤为重要。本文将探讨当前的人力资本管理趋势，并分析在华日企所采取的相关举措。

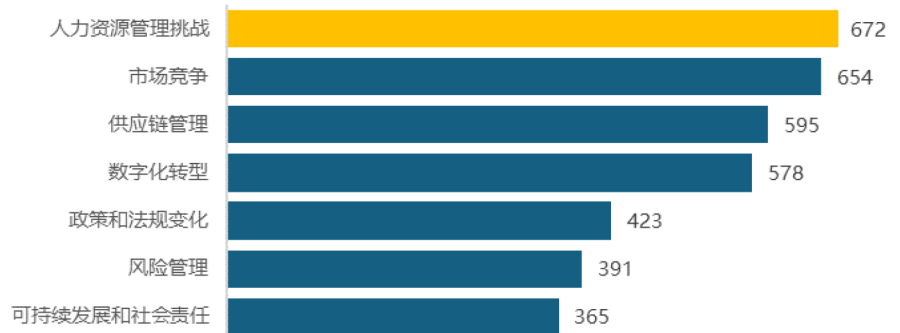
中智咨询开展了《人力资本管理趋势》的调研，738家企业参与了本次调研。通过本次调研，我们有以下发现。

### 经营面临挑战，人胜则企业胜

企业普遍认为，随着疫情的结束，经营管理面临着诸多挑战。在调查问卷中，我们要求企业在多个挑战中选择三个目前最为突出的挑战。

结果显示，近八成的企业

企业经营管理面临的最大的3个挑战



认为人力资源管理挑战、市场竞争、供应链管理和数字化转型是目前最为重要的挑战。

特别值得注意的是，接近九成的企业认为人力资源管理挑战是他们所面临的重要课题。这表明越来越多的企业认识到“人”的重要性，认为人力资源是解决企业发展难题的核心要素，人胜则企业胜。

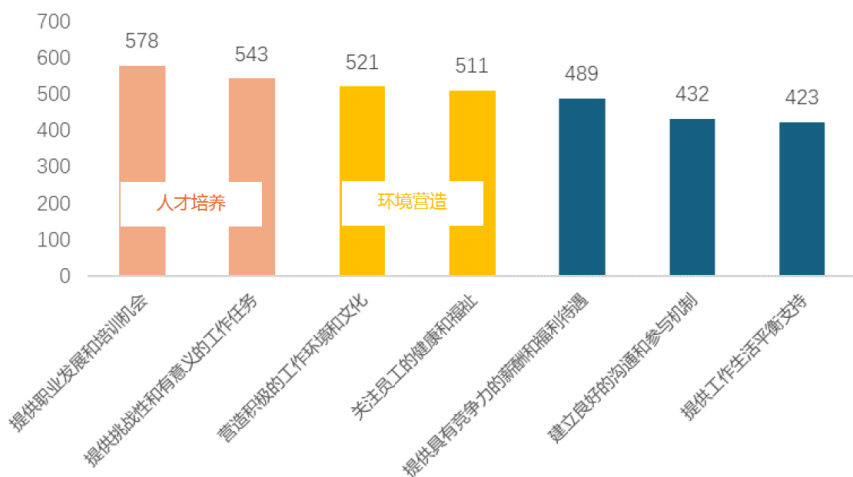
### 注重人才培养，营造健康环境

随着时代的进步、劳动力市场代际更替以及企业经营环境的变化，企业在处理人力资源问题时不再仅仅局限于传统

的薪酬绩效，而更加注重人才的培养和营造良好的工作环境。这种转变反映了对人才价值的不断提升，以及对员工发展和幸福感的重视。

通过提供有意义的工作内容、培训和发展机会，以及建立积极、开放、包容的企业文化，企业致力于激发员工的潜力和创造力，从而促进员工个人成长与企业整体发展的良性互动。同时，良好的工作环境和氛围也能够吸引更多优秀人才加入企业，提升企业的竞争力和创新能力，成为实现长期成功的重要保障。

强化人力资源管理的相关举措



### 在华日企重点关注管理和专业人才培养，着力营造创新包容的企业文化

在当前人力资本管理的大趋势下，我们对数十家在华企业进行了走访。受访企业在人才培养和文化营造方面展现了独特的特点。

首先，他们重点关注管理和专业人才的培养。日企意识到，在中国这样竞争激烈的市场中，拥有优秀的现地管理和专业人才是业务成功的关键。因此，他们开始投入资源，通过人才识别和培训计划，培养和吸引优秀的管理和专业人才。

这些人才不仅具备扎实的专业知识和技能，还具备跨文化沟通和团队合作能力，能够

胜任复杂多变的市场环境。

其次，他们着力营造创新包容的企业文化。在创新驱动的市场环境下，日企需要具备创新意识和包容性文化，以在竞争激烈的市场中立于不败之地。因此，他们注重建立积极向上、开放包容的企业文化，鼓励员工提出新想法、尝试新方法，并尊重每个员工的价值观和意见。

这种创新包容的企业文化不仅能够激发员工的创造力和潜力，还能增强团队凝聚力和协作效率，推动企业不断创新和发展。

然而，在实施这些人力资源管理举措的过程中，日企面临着一些挑战。

首先，在快速激烈的竞争中，人才需求不断变化，企业

需要不断调整人才标准和要求以适应市场的变化。

其次，人才竞争激烈，某些行业或领域的高端人才供应紧缺，日企需要全力以赴吸引和留住优秀人才。随着中国经济的快速发展，越来越多的企业加入了人才争夺战，为日企带来了很大的竞争压力。

再次，推动企业文化的改变需要企业投入足够的资源，并且需要时间才能达到预期效果。

### 总结

综上所述，企业对人才的重视程度提高到了前所未有的高度，日企也在这一趋势下努力应对挑战。日企努力通过管理和专业人才的培养，以及营造创新包容的企业文化，提高人力资源管理能力，进而提升了人才竞争力。

我们相信，在中国经济持续发展和企业竞争加剧的大环境下，日企将继续积极应对挑战，不断提升人力资源管理水平，为企业的长期发展注入源源不断的动力。

### 第11期 自动驾驶商用车，开启智能运输新时代

#### 全国首个L4级新能源自动驾驶重卡上线

近日，国内首个L4级新能源自动驾驶商用车在鄂尔多斯非封闭型道路上进行测试。

两辆新能源重卡配备了先进的行车电脑和感知装置，能够实现编队行驶。测试中，驾驶员作为安全员监督车辆的自动驾驶状态，并在必要时接管控制，确保了测试的安全性。

除了车辆本身配备的一系列自动驾驶装置外，在测试路段沿途还建设了路侧设备，支持云端预测性控制及自动化调度。

经过两个月的测试，这两辆车开

始常态化测试运行，已实现单车L4级高度自动驾驶功能，并在运行的全过程中实现零碳排放。

这是自动驾驶技术在新能源商用车领域的成熟应用，预示着未来运输的自动化、智能化趋势，将为物流行业带来深远的变革。

#### 相关行业趋势

(1) 自动驾驶技术应用于商用车领域，利于物流企业降低成本和减少安全事故

# 请参考图表1和图表2。

(2) 自动驾驶与电动重卡的融合

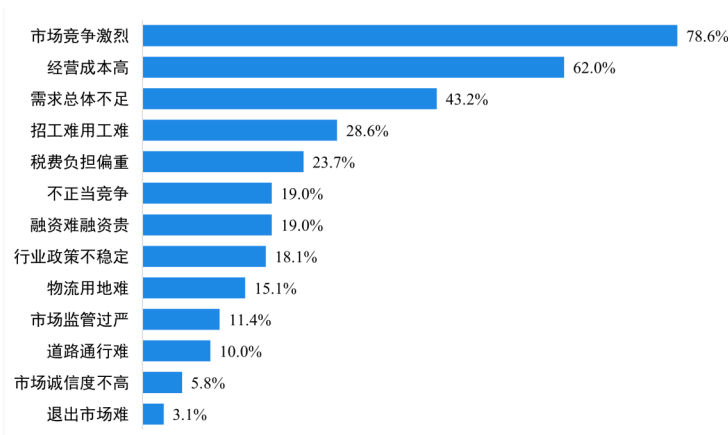
#### 可望成为物流行业未来的趋势之一

商用车自动驾驶在不同场景下的技术成熟度差异较大。未来，干线物流是商用车自动驾驶技术应用最大的场景。

根据盖世汽车研究院的预测，干线物流自动驾驶技术预计到2025年L3级别开始量产应用，到2030年实现L3级大规模落地、L4级开始量产。根据亿欧智库的预测，到2030年，干线物流自动驾驶技术的市场规模将超过7,000亿元。

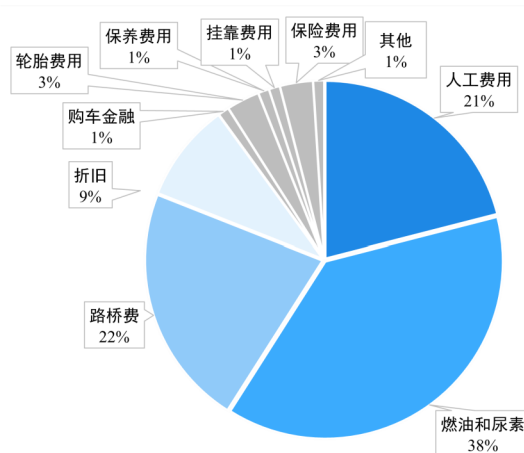
此外，在商用车车型占比最大的重卡领域，燃油重卡凭借其优异的续航能力和加油速度，一直以来都是干线物流的主力军，但是由于采

(图表1) 物流企业当前面临主要困难分布情况



资料来源：中国物流与采购联合会《2023年物流企业营商环境调查报告》

(图表2) 商用车使用成本结构



资料来源：罗兰贝格《商用车前瞻技术趋势白皮书》

用非线控底盘，在实现自动驾驶技术方面有所局限。

与此同时，随着电池技术的进步和充电基础设施的完善，电动重卡在零排放和低运行成本的优势逐渐明显，线控底盘的结构也更利于自动驾驶技术的导入。

在中国双碳目标的推动以及电池技术的不断进步下，电动重卡有望在未来成为物流行业自动驾驶的主流选择。

### (3) 自政策推动自动驾驶在商用车领域的发展，已有企业开始提供货运服务

(图表3) 商自动驾驶公司进行的试点项目整理

时间	自动驾驶公司	试点内容
2023年9月	小马智行	获得北京市智能网联汽车政策先行区智能网联重型卡车示范应用通知书，其自动驾驶卡车将在真实场景下携手中国外运提供示范性货运服务。
2023年10月	卡尔动力	获得北京市智能网联汽车政策先行区自动驾驶卡车道路测试通知书，获准在北京开放道路内开展公开道路测试。
2023年11月	小马智行	获得广州首个自动驾驶卡车编队行驶测试牌照，获准在广州开放道路上进行L4级编队自动驾驶测试
2024年3月	卡尔动力	获内蒙古自治区内颁发的首张自动驾驶重卡测试牌照，获准在鄂尔多斯市的开放道路上进行L4级自动驾驶重卡测试
2024年3月	DeepWay	获得天津市交通运输委、天津市工业和信息化局和天津市公安局三家政府单位联合认定，成为首家获得跨省自动驾驶重卡测试与示范应用许可的量产车企

资料来源：SPEEDA根据公开资料整理

### (4) 自动驾驶技术提供商与整车制造商深度合作，目前以初创企业为主

自动驾驶商用车产业链包括上游的感知层、传输层、决策层和执行层的技术提供商，中游为整车制造商和自动驾驶技术提供商，下游为购买自动驾驶卡车企业或者物流企业。

自动驾驶技术提供商与整车制造商深度合作联合开发自动驾驶卡

车，通过向下游企业赚取技术服务费、或者提供自动驾驶货运服务为主要的商业模式。

目前，深耕商用车自动驾驶技术的公司以初创型的企业为主。成立于2020年7月的DeepWay，是百度和商用车物流公司狮桥联合成立的合资公司。不同于大部分自动驾驶初

创公司，DeepWay选择了自行造车的战略。DeepWay推出的“充换电一体牵引车”电量达到466kWh，续航里程超过300公里。

自上市以来，该车型凭借其长距离运输的潜力，迅速吸引了一批寻求远程运输解决方案的用户。

(图表4) Deepway的主要交付企业

时间	交付/采购数量	交付企业	应用场景
2024年2月27日	100台	国科智运(山东)新能源技术有限公司	服务于临沂现代物流城及临沂港至青岛港等物流干线
2024年1月12日	150台	寿光市乘达运输股份有限公司	服务于乘达运输在港口与铝厂间运输业务，单程距离约200公里
2023年12月4日	50台	广西金莱顺贸易有限公司	服务于金莱顺公司在广西全域的全产业链物流运输业务
2023年10月21日	200台(采购)	滨州交运集团	未公布
2023年10月17日	100台	远池新能源(山西)有限公司	服务于宝武太钢的物流运输业务
2023年5月31日	未公布	旭日东升(山西)国际供应链管理有限公司	服务宁德时代的干线运输任务

资料来源：SPEEDA根据公开资料整理

#### 《了解更多行业数据和报告》

本份年鉴是思必达中国对2023年工作成果的回顾并进行展望，精选了五大行业板块的趋势和洞察进行汇编。如想获取本次报告，请填写以下表单。成功提交表单后，我们将以电子邮件的形式发送资料。



思必达  
SPEEDA

**SPEEDA CHINA YEARBOOK**  
**思必达中国年鉴**

系统回顾和展望宏观经济及重点行业

阅读全文

上海优则倍信息科技有限公司 | SPEEDA China

連載

人材づくり

変化する時代の

— 今回のテーマ —

AI（人工知能）  
在人力资源管理中的应用

**AKMT**  
Management Consulting



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

随着科技的进步，AI（人工智能）逐渐渗透到企业经营的各个领域，特别是在“人力资源管理”中，更是凸显了其重要性和优势。

AI的引入不仅简化了传统的人事流程，而且显著提高了管理效率和决策客观性。

本文将介绍人工智能在员工招聘、培训和绩效评估中的运用实例，并展示其优势和巨大潜力。由此，希望读者能够“管中窥豹”式地理解AI如何加快企业经营管理的创新与发展。

## 1. 招聘的革新

在传统的招聘流程中，人力资源部门常常需要耗费大量时间筛选简历和进行初步面试。这一过程不仅繁琐低效，而且容易受到招聘者主观意识的影响。然而，AI技术的引入极大改变了这一现状。

某知名互联网企业导入了智能招聘系统，该系统利用自然语言处理和机器学习技术，能够迅速对海量简历进行分类

和评估。系统能够精准地根据岗位需求识别简历中的关键信息，如教育背景、工作经验等，从而高效筛选出符合职位要求的候选人。

此外，该系统还引入了语音面试与评估功能。通过AI的语音识别和情感分析技术，系统能够深度分析候选人的语音面试内容，全面评估其沟通能力、情绪状态及问题解决能力，为招聘团队提供更加客观、全面的候选人信息。

这一创新大大提高了招聘效率，同时也确保了选拔的公正性和准确性。

## 2. 个性化的员工培训方案

员工培训对于企业的人才培养，乃至组织的中长期发展至关重要。而传统的培训设计往往缺乏针对性和个性化。AI技术的运用使得员工培训更加智能化和个性化。

一家销售型公司引进了的“AI学习管理系统”，可以根据员工的培训履历、工作成果、个人的志趣等，推荐适合



节，但传统的评价方法多是基于管理者的“主观判断”，难以全面、客观地反映员工的工作表现。

在一家制造业企业，AI系统可以实时收集和分析员

工的工作数据和

由此向管理者提供客观、全面的评价材料，包括作业人员的作业时间、效率、完成状况等。

结果上来看，不仅提高了评价的认同感，还可以根据员工的表现、能力进行调整激励。例如，表现出色的员工，能够自动获得工资提升和奖励，有助于提高员工的满意度和敬业度。

总的来说，AI技术在员工招聘、人才培养和绩效评估方面已经显示出无可比拟的优势和潜能。相信今后的应用领域将会日益广阔。

### 3. 绩效评价

让今后我们要保持持续地关注并深入考察，探索它在自己企业中的应用空间。

培训课程和学习工具。

因此，员工可以根据自己的需求和兴趣进行学习，大大提升了学习效果和职业成长的原动力。

例如，对新员工推荐基础的课程和技能类培训；对于老员工，推荐更高水平的内容和领导能力开发等课程；提供个性化的培训计划。

更值得一提的是，AI系统可以实时跟踪员工的学习进度和反馈，为管理者提供有力的数据支持，从而及时调整公司整体的培训计划。

绩效评价是绩效管理、乃至人力资源管理中的重要环

応募者増加支援サービス

# RGF PLUS

- 1
- オンライン企業説明会  
開催・運営サポート
- 2
- 当社メディア総動員で  
企業/求人魅力をPR
- 3
- 企業紹介動画の作成
- 4
- キーマンインタビュー  
動画/記事の作成

充実のサービスパッケージで

- ✓ 応募者数 **UP!**
- ✓ 内定承諾率 **UP!**
- ✓ 採用成功率 **UP!**

RGF Plusは無料のサービスです。  
詳細のお問い合わせは下記まで

RGF Plusサービス係  
[prg@rgf-hragent.com.cn](mailto:prg@rgf-hragent.com.cn)



# HR REPORT

## 2024年第1四半期

在第一季度，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。



### HR Toolkit: 9 Future of Work Trends for 2024

【発表元】 Gartner  
【言語】 英語

未来可能发生的九种劳动环境变化。这份报告总结了这些挑战以及人力资源应该采取的对策。虽然这并非所有建议的挑战，但考虑到例如「如何管理内部使用生成AI的风险」等几个问题，这些问题在中国某一天也将成为现实问题，因此现在阅读本报告可能是值得的。

キーワード

学歴とスキル

週休3日

DEI

生成AI



### 2023 GLOBAL CANDIDATE EXPERIENCE (CANDE) BENCHMARK RESEARCH REPORT

【発表元】 ERE Media  
【言語】 英語

キーワード

候補者体験



### 2024人才市场洞察及薪酬指南

【発表元】 科锐国际  
【言語】 中国語

キーワード

給与



### 従業員満足度調査の 見逃せないポイントを探る

【発表元】 大和総研  
【言語】 日本語

キーワード

人的資本経営

従業員満足度



### AI是否适合你的HR部门?

【発表元】 SAP  
【言語】 中国語

キーワード

生成AI

業務効率化





# PICKUP

## HR News

我们挑选了第一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。

发表日	タイトル	发表元
1月2日	最新报告：38个核心城市企业平均薪酬超1万元	中国经济网
1月4日	雇主品牌研究所2023DEI雇主50强（中国地区）榜单全球发布	Hrflag
1月10日	针对10,000名员工和高管的研究揭秘：一天中最低效的工作时间是什么时候？	Hrflag
1月11日	智联招聘发布报告：旅游业招聘规模加速增长 大学生毕业后如何选择？	东方网
1月13日	职场人情绪状况调查：定义“好工作”包含心理健康	中新网
1月16日	薪酬公平感比薪酬外部竞争力更重要？	Hrflag
1月16日	离职证明中能包含对员工的评价吗？	HR案例网
1月16日	《2023年度就业趋势数据报告》发布：掌握AIGC技能让招聘薪资提升	北京青年报
1月22日	招聘广告中薪酬范围的扩大也会引发求职者的负面印象？	Hrflag
1月23日	智联招聘最新报告显示：超4成白领去年获得涨薪	中国经济网
1月30日	智联招聘发布年终奖报告：服务业增长最多 制造业表现跃升	中国经济网
2月1日	职场人情绪状况如何？前程无忧举办人力资源舆情管理研讨会	中国经济网
2月2日	员工与管理层之间的代际差异是生产力的瓶颈还是机遇？	Hrflag
2月6日	《2023职场年终奖调查》发布：八成人有年终奖，但三分之一的人节前拿不到	中国妇女网
2月15日	全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况（截至2024.2.6）	HR价值网
2月18日	分享一个经济性裁员的劳动纠纷案例	HR案例网
2月21日	四起由绩效奖金引发的劳动纠纷案例	HR案例网
2月27日	员工离职“留下微信再走”？分清工作号和个人号很重要	南方都市报
2月28日	报告：春招市场回暖 数字科技行业招聘需求大增	中国青年报
2月29日	职场有“新人”服务更周到	中国科技网
3月2日	70%的组织转型失败，员工为何抵制变革？	Hrflag
3月4日	报告指中国企业招聘需求相对平稳 新质生产力引领就业新趋势	中国新闻网
3月5日	【分享】5个试用期劳动纠纷案例	HR案例网
3月12日	Z世代职场人更重视心理健康 女性心理咨询量高于男性	中国妇女网
3月14日	内在动机和外奖奖励哪个更推动员工表现？	Hrflag
3月21日	打完官司，公司说竞业限制期限要重计？	工人日报

# 見ておくといい… かもしれない動画

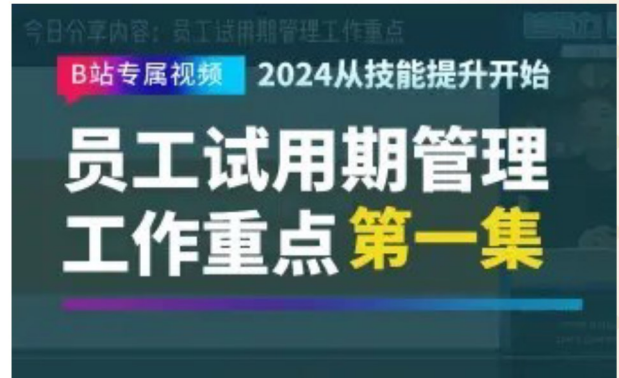
2024.01~2024.03

试着找了大家对大家的工作、技能提升肯定能带来帮助。。。吧^\_^，也可能毫无帮助的教学视频，大家如有时间及兴趣的，不妨看一下？

题名 员工试用期管理工作重点（第一集）

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1YC411x7T7/>

发表元 UPHR



题名 向华为学薪酬激励

URL <https://www.bilibili.com/video/BV13z421y7G5/>

发表元 智帮咨询公司



题名 一起制作可视化看板  
——公司人力数据可视化

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1ej421S7e8/>

发表元 三俗可视化



题名 以业务为本——  
从事务型HR向业务型HR转型

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1sz421o7rA/>

发表元 易迪思



题名 能力模型搭建全攻略！

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1FG411679N/>

发表元 Trainer\_Migi



## 我司入选HRoot 中国人力资源服务百强企业!

4月26日，中国主要的人力资源专业媒体HRoot公布了"2023年度人力资源服务机构榜单100强"奖项。该奖项已经有超过10年的历史，作为综合评价人力资源服务公司的奖项，在中国拥有很高的权威性。

我司RGF Talent Solutions China（上海艾杰飞人才管理咨询有限公司）被选为中国人力资源服务企业前100名，并在北京举办的HRoot主办的论坛上公布后，公司事业执行总裁森大尚（Hiroataka Mori）接受了表彰。

在获得这次荣誉的同时，RGF中国将继续努力，通过提供更好的服务，为客户贡献社会发展。



## 我司也入选HRflag 中国人力资源服务百强企业!

3月，中国领先的人力资源智库HRflag发布了《2024中国人力资源服务百强》报告。该报告是HRflag基于自身研究模型，对中国市场主要人力资源服务企业进行深入品牌分析和研究的成果。

我司 RGF Talent Solutions China（上海艾杰飞人才管理咨询有限公司）入选该报告的中国人才服务企业百强，而获得"人才寻猎类品牌"等五个类别的提名。

RGF中国将利用此次评选的机会，继续从人力资源方面为客户的业务提供支持。



以上的中文文章是由日文原文进行AI翻译后得到的。

您可以通过以下链接查看原文：<https://www.rgf-hragent.asia/china/news-china-05787>

## 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
広州	住所	広州市天河区林和西路161号中泰国际広場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4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