

求人/求職者動向

招聘意願和求职意願均未见恢复

中智諮詢 HR Advice

变革创新，在华日企业务转型与人力资源管理趋势

AI×HR

AI面试 可能性与局限

Speeda China 中国経済トレンド

第12期【人口专题】人口流动趋势洞察：中国新兴城市产业机会

連載

变化する時代の人材づくり

分层培训设计有效提升管理能力

上海晶之道企业管理咨询有限公司

招聘意愿和求职意愿均未见恢复

第二季度招聘人数减少17% 心态持续冷却

2024年第二季度（4月至6月），本公司受托的招聘人数同比减少了17%。招聘方面

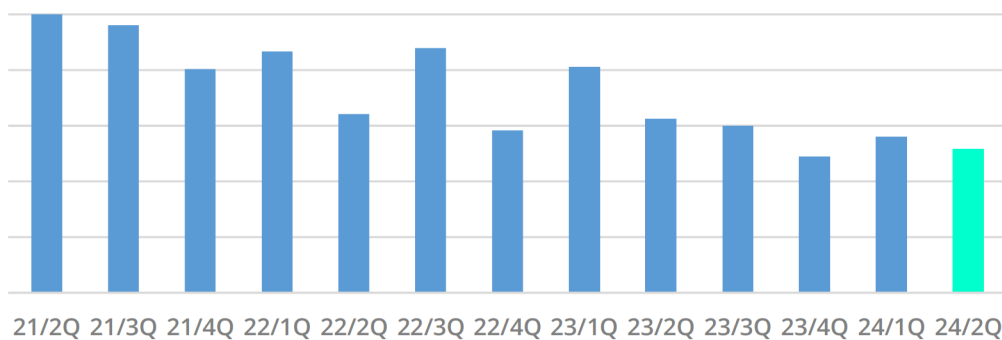
的心态持续冷却。

由于经济停滞导致企业投资意愿低迷，加上作为支柱产业的汽车行业中日系制造商处境艰难，人员需求难以回升的局面没有改变。

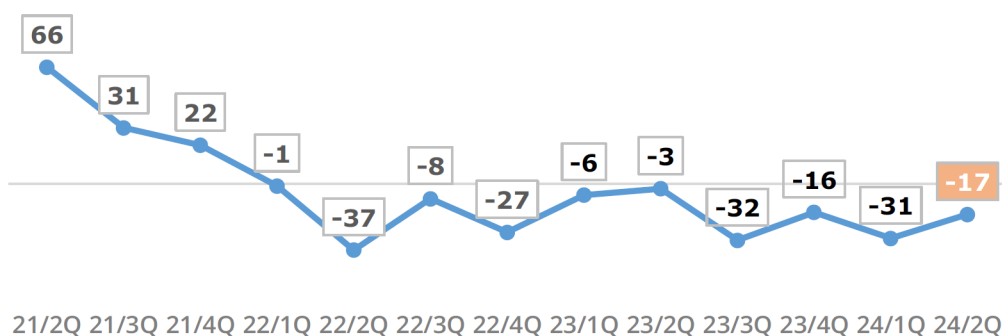
无论是经济停滞还是日系制造商的困境，都不可能短期内改变，此外，也没有其他因素能够显著推动招聘人数的增加，因此预计第三季度以后，招聘人数仍将徘徊不前。

中国大陆拠点 求人の動向

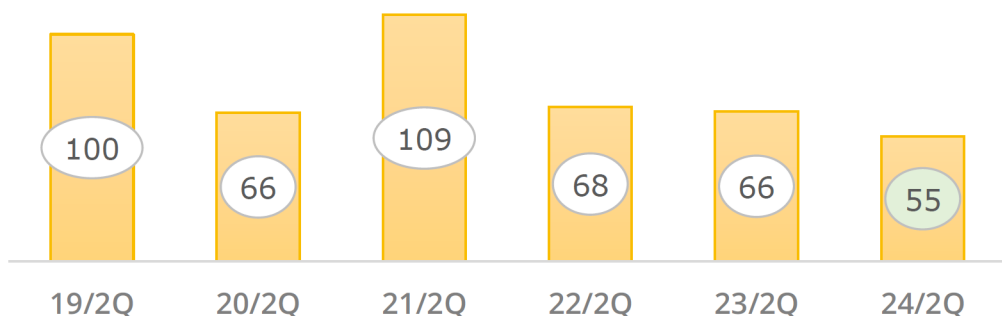
〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈去年同期相比增长率变化〉 ※单位=%



〈新冠前后对比〉 ※19年2Q招聘数=100



对未来就业的担忧 使求职者步伐沉重

求职者对跳槽的心态在第二季度也没有反转。针对招聘中的职位的总申请数低于第一季度，成为近五年第二季度中最少的一次。

总申请数与中国人民银

行发布的“就业预期指数（反映居民对未来就业的预期）”有一定的相关性。就业预期指数高时，总申请数也多，反之亦然。

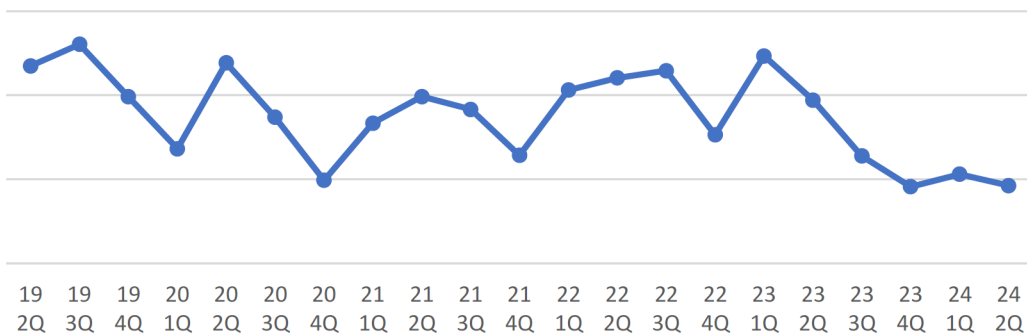
最近的就业预期指数低迷，反映出求职者对未来就业的担忧，这似乎是去年下半年以来总申请数减少的原

因之一。

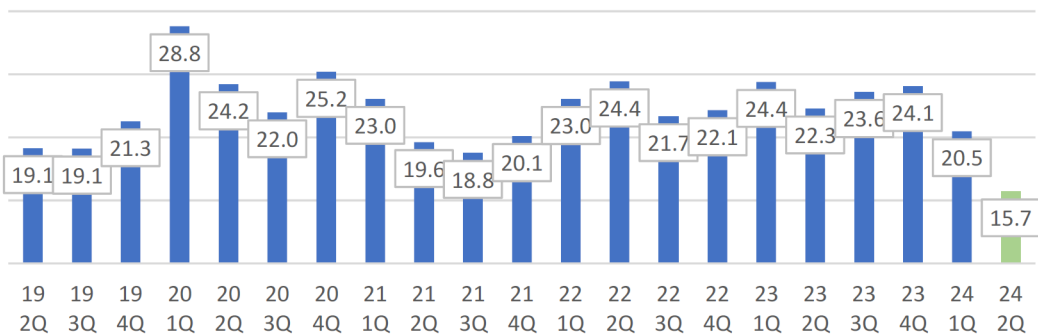
此外，第二季度从申请到内定的时间大幅缩短。这并不是企业行为突然改变，而是由于操作流程的改善。能够推荐更符合招聘要求的人才，实现了早期内定=缩短了选拔周期。

中国大陆拠点 求職者の動向

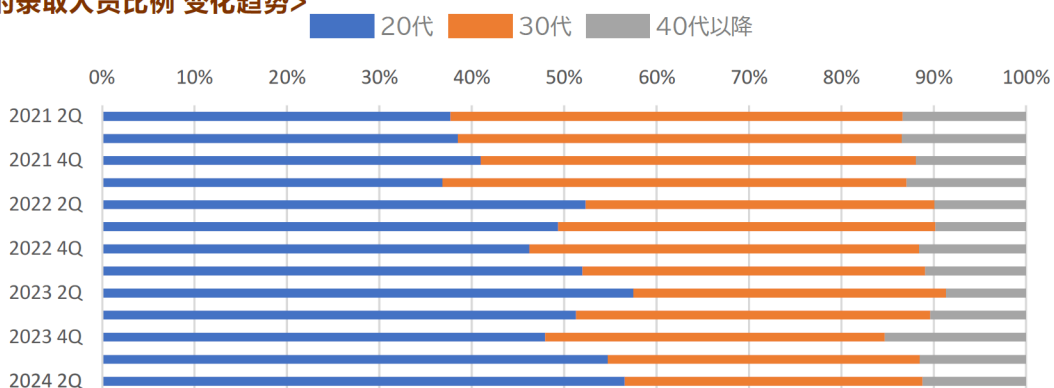
<正在招聘中的职位的总申请数量>



<录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>



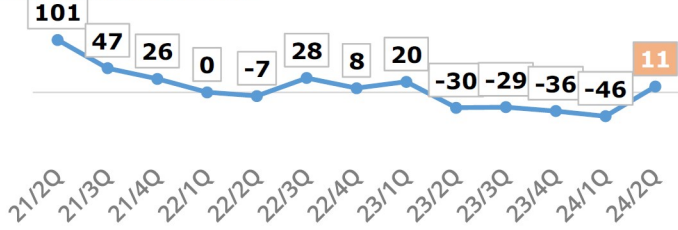
<按年龄分组的录取人员比例 变化趋势>





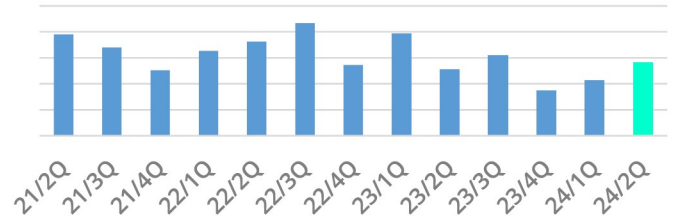
汽车/汽车零部件

〈去年同期相比增长率变化〉

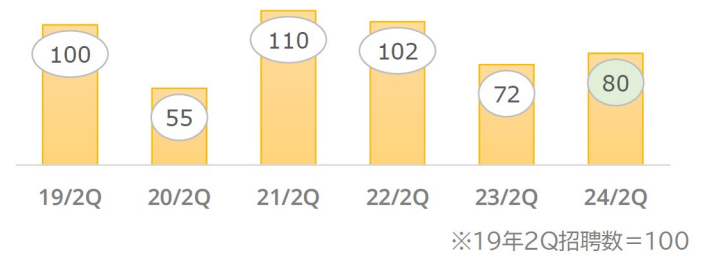


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

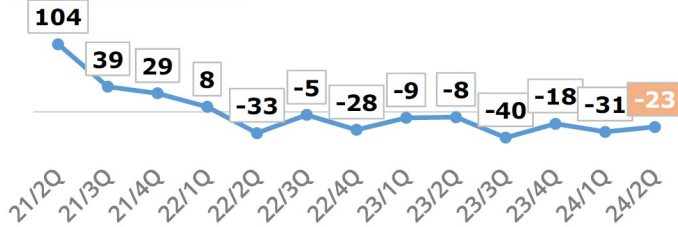


〈新冠前后对比〉



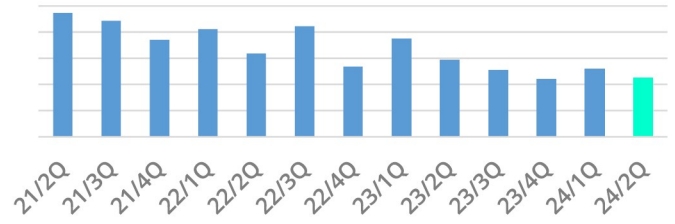
电机/电子

〈去年同期相比增长率变化〉

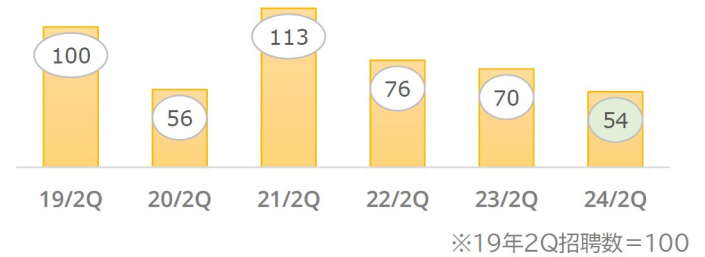


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

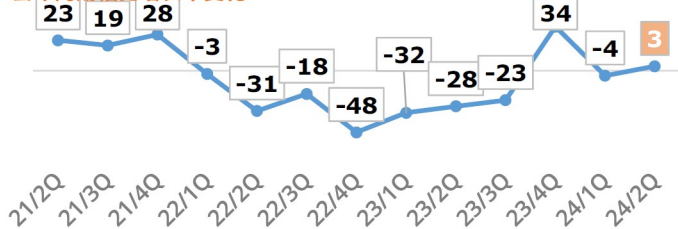


〈新冠前后对比〉



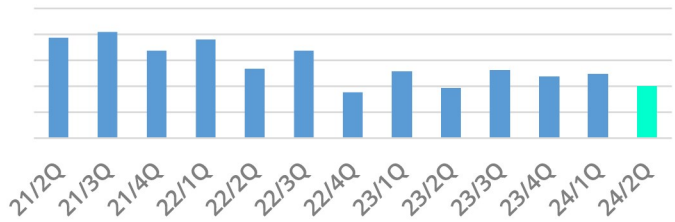
金属

〈去年同期相比增长率变化〉

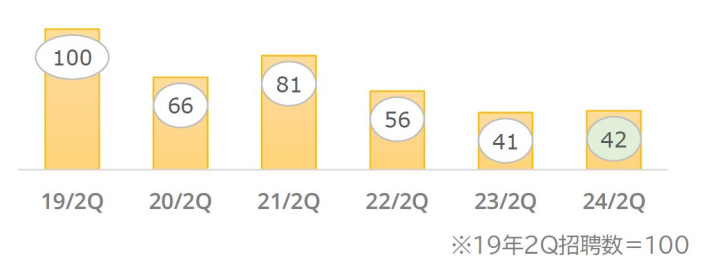


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



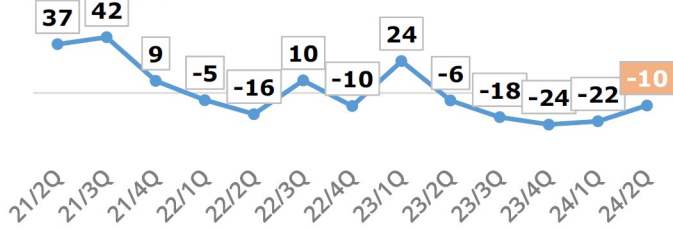
〈新冠前后对比〉





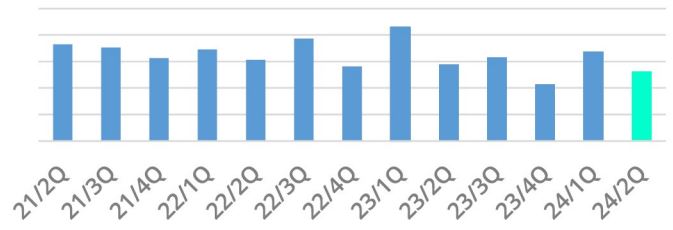
化学

〈去年同期相比增长率变化〉

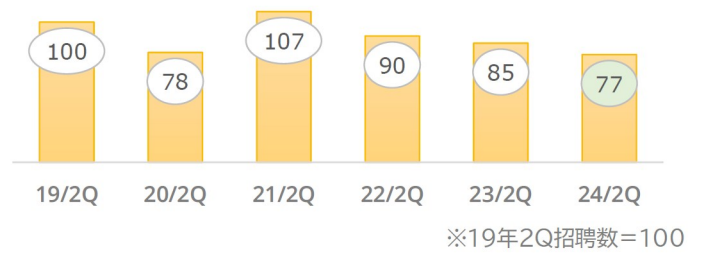


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

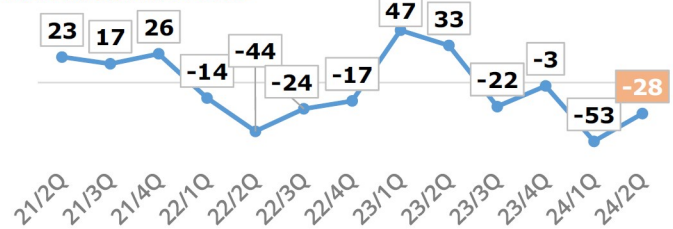


〈新冠前后对比〉



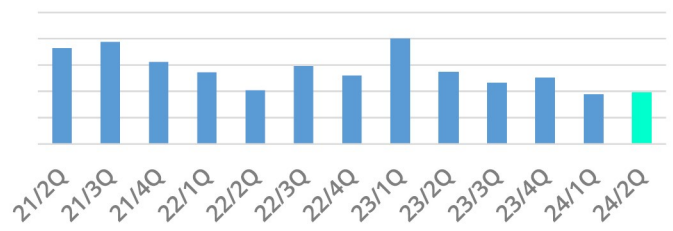
医药/医疗器械

〈去年同期相比增长率变化〉

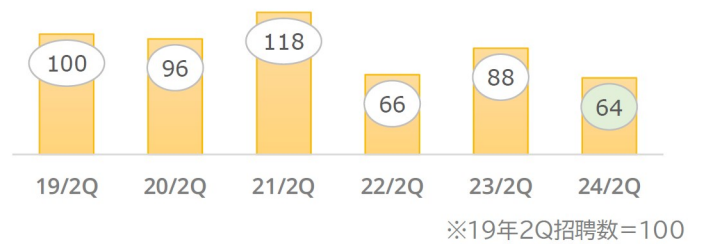


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

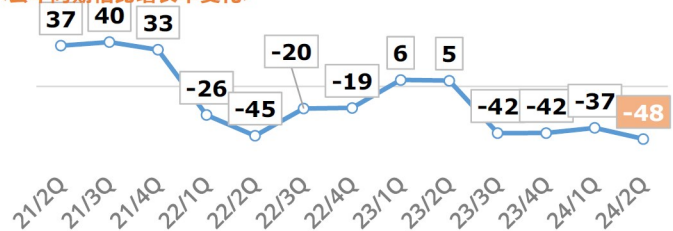


〈新冠前后对比〉



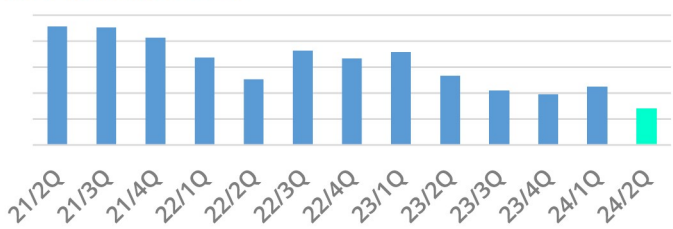
IT/通信

〈去年同期相比增长率变化〉

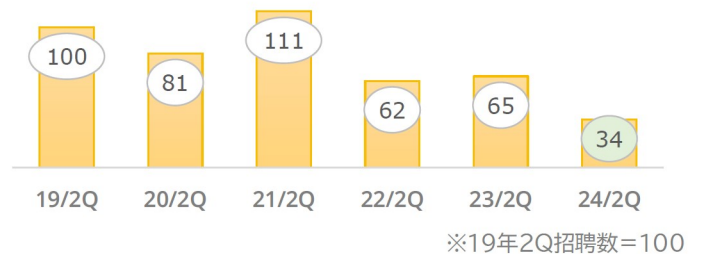


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



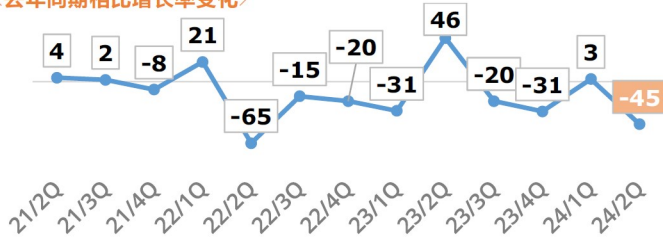
〈新冠前后对比〉





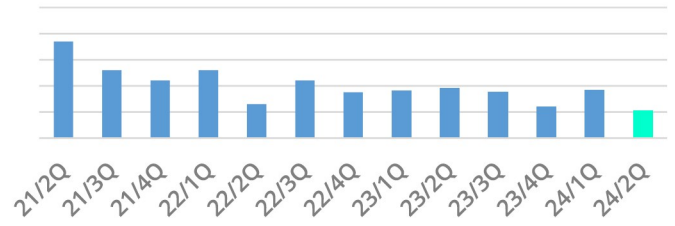
金融

〈去年同期相比增长率变化〉

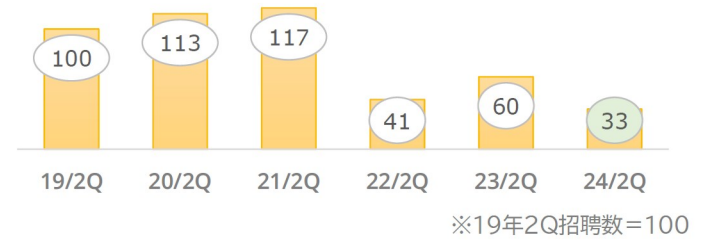


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

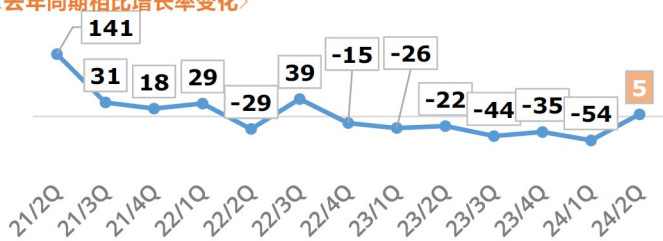


〈新冠前后对比〉



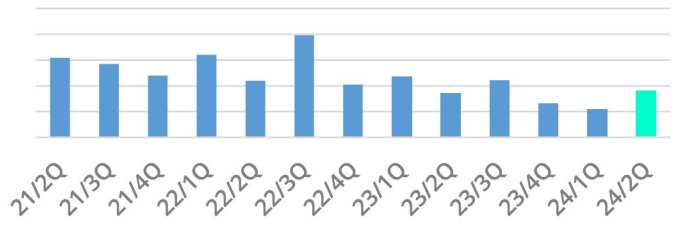
物流

〈去年同期相比增长率变化〉

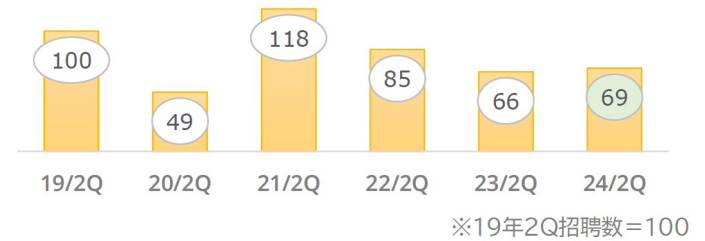


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

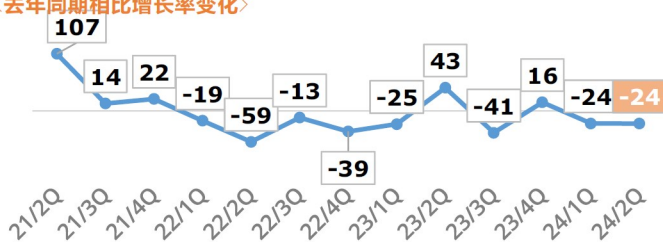


〈新冠前后对比〉



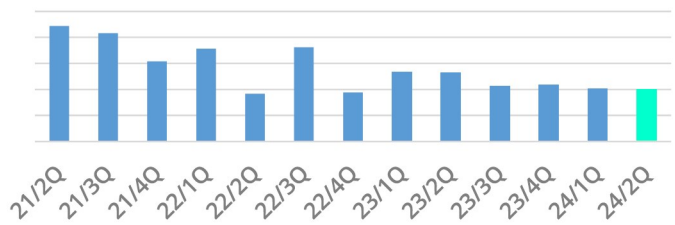
其他服务

〈去年同期相比增长率变化〉

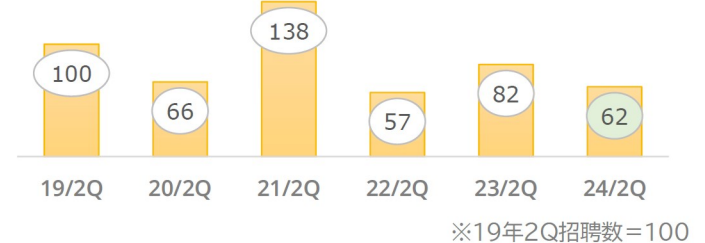


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉





AI X HR

- CASE 3 -
**AI面试
可能性与局限**

今年中国的新毕业生招聘中，许多企业正式引入了AI面试，各种媒体也对此进行了报道（参见第17页的Pick up HR News），因此成为了热门话题。同时，为了提高学生的面试应对能力，“AI模拟面试应用”也出现了，AI面试似乎迅速变得身边常见。

据报道，对于面对AI面试的学生们来说，有“非常新鲜”“感觉像在做问卷调查”“与人类面试官相比，对着AI回答问题感觉很冷淡”等褒贬不一的声音。但实际上，中国人对

▼ AI在简历筛选等合格与否判断中的印象——国际比较

*数字越高，印象越好。

全体	3.21
インド	3.86
中国	3.82
アメリカ	3.17
韓国	3.17
ドイツ	3.13
フランス	2.97
カナダ	2.93
イギリス	2.85
オーストラリア	2.82
日本	2.75
スウェーデン	2.67

出所：Recruit/Indeed
「グローバル転職実態調査2023」報告書

于包括面试在内的AI招聘的合格与否判断，整体上可以说是持肯定态度的。

此前，Recruit和Indeed发布的「グローバル転職実態調査2023」報告書显示，虽然许多国家对AI评估求职者并决定其合格与否的系统持负面印象，但中国仅次于印度，对此持积极印象。招聘方似乎可以不必过多担心候选人体验

(Candidate Experience) 的损害，考虑引入AI面试。

与招聘负责人对话 对求职者来说至关重要

求职者可以通过电脑或手机随时接受面试，作为面试官的AI可以不受疲劳和情绪变化的影响，几乎无限制地工作。这样的AI面试在需要应对大量申请者的招聘或预选次数较多的职位招聘、对申请者技能或知识有明确要求的IT工程师、数据相关职位、财务等招聘中尤其能发挥作用。

对于招聘方来说，AI面试有望大幅提高面试效率，减少成

本（主要是人力成本），避免人为因素带来的偏差和错误（更客观公正地评估求职者）。

然而，无论AI面试技术多么创新，目前把所有面试环节都交给AI是不现实的，因为AI面试技术的成熟度和可靠性尚不明确。

实际上，AI面试无法掌握人才的创意思维和团队合作能力等特定素质和潜力，也存在缺陷。

此外，面试也是求职者了解公司并判断其是否适合自己的机会。为了深入理解申请的公司，并判断该公司是否适合自己，求职者需要与人类招聘负责人进行对话。

当然，随着技术的进一步发展，也许有一天不再需要人类面试官，但这可能不会在十年内实现。短期内，人类在面试中的角色不会消失。

与此同时，AI在面试中的辅助部分将逐渐增加。未来，人类和AI携手分担面试工作的模式将成为主流。

華東地区

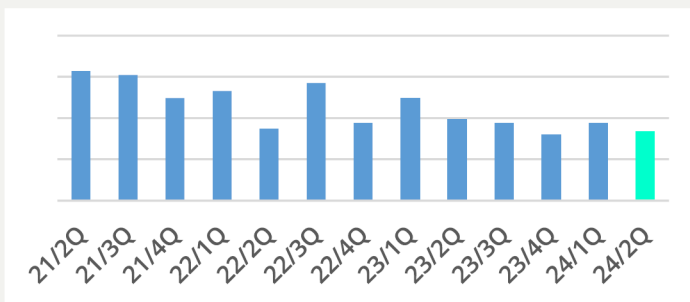
Huadong

第二季度华东地区（上海及江苏省、浙江省）的招聘人数同比减少了15%。尽管减少幅度比第一季度（同比减少24%）有所缩小，但企业招聘意愿依然低迷，求职者的跳槽意愿也随着工作年限的增加而停滞不前。由于当前情况仍未改善，预计第三季度的招聘人数

也将面临困境。

其中，相对而言，汽车相关的研发人才、半导体设备/原材料的销售和现场应用工程师（FAE）需求较大。值得注意的是，消费品和家电相关行业对高级人才的需求似乎在增加，这可能与推出的消费品/家电换代促销政策有关。

▼ 華東地区の求人数推移



華東地区總監
陳雅楠

華南地区

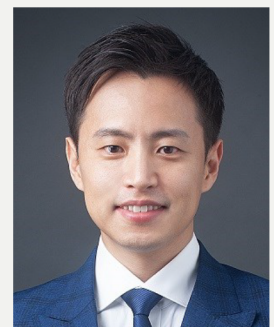
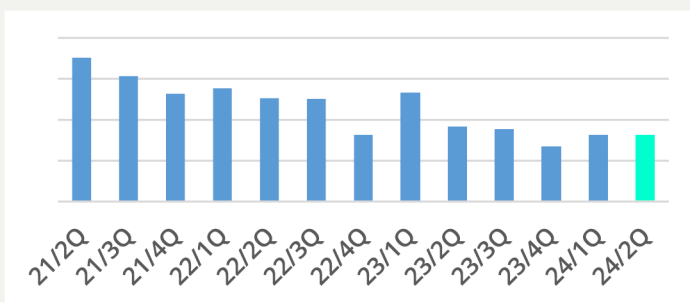
Huanan

华南地区第二季度招聘人数同比减少了10%。与招聘人数下降的华东和华北地区不同，华南地区招聘人数与上一季度基本持平。虽然汽车为主的制造业依然低迷，且非制造业从第二季度开始对市场前景持悲观看法，但华南地区勉强维持住了招聘数量。具体来看，广州的招

聘人数同比略有增加，而深圳的招聘人数则有所减少。

由于企业削减了招聘预算，高薪职位呈现减少趋势。受此影响，越来越多的招聘职位在条件和要求上不匹配，导致申请人数低迷。

▼ 華南地区の求人数推移



事業部執行總裁
華南地区總監
森大尚

華北地区

Huabei

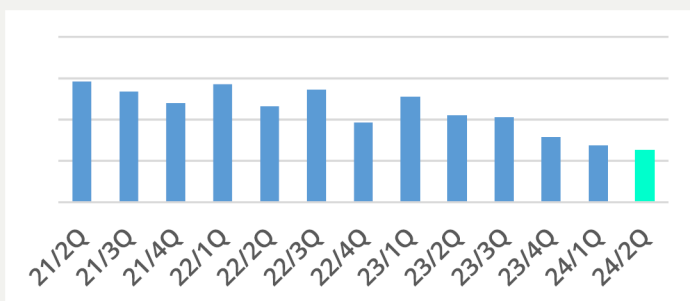
华北地区的招聘人数同比减少了40%。招聘人数大幅减少的趋势仍在继续。不过，就北京而言，还没有公司停止补充空缺职位的情况，表明人力需求依然坚挺。

另一方面，天津的新招聘职位相对稀少。受中国电动车制造商的激烈竞争影响，日系汽车制

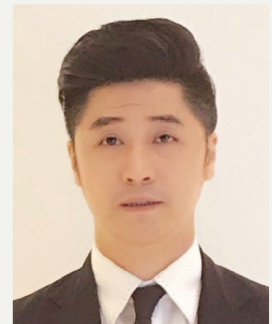
造商的销售量增长乏力，导致汽车相关企业的招聘需求减少。

天津的日语人才很难转职到日系企业，开始转向中国企业或其他外资企业，或者在天津以外的地区寻找日系企业的职位。

▼ 華北地区の求人数推移



華北地区責任者
薛強



日本人求職者

Japanese Jobseekers

总体来看，第二季度的招聘人数较第一季度有所减少，但日本人招聘职位却逆势增长。这直接是由于非日系企业，尤其是中国企业对日本人才的招聘增加。

中国企业对日本人才的需求主要有两个原因。

第一是产品质量的改善。为了在竞争日益激烈的国内市场中保持优势并进一步开拓海外市场，确保产品质量显得尤为重要。因此，越来越多的制造商开始招聘质量管理和设计开发的日本工程师，涉及行业从电气到食品不等。

第二是进入日本市场或日系企业市场。为了在新市场中立足或在现有市场中扩大份额，对销售和市场营销方面的日本人才需求增加。

随着中国企业继续在包括日本在内的海外市

场寻求增长，预计对相关日本人才的需求在未来一段时间内将保持强劲。

ジャパンデスク責任者/総監
陳惠芬



变革创新，在华日企业业务转型与人力资源管理趋势

宏观环境不确定因素的增多，正在不断加剧在华日企所面临的业务挑战和经营压力。中智咨询深耕日企多年，发现近年来，越来越多的日企开始加速调整在华业务布局，而为了打好业务转型的“必赢之仗”，企业的组织能力方面也提出了新的要求。在此背景之下，我们应当如何通过组织和人力资源体系的建设，去促进组织能力的提升，支撑业务的发展，成为在华日企经营管理者

和人力资源管理者不得不

思考的问题。

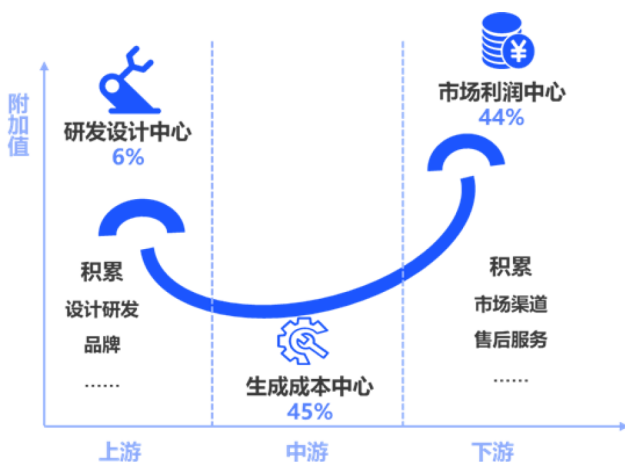
业务的未来在哪里？

很多日企都是在中国的人口红利时代，为了转移成本中心进入了国内市场。而随着国内市场的迅猛发展，日企在中国的定位也发生了转变。从中智咨询2023年组织的《企业经营布局和人才发展调研》结果得知，在华日企的定位逐步从生产中心向市场利润中心和研发设计中心转变，这意味着企业

需要在市场渠道、售后服务、设计研发、品牌等方面建立自己的优势。另一方面，中国市场却充满了激烈的竞争，在众多行业，日企的光环都在褪色。

需要的是对未来业务的“洞察”能力。这个重担并不单单压在日本母公司的肩头——往往，日本母公司对中国市场的信息收集、方向判断和机会把握都是滞后的——更需要本土员工充分发挥主人翁意识。

我们每年为大量的在华日企提供咨询服务，和许多日方、中方的经营管理者进行了深度的沟通交流，大家普遍反映“公司员工尤其是中高层管理人员缺乏主人翁意识”。这可能是由过去、现在、客观、主观种种因素综合导致的，我们暂且按下不表。站在未来业务发展的视角，我们清晰明白的是，企业需要组织中的每一个人都更加积极主动，发现问题，创造性地解决问题。只有这样，企业的业务才能可持续地发展，企业的转型才



注：“其他”（5%）包括统括管理等回答。
数据来源：《中智咨询 2023 年企业经营布局和人才发展调研》

这个时候，企业

能成功。

员工能力要求的变化



· 中智咨询“2023年人力资本管理趋势”调查结果 738家企业回复统计结果

· 中智咨询“2020年人力资源管理趋势”调查结果

如何迈向组织能力的提升之路？

在提升组织能力的过程中，“明确方向”、“增强意愿”、“持续赋能”缺一不可。

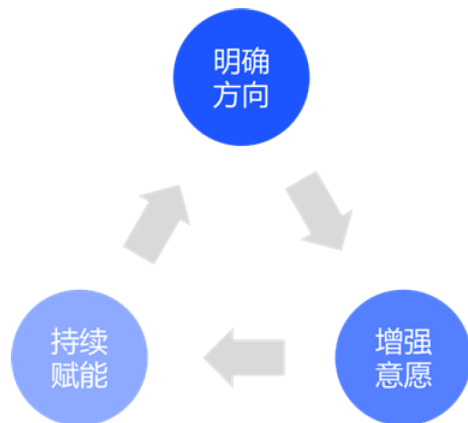
“明确方向”一方面指的是我们需要将企业的战略目标精准地层层分解至部门和员工个人，每个人的工作目标都和企业战略目标方向一致，大家力往一处使。而目标分解通常是日企较为薄弱的环节。在这个过程中，我们可以通过战略解码的方式，带领中高层管理人员理解战略目标，明晰达成路径，拆解工作任务，形成组织绩效和员工绩效的关键指

标。另一方面，我们还需要基于未来的业务发展方向，明确针对不同岗位序列、不同级别员工的任职要求。这些或硬性或软性的要求，不仅能够作为员工职业发展的标准，为员工指明方向，还能够运用在人才盘点、人才培养等多个维度。

“增强意愿”指的是我们需要让员工理解变革、拥抱变革、引领变革。过去在快速成长期，在华日企基本以扩大人员规模、确保平稳经营为管理重心，组织和人力资源管理体系也服务于该目的。因此，我们认知下的传统日企呈现出纵向职能部门直线管理的结构特征，员工各司其职，均等地分配奖金、调薪、晋升的资源，为了鼓励员工的长期服务，各项资源和工作年限绑定，忠诚的员工自然会得到更多机会。而现在，对处于业务转型期的日企来说，我们必须改变过去的价值导向，组织和人力资源管理体系要与业务相匹配，真正激励到企业想要激励的人才。

“持续赋能”指的是在

企业业务转型的过程中，我们需要投入一定的资源持续地为员工赋能。持续赋能的方式多种多样，可以是传统的培训和知识讲授，也可以是案例分析、角色扮演等情景模拟。除此之外，我们还可以让员工参与实践项目，引入第三方的陪伴式辅导，帮助员工在工作当中运用所学的理论和方法，磨练和提升自我，进而更好地支撑企业的业务转型。



总结

美国作家斯宾塞·约翰逊有一句话：“唯一不变的是变化本身。”在如今的BANI时代再适合不过。我们衷心希望在华日企积极应对挑战，推动变革创新，在中国市场实现业绩的提升和可持续的发展。

第12期 【人口专题】 人口流动趋势洞察：中国新兴城市产业机会

前言

当我们分析中国各地区的经济和商业机会时，不可避免会注意到中国市场的一大特征：人口流动。随着经济发展从东南沿海地区逐渐向中部、西部地区延伸，不少新一线、二线城市近年来经济增速赶超北京、上海、广州、深圳这四座一线城市，年轻人注意到了前者提供的更多工作机会和更宜人的生活环境，因此人口流动出现了新趋势。

1. 中国人口流动趋势

全国大部分地区人口负增长，人口由北向南聚集

中国总人口在2022年出现首次负增长，但早在2020年，全国大部分地区的人口自然增长量（出生人数减去死亡人数）已经由正转负。人口负增长最显著的是东北地区，其次为西南地区的重庆、四川，以及华东地区的上海。

然而，人口自然增长量只是反映当地原生人口基本面的数据之

一，我们在此进一步引入“净人口流入”这一概念，用一个地方的常住人口（实际经常居住在某地区半年以上的人口）增量减去自然增量，来更精确地观测当地的实际人口变化。

图表1显示，2021-23年东北、华北、西北基本呈现人口净流出态势，与之相对的是中部和南部地区部分省市吸收了人口，可以说从北向南聚集是当前中国人口流动的一大趋势。

细分来看，江苏、浙江、湖北和四川这四个省人口净流入量巨大，我们将在后文深入分析它们何以具有如此大的人口引力。

这里值得注意的是，广东作为历年来中国经济体量最大的省份，却在2022年出现了70万人口净流出。拆分省内各地级市的城镇人口变化来看，发现人口主要从东莞、佛山、广州、深圳等经济强市流出，我们推测是由于2022年许多企业、工厂受疫情影

(图表1) 各省市净流入人口 (万人)

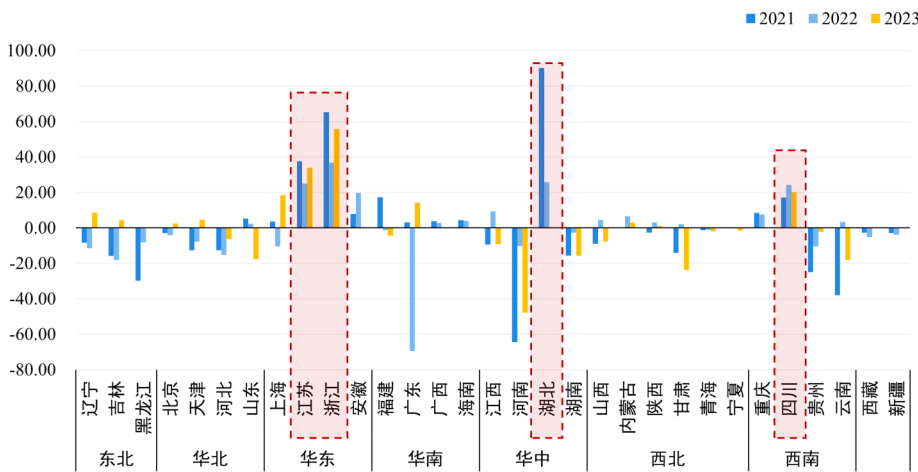
区域	省市	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
东北	辽宁	-18.17	-10.22	-13.10	-16.70	-10.57	-6.88	-8.36	-11.50	8.59
	吉林	-29.89	-45.87	-41.66	-42.90	-33.90	-41.57	-15.79	-18.07	4.35
	黑龙江	-76.86	-64.29	-62.59	-69.68	-68.68	-69.70	-29.82	-8.11	
华北	北京	10.64	-1.93	-9.25	-8.53	-7.36	-4.73	-2.81	-4.19	2.59
	天津	9.67	1.36	-36.71	-28.75	0.02	1.74	-12.56	-7.70	4.50
	河北	-18.48	-14.81	-14.64	-18.97	-14.84	10.27	-12.63	-15.29	-6.26
	山东	0.16	-0.53	-41.43	-17.13	-14.09	45.23	5.28	2.25	-17.71
华东	上海	-15.03	-0.85	-7.91	4.55	2.28	8.61	3.50	-10.43	18.45
	江苏	17.24	43.21	19.48	3.68	5.41	6.90	37.65	25.00	34.01
	浙江	65.19	52.64	59.07	69.16	70.44	89.64	65.20	36.74	55.68
华南	安徽	-27.91	-20.52	-25.39	-20.13	-20.44	3.67	7.93	19.69	
	福建	8.08	-1.20	13.44	10.41	4.98	12.12	17.30	-1.30	-4.41
	广东	110.23	142.26	122.86	106.11	40.66	64.55	3.19	-69.39	14.20
	广西	3.16	7.96	6.45	-0.20	-0.60	12.22	3.80	2.79	
华中	海南	1.87	3.84	5.61	2.70	6.11	12.54	4.33	4.06	
	江西	-26.20	-21.74	-19.72	-31.25	-26.62	-9.52	-9.42	9.45	-9.17
	河南	1.35	17.10	-7.62	-13.44	-4.31	19.43	-64.51	-10.21	-47.75
西北	湖北	5.36	5.25	-13.95	-13.83	-15.29	-185.73	90.25	25.74	
	湖南	-40.44	-33.43	-33.03	-31.90	-15.64	1.25	-15.67	-2.72	-15.72
	山西	-24.57	-21.77	-23.70	-23.11	-16.44	-10.94	-9.00	4.28	-7.54
	内蒙古	-14.87	-12.14	-12.08	-16.83	-13.22	-11.96	0.27	6.57	3.03
西南	陕西	4.34	10.98	11.06	9.65	-3.81	3.42	-2.71	3.11	1.18
	甘肃	-23.69	-18.13	-13.18	-18.13	-15.67	-15.10	-14.03	2.08	-23.70
	青海	-3.90	0.08	-0.21	-3.90	-1.34	-0.48	-1.35	-1.00	-2.00
	宁夏	-0.03	4.87	4.39	-1.04	1.66	-0.11	0.07	-0.20	-1.50
	重庆	14.74	25.94	21.32	8.66	15.46	21.81	8.50	7.69	
西南	四川	29.36	26.30	3.02	-1.55	-0.09	27.06	17.12	24.19	20.12
	贵州	9.58	25.74	18.16	-7.88	0.31	-15.30	-25.06	-10.30	-2.12
	云南	-19.81	-16.87	-16.09	-22.28	-19.28	-6.12	-38.01	3.33	-18.17
	西藏	2.11	6.13	5.39	0.81	3.31	1.70	-2.76	-5.20	
新疆	33.91	16.34	24.02	24.68	29.63	27.68	-2.94	-3.99		

出处：国家统计局，Speeda整理绘制

注1：净流入人口=常住人口增长部分-自然增长部分

注2：部分省市2023年数据尚未公布

(图表2) 2021-23年各省净流入人口 (万人)



出处: 国家统计局, Speeda整理绘制

响无法正常运营,同时外需疲软,对当地出口导向的生产活动造成冲击,因此出现大量劳动力离开这些城市。2023年随着疫情影响消退以及外需有所复苏,广东迎来了人口回流。广东的情况生动形象地表明,人口流动能够从侧面反映一个地方的经济运行状况。

2. 展望未来: 有望出现更多区域人口中心

中国正在经历不同于过去10-20年的人口流动趋势,人们不再将目光局限于四大超一线城市,而是注意到了周边快速崛起的新一线和二线城市,这些城市不仅提供与超一

线城市不相上下的工作机会,还可能拥有更宜人的居住条件(如更低的房价)。

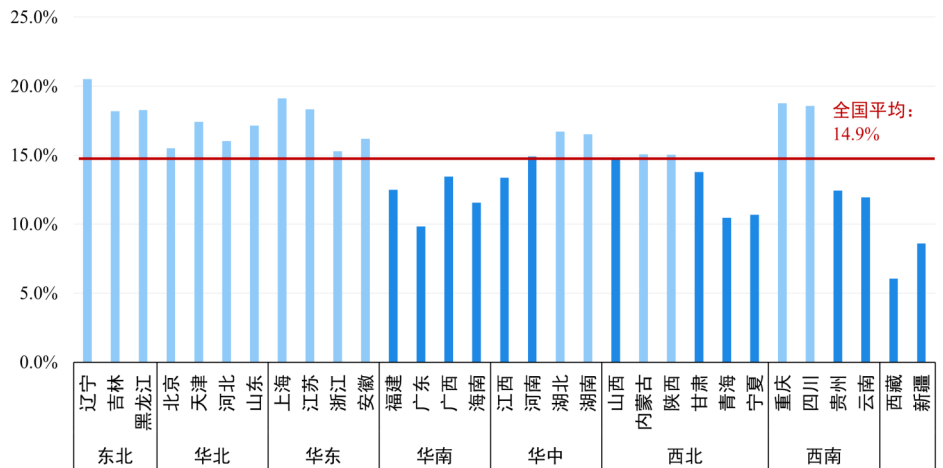
本文筛选出10座城市进行了详细分析,江苏与浙江的8座正在吸收

原本可能计划前往上海的劳动力,而武汉和成都则已然成为中部和西部地区的人口流向中心。我们预计,中国今后将出现更多区域中心,这不只是出于上述“机会”与“宜居”两大因素的考虑,还是由中国总体人口年龄结构所决定的。

从图表3可以看到,中国大部分省市都已进入深度老龄化社会,越来越多年轻人将面临如何平衡抚养老人与个人生活的难题,在距离家乡更近的城市就业生活很可能成为不少人的“刚需”。

因此,企业也可以将视野放大,追随人流方向适时调整产业布局,Speeda也会为您持续关注新兴城市的投资商机。

(图表3) 2022年各省市65岁以上老龄化率



出处: 国家统计局, Speeda整理绘制

通知

近日,思必达中国和中智咨询联合发布了《2024年度在华日资企业经营布局和人才发展调研》研究报告。这份报告的研究成果旨在帮助在华日资企业明确未来的业务战略和人才发展路径,并优化人才发展框架。我们相信,报告中的发现将为日资企业在中国市场的经营与发展提供宝贵的市场信息和有力的决策支持。阅读完整报告,您可至以下网站,或长按识别二维码进行免费下载。

<https://ub-speeda.cn/zh/documents/240711/>

cjic 中智咨询 思必达 Speeda

2024年度在华日资企业经营布局和人才发展调研

联合调查-中智咨询&思必达中国

阅读全文

連載

人材づくり

変化する時代の

— 今回のテーマ —

分层培训设计 有效提升管理能力



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

在众多日资企业中，人力资源部门总能敏锐地捕捉到经理们面临的问题，并期望通过培训等方式助力管理者们提升管理能力。然而，在当前严峻的经营环境下，如何高效利用有限的培训资源，实现最优性价比，已成为一项重大挑战。

此时，我们可以借鉴罗伯特·卡茨 (Robert Katz) 的模型，此模型明确了管理层所需的能力要求。以此为基础，我们针对不同层级的管理者，设计有侧重点的培训内容，以实现精准提升。

罗伯特·卡茨模型强调，一个优秀的经理人需兼备业务执行能力、人际技巧能力和概

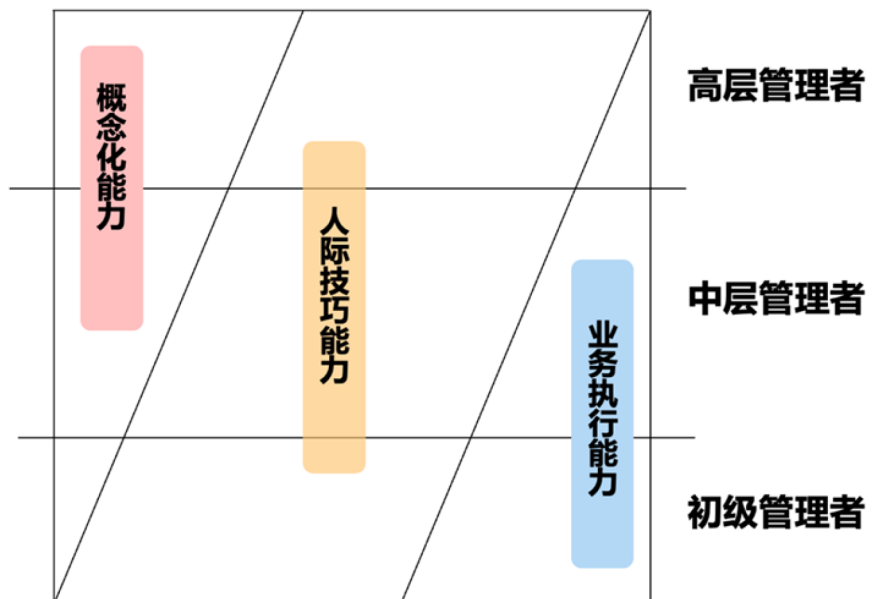
念化能力，但不同层级的管理者对这些技能的需求侧重点有所不同。因此，我们针对不同层级的经理，可以设计如下培训重点。

初级管理层：

对于这一层级，业务执行能力与人际技巧能力的培养至关重要。为确保团队能实现既定目标并在业务上取得实际成果，提升业务执行能力显得尤为重要。具体而言，他们需要掌握SMART目标的设定、业务进展管理、评价以及指导下属提升业务等能力。

同时，团队建设也是不

-Robert L. Katz模型



可或缺的一环，初级经理需要学会如何激发团队成员的动力、自主性和创造力。因此，他们需要磨练面试技巧以选拔合适人才，提升传达自身想法和意见的演讲展示能力，以及学习如何建立信任关系的沟通技巧。

中级管理层：

在这一层级，除了继续重视人际技巧能力的培养外，还特别需要关注加强概念化能力的开发。中级经理需具备发现组织问题并进行改善的能力，这要求他们不仅要有效地与团队成员沟通，还要运用概念化能力进行深度回顾与分析。

此外，他们也要对组织氛围保持敏感，及时采取措施以实现最优化。为此，中级经理需综合运用业务执行能力、人际技巧能力和概念化能力，以确定问题、找出根本原因并制定解决方案。同时，他们还需学会从更高视角审视问题，以实现部门间的有效合作与协同。

高级管理层：


对于这一层级而言，概念化能力的培养最为关键。在不确定的商业环境中，为商业和组织设定明确愿景、制定方针和战略是高层管理者的重要职责。这需要他们具备洞察市场动向、制定长期发展战略以及领导组织变革的决策能力。

同时，为了企业的持续发展，高层管理者还需识别和提拔优秀人才，塑造健康的组织文化和价值观。这要求他们不仅要深入了解各层级员工的实际情况和战斗力，还需有效传达企业的理想、使命和价值观，通过多种策略营造良好的组织氛围。在这一过程中，人际技巧能力的运用也显得尤为重要。

通过明确各层级经理的核心能力并聚焦于这些能力进行相应的人才开发和培训设计，我们可以实现更高性价比的人才培养措施，同时也更容易获得企业内经营层和部门管理层的广泛理解与支持。

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



HR REPORT

2024年第2四半期

在第二季度，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。



グローバル転職実態調査 2023

【発表元】 Recruit/Indeed
【言語】 日本語

Recruit和国际经济研究机构Indeed Hiring Lab对全球11个国家的求职者进行了调查，旨在了解各国在再技能培训、职业自主意识、转职行为等方面的实际情况及其差异，并将结果整理成报告。报告清晰地反映了求职者的志向和期望，相信也能为招聘工作提供参考。

キーワード

リスキリング

キャリア自律

転職



2023幸福企业白皮书

【発表元】 FESCO ほか
【言語】 中国語

キーワード

幸福な企業

従業員満足度



RMS Message vol.74 「オーバーマネジメント —管理しすぎを考える」

【発表元】 Recruit Management Solutions
【言語】 日本語

キーワード

過剰管理

過組織症候群

中堅社員の成長



これからの人事部の役割 -人材戦略と経営戦略の運動から考える-

【発表元】 産業能率大学
【言語】 日本語

キーワード

人的資本経営

人材戦略



2024年职场学习报告

【発表元】 LinkedIn
【言語】 中国語

キーワード

スキル開発

学習文化

AIスキル



PICKUP

HR News

我们挑选了第二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
4月7日	报告：65%受访职场人已使用过AI类工具	中国经济网
4月9日	大学生求职受挫，面试官暖心回复：“你很优秀，不该被别人定义”	九派新闻
4月16日	毕业生与AI面试官“狭路相逢”	东南早报
4月19日	“AI面试官”伴毕业生走好求职路	中国教育新闻网
4月25日	AI面试能不能取代真人？	中国青年报
4月27日	找工作遇到的第一个面试官，是AI	中国青年报
4月27日	“00后”整顿职场：盲目任性还是智慧表达	中国妇女报
4月27日	职业趋势报告：AI能力正成为职场关键竞争力	科技日报
4月28日	前程无忧《2024职场人理想休假调查》：多数受访者表示调休日工作效率低	千龙网
4月29日	十个劳动争议典型案例值得好好看	劳动报
5月1日	最高法发布劳动争议典型案例	新华网
5月7日	迎战“AI面试官”，只有“题库”还不够	中国青年报
5月7日	调查显示中国内地小微企业招聘意愿创2020年来最高	中国新闻网
5月8日	不只是求职者要“过关”，AI面试官也要“闯关”	中国青年报
5月11日	“AI面试”的不只是求职者	科技日报
5月11日	让职工拥有幸福的职场环境	中工网
5月22日	职场需要人情味 冷漠管理已过时	江苏工人报
5月25日	我的面试官不是人	中国新闻周刊
5月27日	人工智能面试需加强规范	经济日报
5月27日	强制执行带薪年假行不行？	法治日报
6月2日	未如实申报劳动者离职原因致其无法领取失业金，是否应赔偿？	中工网
6月10日	“多给一天陪考假，还是带薪的”	中工网
6月11日	“霸总”发言遭吐槽 对职场年轻人多些体谅	中国青年报
6月15日	离职证明不是劳动者放弃权利的协议	工人日报
6月18日	性格测试不应成为企业招聘“硬杠杠”	中国经济网
6月21日	实习期间劳动关系认定与补偿：两案例解析实习生的权益保障	央广网

見ておくといい… かもしれない動画

2024.04~2024.06

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 “除购交易型”受贿典型案例解析

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1ei421S7vF/>

发表元 法律名家讲堂



题名 绩效管理之绩效管理中的考核及评分方法
(第一集)

URL <https://www.bilibili.com/video/BV15K421h7f5/>

发表元 UPHR



题名 如何快速搭建胜任力模型

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1cn4y1d7mf/>

发表元 HRBP喵教官



题名 HR必备的Excel实操

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1Ff421S72q/>

发表元 HR咸鱼小姐



题名 企业解除劳动合同成本控制及
员工离职管理

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1hA4m1F7en/>

发表元 法律名家讲堂



企业参观活动成功举办！ 学生们来到博迈立铨中国

6月27日，博迈立铨投资（中国）有限公司（普罗特利中国）与RGF共同举办了办公室开放日活动。上海师范大学外国语学院/信息与机电工程学院的学生们受邀来到普罗特利中国的办公室参观。

在博迈立铨中国介绍公司业务、与CEO交流以及参观办公室之后，RGF为学生们提供了面试指导和模拟集体面试。学生们表示：“以前不了解这家公司，现在对它有了更深入的认识”“对就业市场的理解更深了”。此次活动对企业和学生双方来说都是一次非常有意义的交流。

我们公司不仅提供人才推荐服务，还开展各种尝试，以支持企业的人事部门。为了与客户共同成长，成为客户最信赖的合作伙伴，RGF今后也将继续迎接新的挑战。



免费招募实习生

internship

上海のお客様限定のサービスとなります。
本年度は、9月よりサービス開始の予定です。

prg@rgf-hragent.com.cn

实习生招聘覆盖各大高校日语、机械、电子、电气、化学、材料、IT等专业学生。实习生招聘不收取介绍费用。

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-05790>

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	北京市朝阳区東東三環中路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
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7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

TEL. (+86) 21 5331 8000