

## 求人/求職者動向

20多岁求职者的内定率持续超过五成  
30岁及以上人群的跳槽活动较为疲软

## 中智諮詢 HR Advice

组织优化和控本增效下的激励体系设计

## AI×HR

AI的引入会让员工满意度爆棚?

## Speeda China 中国经济トレンド

第13期 2024年中国房地产市场投资调查报告  
按资产划分的市场最新趋势

## 連載

### 变化する時代の人材づくり

“降本增效” 人力资源部门如何做贡献?

上海晶之道企业管理咨询咨询有限公司

## 20多岁求职者的内定率持续超过五成，30岁及以上人群的跳槽活动较为疲软

### 第三季度招聘需求减少 23% 降幅超过第二季度

在第三季度（7月至9月），我公司受托的招聘需求数量与去年同期相比减少了23%。降幅超过了第二季度，作为第三季度，

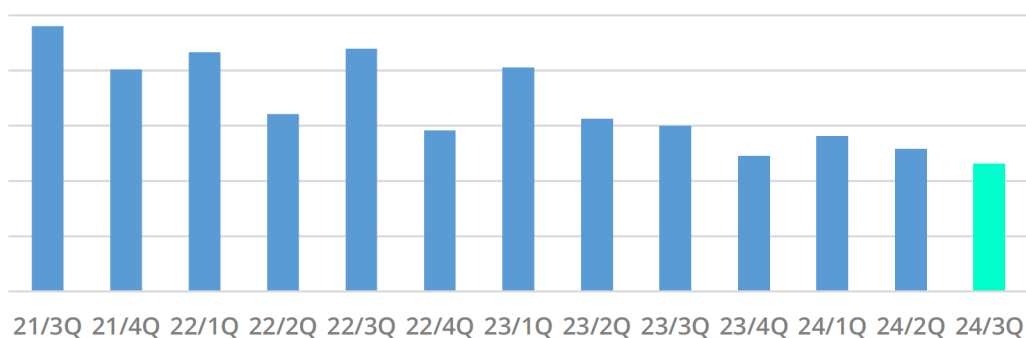
这是自统计开始以来招聘需求数量最少的一次，持续处于低迷状态。

人员需求低迷的主要原因，如我们多次提及的那样，是由于中国经济的长期不景气导致日企投资意愿减退。

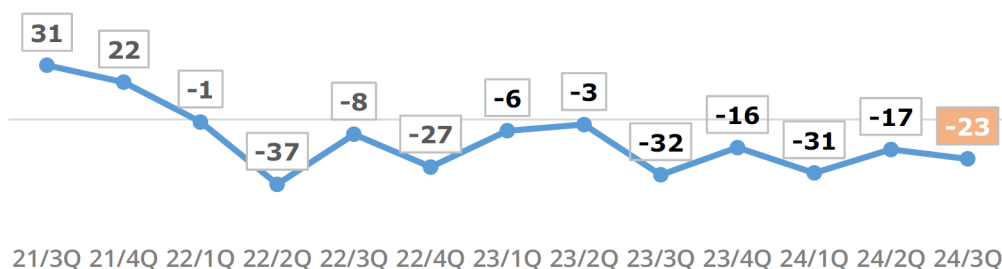
此外，或许有必要考虑到AI的兴盛可能会成为招聘的阻碍因素。在AI的业务应用逐渐推进的过程中，如果AI能够替代人类工作的部分不断扩大，那么只要业务规模不扩大，企业的意识就容易倾向于维持现状，甚至裁

### 中国大陆拠点 求人の動向

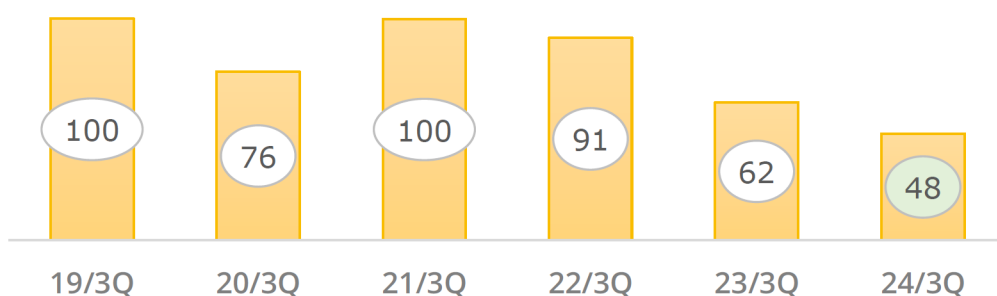
#### 〈季度招聘数量的变化趋势〉



#### 〈去年同期相比增长率变化〉 ※单位=%



#### 〈新冠前后对比〉 ※19年3Q招聘数=100



员。

目前还不能断定 AI 应用扩大的影响已经显现，但未来的动向有必要加以关注。

### 20 多岁求职者内定率居高不下

求职者的态度依然谨慎。第三季度正在招聘的岗位收到的总应聘数量是自 2019 年第一季度以

来最少的。

9 月和 10 月出台了一些规模相对较大的经济政策，但即使这些政策能够改善人们对跳槽的期待感，这个时间点恐怕也要到明年了。总应聘数量触底反弹也很可能会推迟到明年以后。

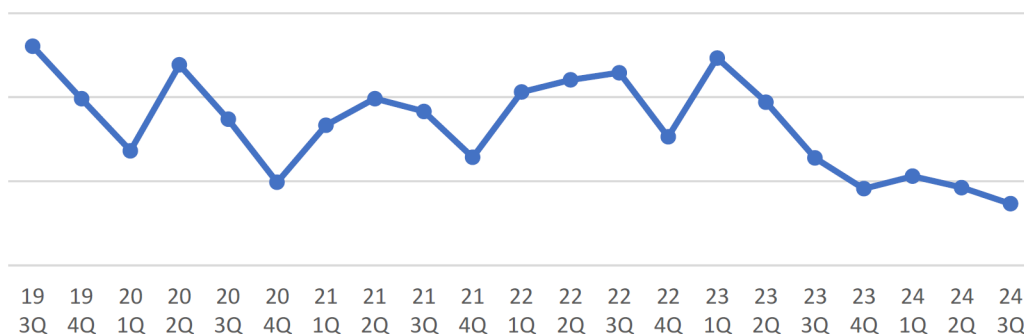
在获得内定的人群中，20 多岁求职者的比例在第三季度达到了 58%。从五年前第三季度的

23% 开始呈上升趋势。此外，30 多岁求职者的比例为 32%（五年前为 57%），40 岁及以上求职者的比例为 10%（五年前为 20%）。

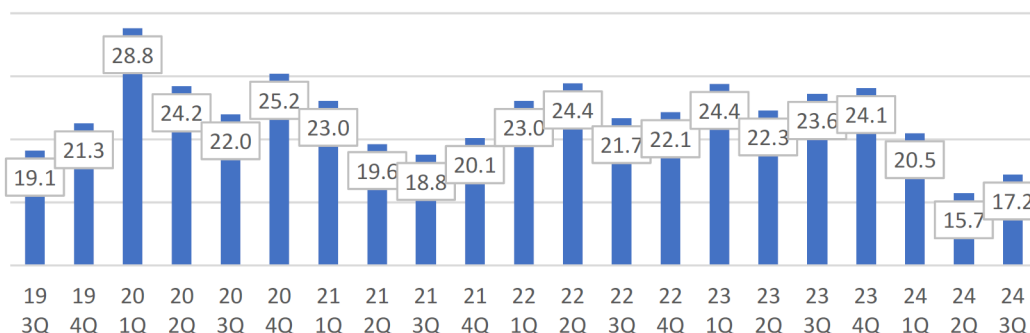
由此可以看出，积极进行跳槽活动的 30 岁及以上求职者在这几年逐渐减少。

## 中国大陆拠点 求職者の動向

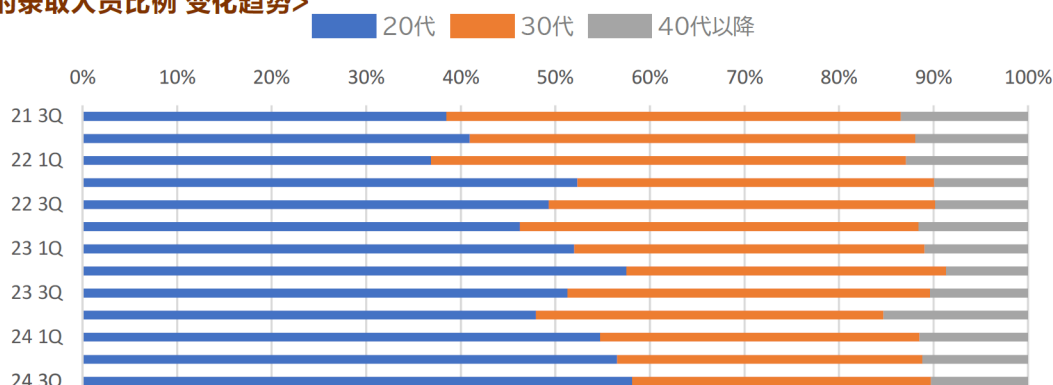
### <正在招聘中的职位的总申请数量>



### <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>

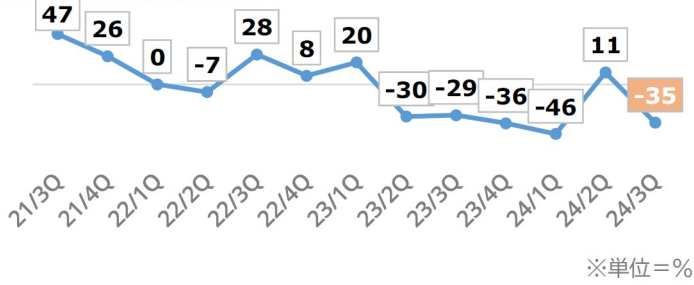




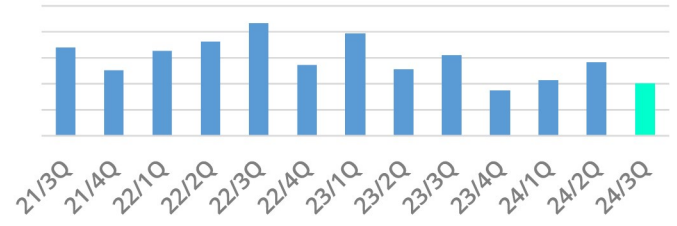


汽车/汽车零部件

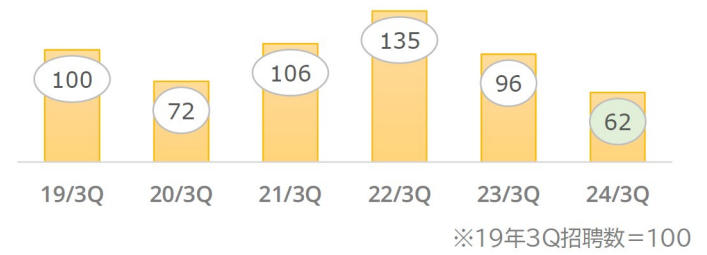
〈去年同期相比增长率变化〉



〈季度招聘数量的变化趋势〉

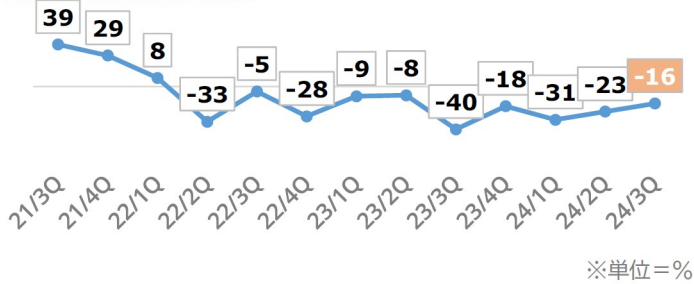


〈新冠前后对比〉

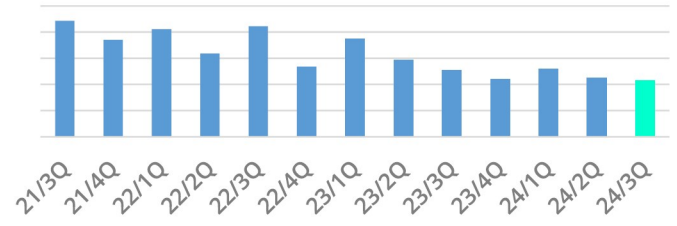


电机/电子

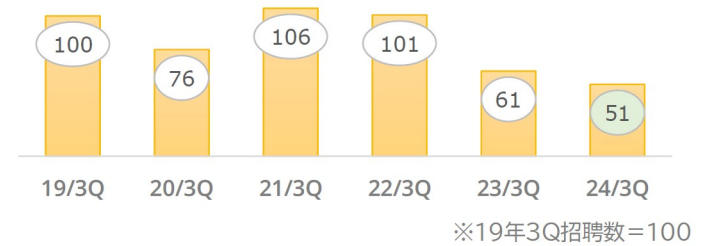
〈去年同期相比增长率变化〉



〈季度招聘数量的变化趋势〉

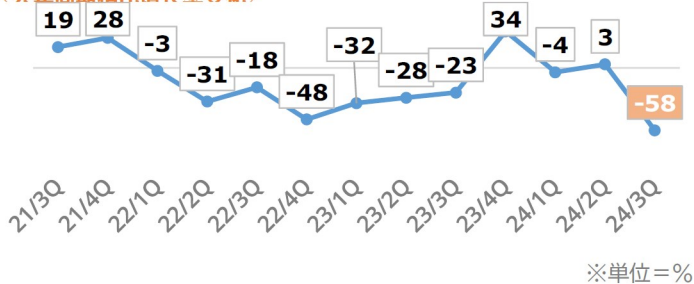


〈新冠前后对比〉

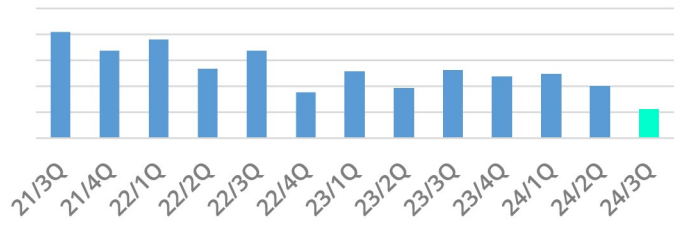


金属

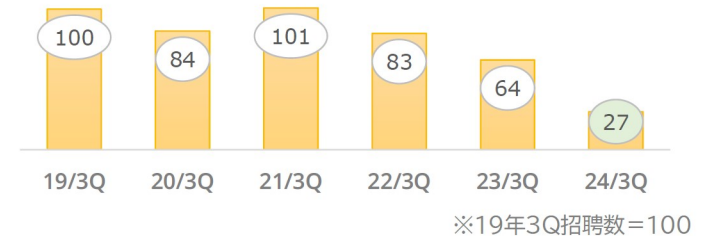
〈去年同期相比增长率变化〉



〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

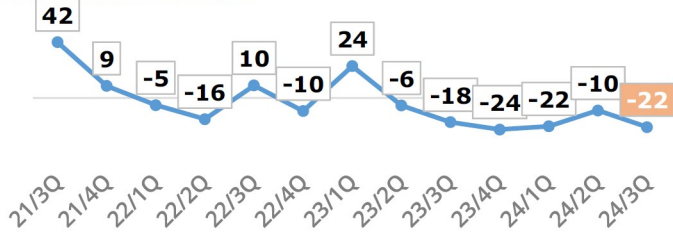






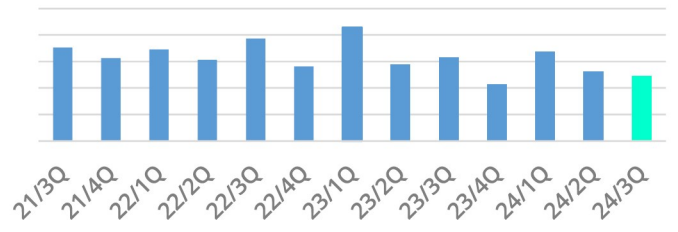
## 化学

〈去年同期相比增长率变化〉

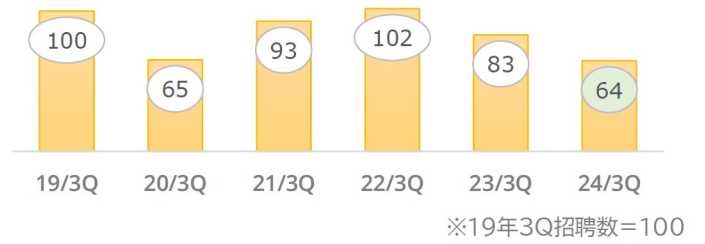


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

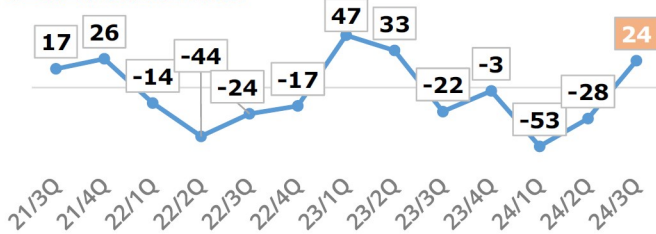


〈新冠前后对比〉



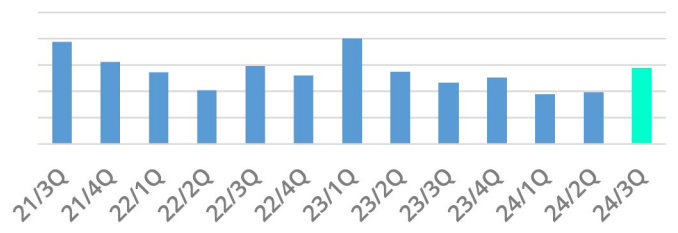
## 医药/医疗器械

〈去年同期相比增长率变化〉

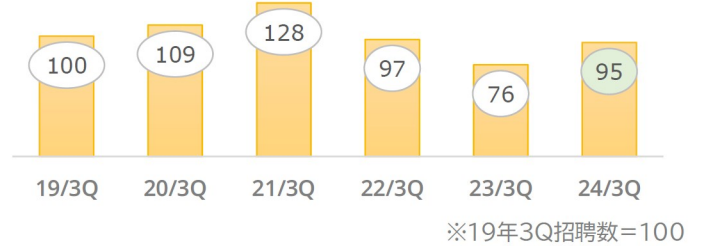


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

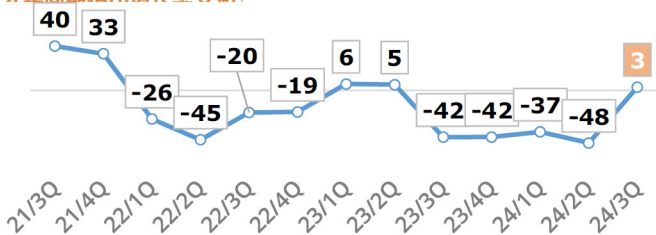


〈新冠前后对比〉



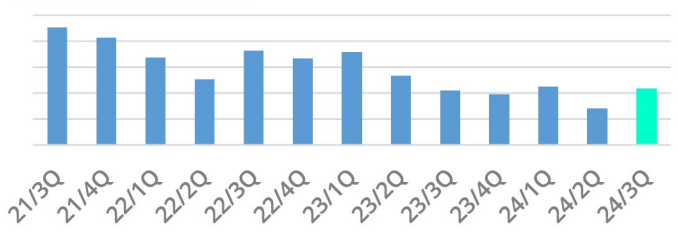
## IT/通信

〈去年同期相比增长率变化〉

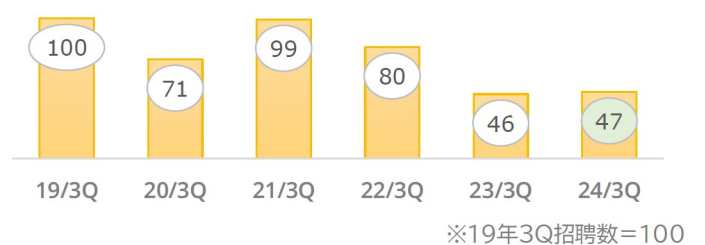


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



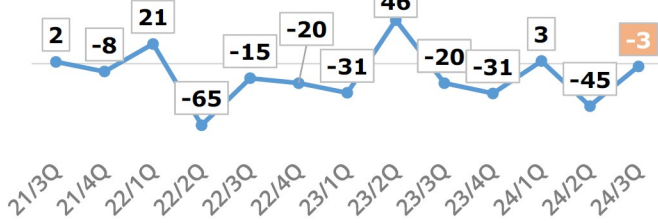
〈新冠前后对比〉





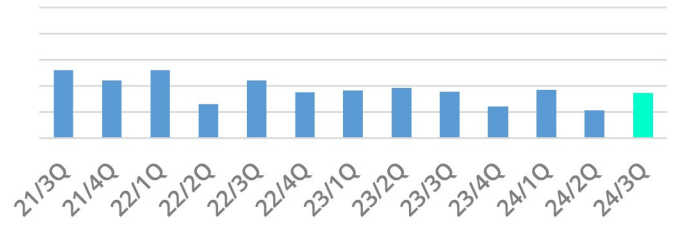
## 金融

〈去年同季相比增长率变化〉

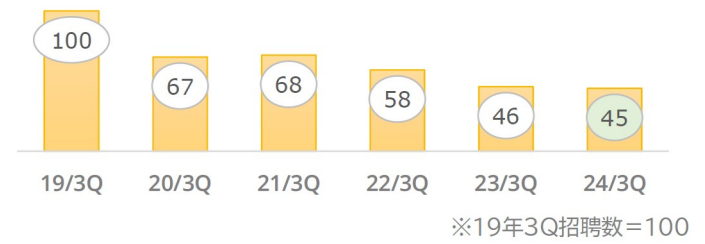


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

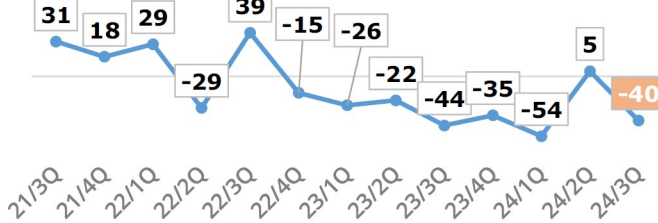


〈新冠前后对比〉



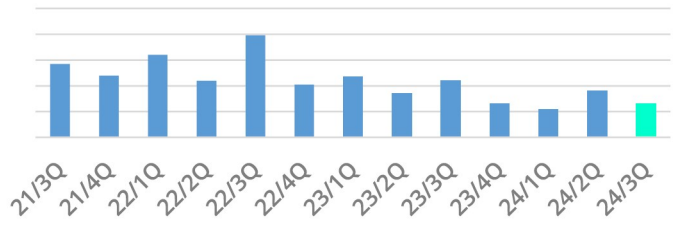
## 物流

〈去年同季相比增长率变化〉

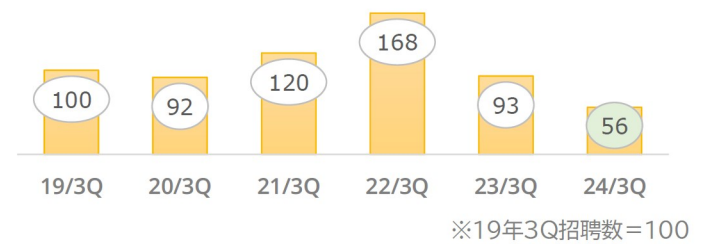


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉

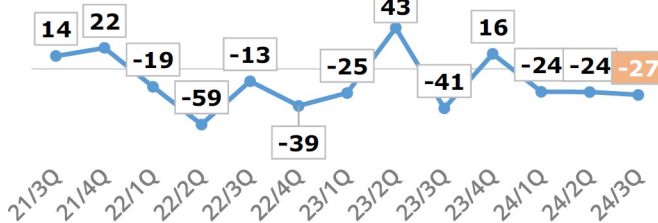


〈新冠前后对比〉



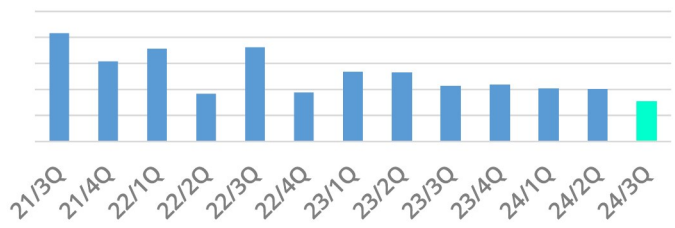
## 其他服务

〈去年同季相比增长率变化〉

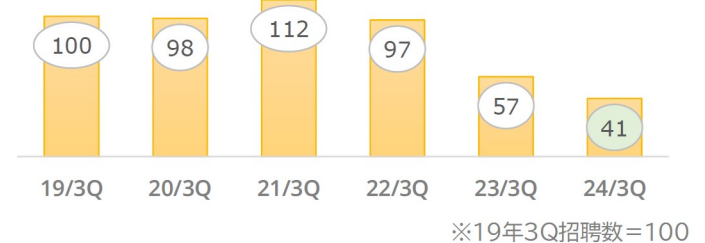


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉





# AI X HR

- CASE 4 -

AI 的引入  
会让员工满意度爆棚？

在某大型咨询公司，为确保自身服务的竞争力，在全公司引入了 AI 技术。结果，作为附带效果，员工满意度（ES）得到了提升。

并非为了提高 ES 而利用 AI 技术，而是引入 AI 本身就能提高 ES 这一事实，似乎能给人事部门的各位带来启示（提高 ES 有时也会成为使命）。



## AI 利用的促进与 工具开发的推荐

这家咨询公司为了在整个组织中提高生产力，号召全体员工使用生成式 AI，并对全体员工进行了使用方法的培训。

同时，该公司推荐员工自行开发针对个别业务的 AI 工具。结果，员工们陆续创造出定制化的生成式 AI（例如制作演示文稿的 AI、制作会议记录的 AI 等），不仅实现了各种实际业务的高效化，还实现了业务质量的提升。

为每一位员工提供能够创建最适合自己业务的 AI 的环境，并且能够将实现的 AI 与其他员

工共享，这成为了该公司取得巨大成功的原因。

## AI 引入使员工满意度提升 原因何在

该公司表示，引入 AI 带来的生产力提升也有助于提高 ES。

该公司解释说，通过使用 AI 工具，实现了曾经耗费大量时间的业务（例如资料制作和数据分析业务等）的省力化，从而能够将更多的时间集中在更具创造性和高价值的业务上，这提高了员工对工作的积极性和成就感，进而提升了幸福感。

值得关注的是，将工具的开

发交给员工，建立了一种自然能提高员工参与度（员工自发想要做出贡献的态度）的机制。可以说，当参与度提高时，就会形成一个理想的循环，即参与度的提高成为新的生产力提升和创新想法产生的契机。

## 建立将 ES 的提升最大化的机制

预计未来 AI 在各种行业的业务引入将加速进行。

在这种情况下，从事人事工作的各位有必要以“引入 AI 能够提升 ES”的观点为出发点，推进建立将其效果最大化的机制。



華東地区

Huadong

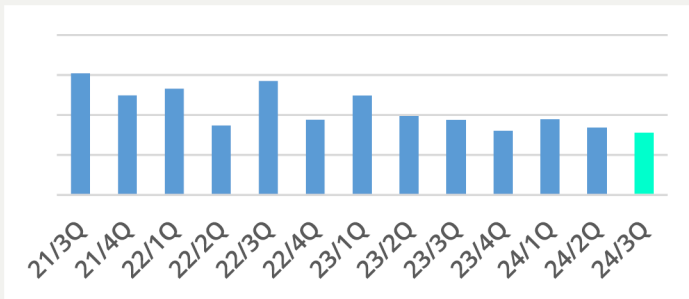
今年夏天真的很热，但一涉及到招聘，情况却完全不同，一直持续着冷清的氛围。第三季度华东地区（上海以及江苏、浙江）的招聘需求数量与去年同期相比减少了17%。

由于招聘数量减少，对每一个招聘岗位的考量更加充分，感觉人才要求和招聘时间表明确

的岗位在增加。其中引人注目的是随着与中国企业的合作以及以中国企业为目标的业务拓展而产生的人才需求。提出与以往日系企业典型招聘不同的条件和要求的情况也并不罕见。

在求职者方面，考虑到近来的严峻形势，只要有好机会，不介意在（居住城市以外的）邻近城市工作的人比以前增多了。

華東地区の求人数推移



華東地区總監  
陳 雅楠

華南地区

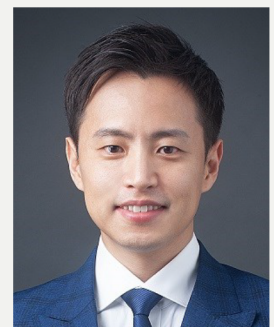
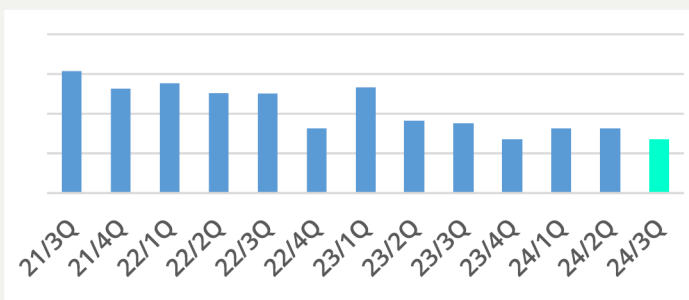
Huanan

华南在企业业绩恢复需要时间的华南地区，第三季度的招聘需求数量与去年同期相比减少了24%。很多企业由于预算削减而暂停招聘，或者在控制预算的同时只招聘关键职位和即战力人才。反映企业谨慎态度的是①面试合格率降低、②选拔流程长期化。①是由于招聘标准更

加严格的影响，虽然招聘预算和待遇没有改变，但对人才的要求比以前更高了。

另一方面，求职者方面，以（A）保持目前的角色和工作内容 × 薪资上涨、（B）降低目前的角色和工作内容 × 维持薪资、（C）提升目前的角色和工作内容 × 薪资上涨中的任何一种情况进行跳槽活动，这里产生了不匹配。关于②，作为①的结果，由于双方都需要时间进行斟酌，选拔流程变得长期化。

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

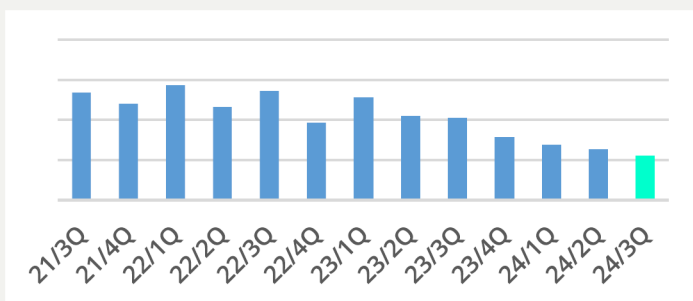
## 華北地区

Huabei

**化** 北华北地区的招聘需求数量与去年同期相比减少了 46%，下降幅度比华东地区和华南地区都要大，这种状态持续着。

即使处于困境中，部分汽车相关企业为了获取新能源汽车市场，仍在积极推进技术类和管理类人员的扩充。此外，在中国老年人口不断增加的

### ▼ 華北地区の求人人数推移



背景下，医疗需求不断扩大，具有技术优势的日系医疗器械相关公司拓展了活跃机会，因此行业相关企业出现了增加人员的招聘需求。

是因为强烈地认为这是买方市场吗？近来企业对人才的要求往往变得更加严格。但实际上，由于求职者对跳槽的期待感也很低迷，所以绝不能说是买方市场。这种认识上的差异有时会阻碍招聘的实现。



華北地区責任者  
薛強

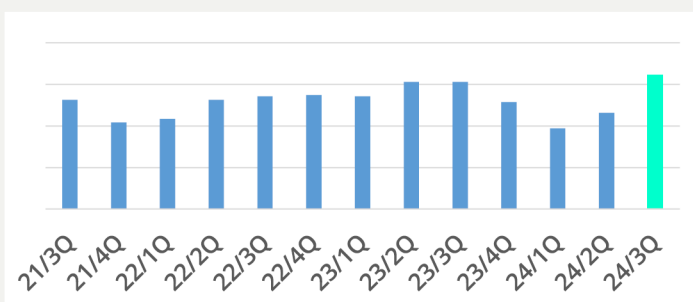
## 日本人求職者

Japanese Jobseekers

**日** 本人招聘岗位（日系企业和非日系企业的日本人招聘岗位总数）比第二季度进一步增加，从 2020 年以来以季度为单位看，成为数量最多的一次。与整体招聘需求低迷相比，可以说对日本人才的需求正强劲发展。

五年前，80% 以上的招聘岗位来自日系企业，

### ▼ 日本人募集求人の求人人数推移



但目前这个比例下降到 50% 多一点。可以看出非日系企业对日本人的需求在扩大。

其背景是，在以半导体为首的前沿领域，中国有提高国产化比率的趋势。国产化的趋势预计今后会越来越强，随之而来，在日本具有技术优势的领域可能会产生更多的人才需求（特别是工程师人才）。



ジャパンデスク責任者/総監  
陳惠芬

## 组织优化和控本增效下的激励体系设计

面对复杂多变的市场环境和内卷的竞争环境，企业需要不断提升自身的核心竞争力，以便更好的适应市场竞争，提升盈利能力，增强抗风险能力和促进可持续发展。近两年，大多数企业都在着眼于组织优化和控本增效，控本增效/降本增效也早已成为了人力资源从业者关注的核心话题。

### 企业人力资源相关的控本增效的举措有哪些？

根据中智咨询的组织优化咨询项目经验，比较常用且有效的举措主要有改进绩效管理、差异化的薪酬激励、激发关键人才活力等做法。

#### 1. 企业绩效管理优化

调研结果发现，67%的企业表示其绩效目标的制定方式为由上至下逐层分解，

28%的企业为上下并行共同制定，由此可见对于绩效目标的制定，上级部门占据主导地位。结合我们优化绩效管理体系实践经验来看，有3成左右的企业并未将指标分解到员工，同时大部分企业分解到员工的指标与战略目标之间存在一定程度的断层。

因此，在企业进行绩效管理体系优化时，越来越多的企业会选择战略解码的方式寻求“上下同心”的效果。战略解码是指将企业的战略目标细化为可执行的行动计划和关键绩效指标，确保组织和员工都能深刻理解

自己的工作是如何与公司的整体战略相关联的。战略解码的步骤通常是：

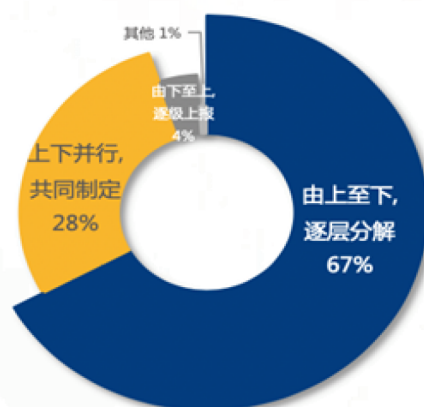
- 1) 明确战略方向
- 2) 市场洞察
- 3) 创新焦点
- 4) 业务设计
- 5) 绘制战略地图
- 6) 设定关键绩效指标
- 7) 形成行动计划
- 8) 责任分配。

近年来，不少在华日企也开始尝试导入战略解码工具，但依然面临一些挑战。

例如，

- 1) 如何确保战略的一致性和协调性，会存在明明知道应该去做的事情是什么，但却由于诸多不能做到的事情影响战略落地效果的课题
- 2) 如何克服组织内部的障碍，横向纵向的沟通不畅或者人财物资源分配不当等
- 3) 如何保持战略的灵活性，以适应中国

绩效目标的制定方式





市场和环境的快速变化等等。

倘若正确有效的落实了战略解码，对于企业战略成功实施会起到关键作用。

## 2.差异化的薪酬激励

我们欣喜的看到，越来越多的在华日企已经开始突破“平均主义”传统，去寻求真正的公平公正了。差异化薪酬激励是根据员工的个人表现和贡献度来确定薪酬，这里的薪酬指的是整体薪酬的概念。员工的年收根据企业对于人才的战略规划和定位以及薪酬战略确定年收入的指导线，之后根据人力资源领域经典的“3P模型”合理定薪，结合量化的绩效考核，最终实现能者多劳、多劳多得。

对于在华日企而言，导入差异化激励的同时，也面临着人才识别困难、评价大锅饭、中高层管理干部的管理能力和意识有

待提升等传统问题。因此在实战中，企业需要同时建立人才盘点机制和细化员工薪酬管理，并根据不同类别员工的需求和岗位价值，差异化设计薪酬体系，以更好的吸引保留人才，同时能够更好的激发员工活力和发挥员工价值，进而实现组织绩效的提升。

## 3.激发关键人才活力

面对日趋激烈的竞争环境和飞速变化的外部市场，关键人才的活力与创造力是企业竞争力的核心所在。对于关键人才活力的激发，传统视角更加聚焦在是否为关键人才提供了具有竞争力的薪酬水平，以及浮动薪酬是否能够与关键人才的价值创造进行有效的挂钩。

这些关注点无疑是正确的，但可能不足以应对当前的挑战。对于关键人才而言，除了通过传统的薪酬绩效以解决他们的动力之外，还有一个常常为企业

所忽视的视角，就是能否为这些人才提供一个支撑的环境。中智咨询基于实践发现，对于关键人才而言，他们所需要的支撑的环境主要包含以下维度：

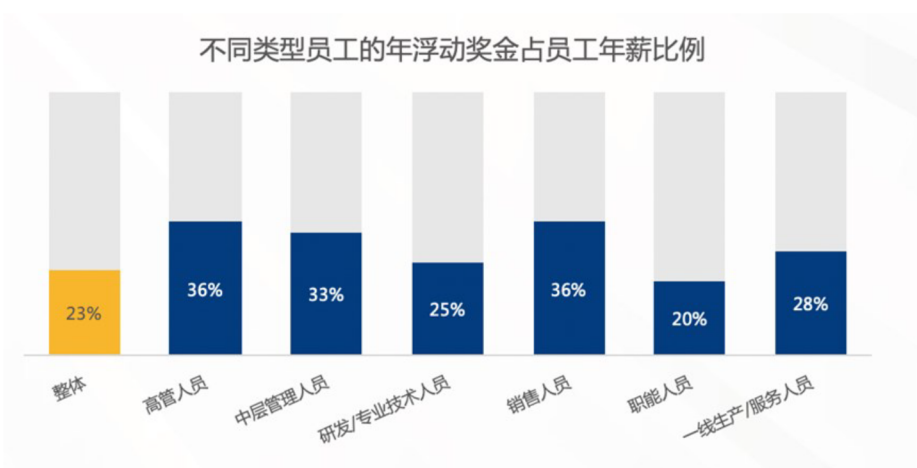
- 1) 开放和包容，能够相对自由的表达自己对业务和管理的观点和看法
- 2) 真正的鼓励创新，组织愿意为未来投资并承担相应的风险，而非口惠而实不至，将创新的风险和代价转移给员工
- 3) 感受到来自内部的支持和协同，而非”扯后腿“。

无论是相关的业务部门还是职能部门，都在努力创造一个支撑”业务成功“的环境，而非打造一堵又一堵部门墙。

当关键人才感受到他们的观点被尊重和认可，并且在干事创业的过程中能够得到有效的支持。那么毫无疑问，他们的活力和成功的概率都会得到极大提升。

## 总结

通过上述这些方法，组织可以有效提升员工的工作效率和产出，从而提升整体的业务绩效。降本增效是一个持续的过程，需要企业不断审视和优化自身运营模式，才能适应快速多变的市场环境。



## 第13期 2024年中国房地产市场投资调查报告

### 按资产划分的市场最新趋势

本小节聚焦写字楼、工业地产、零售地产这三大资产类型（三者合计占中国商业地产投资规模的80%以上），解析各细分领域出现的关键发展和投资趋势。

#### ① 写字楼

##### 新兴产业发展拉动需求

当前写字楼租赁市场的主要客户仍然来自金融业、专业服务业等传统行业，但制造业占比已有显著提升。

世邦魏理仕研究部的数据显示，2024年一季度制造业租赁写字楼的面积占比约17%，显著高于2023年同期的13%左右。

长期来看，以集成电路为代表的高端制造业、以创新药和高端医疗器械为代表的健康医疗领域、以及人工智能、大数据、云计算等新兴IT行业能够得到更多政策扶持、行业补贴及资本支持，持续的发展有望

推动这些行业对写字楼的需求。

#### ② 工业地产

##### 绿色仓储迅猛发展；产业园更新项目形成存量市场商机

物流仓储设施无疑是中国商

业地产市场中景气度较高的领域，跨境电商与制造业的持续发展为这类资产的扩张提供支撑。

在当前租金处于上升期的基础上，仓储设施的租金还有进一步产生溢价的空间，即通过仓储绿色化提高租金。

(图表1) 主要租户行业办公需求展望

	短期需求	长期需求	相对承租能力	办公硬件要求	单位需求面积	值得期待的增长点
金融						保险 投资管理/资产管理
专业服务						律所
零售与贸易				视情况		综合零售 互联网零售
健康医疗						创新药 医疗科技
消费者服务				视情况		食品餐饮
制造						高端制造
传媒娱乐						互联网媒体
能源与原材料						可再生能源 节能环保 能源基建
信息技术						新一代 信息技术
联合办公&商务中心						N/A
交通						智能交通 快递快运
联合大企业				视情况		N/A
房地产						建造及工程

出处：第一太平戴维斯

注：色块颜色越深，代表前景越乐观或承租能力/硬件要求/需求面积越高

(图表2) 2023年中国园区类专项债发行情况 (不完全统计)

专项债名称	发行期限 (年)	票面利率	发行规模
2023年湖南省园区建设专项债券 (四期)	20	3.28%	8.34亿元
2023年广西壮族自治区政府产业园区专项债券 (一期)	20	3.27%	26.46亿元
2023年厦门市市级市政和产业园区基础设施项目专项债券 (一期)	15	3.14%	1222.4亿元
2023年云南省产业园区基础设施专项债券 (一期)	15	3.10%	56.65亿元
2023年山东省政府交通水利及市政产业园区发展专项债券 (一期)	10	3.02%	15.87亿元

出处: 农业银行-上海金融与发展实验室《产业园区金融综合服务创新蓝皮书》

由于绿色仓储仍属于新兴产业, 租赁方能否普遍接受绿色仓储的溢价还未可知。

但观点指数与施耐德电气联合发布的《2022 数字化运营白皮书》中指出, 在写字楼领域, 绿色建筑项目的引进或将成为企业每年节约20%-35% 的能源与人力支出。反观仓储行业, 这同样可能成为租赁方愿意支付溢价的动机。

中国企业已经非常积极地布局绿色仓储市场, 根据第一太平戴维斯统计, 在全球获得美国LEED绿色建筑认证的仓库中, 中国已占到近1/5。长三角

是绿色仓储市场发展最快的区域, LEED认证仓储数量占全国一半。

### “产城融合”的发展策略

产业园方面, 原本只能提供生产制造功能的传统产业园已无法满足当前产业升级与城市发展的需求。

中国政府提出“产城融合”的发展策略, 即产业园区不仅服务于企业, 还要增加教育、医疗、商业、休闲、科研等配套服务, 将工作环境与生活环境融合。

上文已提及中国在2023年底拥有各类产业园区7.8万余个, 存在大量改造项目。

由此而来的是巨大的资金需求。地方政府往往无力提供足够的资金支持, 因此2019年中国政府将政府专项债的使用范围扩大至“产业园区基础设施”。2023年新增的市政和产业园区基础设施建设专项债发行规模超1万亿元。通过这些专项债间接投资产业园建设不失为一个稳健的选择。

### ③ 零售地产

饮品、小吃出租面积占比提升; 社区型购物中心成趋势

零售地产的最新趋势可以从购物中心“内”和“外”两个方面看。内部呈现为租户结构的变化。

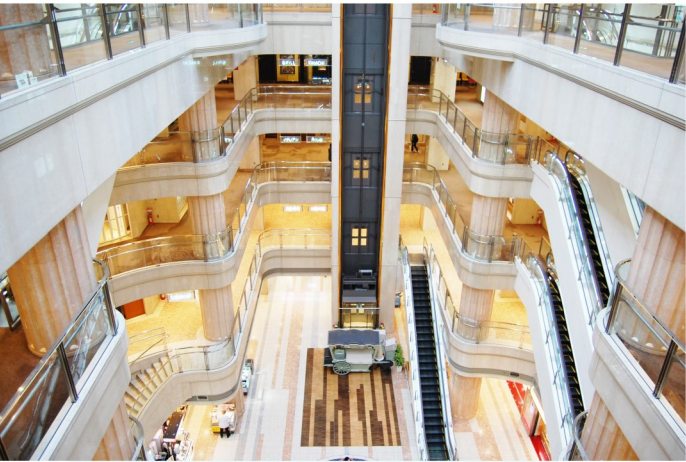
在理性消费趋势的影响下, 购物中心内的高客价精致餐饮租赁面积占比下降, 而低客价

(图表3) 上海恒隆广场营销活动图



出处: 上海恒隆广场官方微博





的饮品、小吃租赁面积占比提升。

据第一太平戴维斯数据，2023年上海与成都购物中心内的饮品及小吃新租面积占比，分别增长0.5%和5.4%，而精致餐饮新增面积占比分别减少4.9%和1%左右。

与此同时，购物中心内的休闲娱乐、艺术体验等场景增加，以吸引消费者到店，提高客流量。

例如，在赢商网统计的2023年全国309家商场2023年销售额与客流量等经营数据中，上海恒隆广场以5.5万平米面积收获171亿元销售额，单位面积销售额位列榜首。

除了延续以往的“高端策略”，2023年恒隆还在五一假期举办“Game of Wonder”春日庆典活动、11月举办一年一度的“Home to Luxury”盛装派对等营销活动，以此提

升知名度并加强与客户之间的联系。

### 新趋势“社区型购物中心”

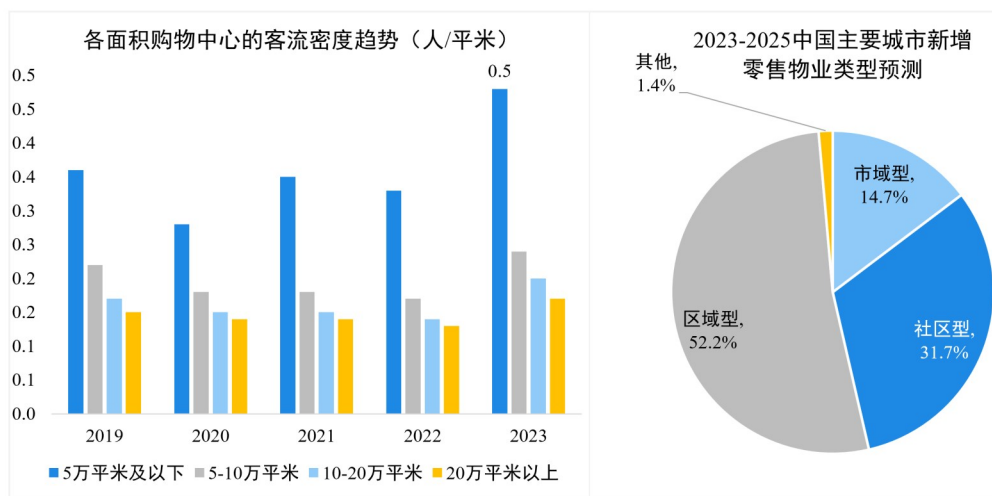
外部方面的趋势在于社区型购物中心增加且人气领先。

社区购物中心是专注于服务在后边几公里范围内居民的一种较小型购物中心，通常面积在5万平米以下。

2023年戴德梁行研究部曾开展过一次针对社区购物中心的满意度调查，结果显示受访者对此类购物中心的“交通便利性”和“安全性”最为满意。因而相比其他大型购物中心，这类社区购物中心的客流密度和涨幅均遥遥领先。

戴德梁行研究部预测，2023-2025年中国主要城市新增的零售物业中，社区型购物中心将占比将近1/3。

(图表4) 社区型购物中心现状及预测



出处：赢商网，戴德梁行研究部，Speeda整理绘制

## Speeda线上闭门研讨会

思必达 Speeda



议程概要：  
 1. 通过Speeda报告回顾2023至2024年中国市场概览  
 2. Speeda的功能演示：实际操作界面的信息检索演示  
 3. Speeda China的介绍  
 11月5日上午场（周二）10:00-11:00（北京时间）



议程概要：  
 1. 通过Speeda报告，了解中国企业出海概况  
 2. Speeda怎么帮助企业出海日本/东南亚？通过实际产品页面分享进行演示  
 3. Speeda China介绍  
 11月5日下午场（周二）14:00-15:00（北京时间）

## 通知

如果您曾有这样的疑问：  
 - “我听说过Speeda的名字，但不知道它具体是做什么的。”  
 - “目前不想联系销售人员，但我确实对Speeda感兴趣。”  
 那么，这次活动将是一个非常好的机会，帮助您更好地了解Speeda。此次活动分为上午场与下午场，分别通过Speeda报告回顾2023至2024中国市场概览以及了解中国企业出海状况。如果您对该活动感兴趣，请通过图片中的二维码进行报名，如无法打开链接，请联系 [china.event@uzabase.com](mailto:china.event@uzabase.com)



# HR REPORT

## 2024年 第3 四半期

在第三季度，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。

### 未来已来：AI组织进化论

新冨、戸橋子、金崎、藤原俊、王秋霜

2024年8月

### 未来已来：AI组织进化论

【発表元】 BCG  
【言語】 中国語

“人工智能时代的组织变革趋势与路径”为主题的报告。本报告预测，在人工智能技术的影响下，组织结构将从金字塔型转变为松树型，领导权将趋于分散化。企业为了实现更高效的业务运营和增强竞争力，有必要重新思考在人工智能时代什么样的组织结构和管理风格才是适应的。

キーワード

AI

組織論

### 2024年上半年度 行业薪酬趋势洞察报告

关于薪资

### 2024年上半年度 行业薪酬趋势洞察报告

【発表元】 薪智  
【言語】 中国語

キーワード  
給与

### AIが変える未来のワークショップ

AIが変える未来のワークショップ

### AIが変える未来のワークショップ

【発表元】 第一生命経済研究所  
【言語】 日本語

キーワード  
ワークショップ  
組織変革  
AI結果分析

### 2024年全国毕业生起薪点薪酬报告

应届毕业生，就上FA Tech

### 2024年全国毕业生起薪点薪酬报告

【発表元】 Fesco-Adecco  
【言語】 中国語

キーワード  
初任給  
2年目昇給率

### 2024年中国人才发展趋势调查

目录

### 2024年中国人才发展趋势调查

【発表元】 ACCA  
【言語】 中国語

キーワード  
職場環境  
Z世代  
給与与満足度



連載

# 人材づくり

## 変化 化する 時代の

— 今回のテーマ —

“降本增效”  
人力资源部门  
如何做贡献？

**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

在当前经济环境剧烈波动，尤其是中国经济步入“高质量发展”阶段的大背景下，中国的日资企业正面临前所未有的挑战，“降本增效”已成为众多企业运营的核心关键词。

谈及人力资源部门在“降本增效”中的贡献，人们往往首先想到“裁员”和“削减工资福利”等短期措施。然而，这些手段虽能暂时缓解压力，却难以从根本上解决问题。

鉴于中国经济结构优化和产业升级的持续推动，劳动力成本上升的趋势预计将长期持续。因此，我们认为，实施更为精细、精准的人力资源管理策略，才是解决问题的关键。具体而言，人力资源部门可从以下几个维度着手：

### (1) 优化人力资源配置

基于对市场及业务动态的深刻洞察，首要任务是进行“组织再设计”，明确所需组织与人才结构。

全面盘点现有人力资源，依据各业务线的人才需求，对员工能力进行深入分析，力求实现“人尽其才，才尽其用”。

这里的关键在于向核心业务及高价值领域倾斜资源，而对于非核心领域，则采取最小化人员配置或外包策略。同时，持续关注现场情况，定期评估并适时调整策略，以确保人力资源配置的灵活高效，从而在成本控制与市场竞争中保持人才优势，推动企业持续发展。





## (2) 优化薪酬福利制度

在中国人才市场，薪酬福利是吸引与保留人才的关键。

因此，需要根据中国市场薪资水平及行业趋势，重新设计薪酬结构与水平，确保其竞争力。要点是引入以绩效为导向的奖励与激励机制，将员工收益与企业利益紧密相连，这样不仅能增强员工对工作的投入与组织归属感，提升业绩贡献，还能有效防止人才流失，减少招聘与培训等成本。

## (3) 培养本土经营管理人才

为在中国市场提升运营效率与竞争力，需要打造既理解日企文化又熟悉中国市场运营的经营管理团队。

本土干部在理解中国消费者需求、制定市场导向策略、解读政策法规及内外协调等方面都具有独特的优势。充分发挥他们的能力，可有效降低运营成本，提升企业的综合竞争力。

## (4) 强化内部沟通与跨组织合作

建立良好的内部沟通机制，确保中日员工及上下级间信息流通无阻，减少沟通障碍与冲突，是提升组织效率与降低成本的重要途径。


目前，越来越多的企业正通过各种形式的“跨部门合作强化”活动，增强不同文化背景与组织间的交流协作能力。

## (5) 推行灵活用工与远程办公

随着AI技术与网络的发展，灵活用工与远程办公成为降低成本、提升效率的新趋势。企业可以尝试根据业务项目需求灵活配置人力资源，减少固定成本。同时，推广远程办公，还可以降低硬件成本打破地域限制，吸引更多优秀人才。此举不仅能提高生产效率，还能显著降低运营成本。

通过上述措施的实施与持续努力，人力资源部门同样可以为企业实现“降本增效”目标贡献出极大的价值。

当然，这些变革的实现，也要求人力资源部门及员工自身不断学习，勇于自我革新。



宣传图顶部有标题“応募者増加支援サービス”和“RGF PLUS”。中间是一位男士指向一块写有“少ない労力で”和“最大の効果！”的牌子。下方是四个步骤列表，底部有服务优势和联系方式。

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/求人の魅力を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

## 見ておくといい… かもしれない動画

2024.07~2024.09

试着找了下对大家的工作、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 人力资源管理数智化场景人才画像和人力分析

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1YbsUeyEuP/>

发表元 易迪思



### 题名 企业降本增效与薪酬结构设计风险提示 注意事项及实操指引

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1oE421A78j/>

发表元 法律名家讲堂



### 题名 教育体系、研修プランの見直しを考える

URL <https://www.recruit-ms.co.jp/webseminar/educational-system/>

发表元 リクルートマネジメントソリューションズ



### 题名 人力资源知识课：关于培训服务期的6个 典型问题

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1qztoeDEZR/>

发表元 陆课堂



### 题名 HR们注意啦！六种情形辞退员工不用给 任何赔偿金！！

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1CH4y1c7AM/>

发表元 UPHR





# PICKUP

## HR News

我们挑选了第三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
7月9日	58同城聚焦二季度人才流动趋势	中国经济网
7月9日	智联招聘发布报告：超六成白领工作时长超服务业蓝领	经济日报
7月11日	公司解雇打架斗殴员工被判违法	工人日报
7月16日	前程无忧发布2024中国大学生喜爱雇主品牌榜单	中国日报网
7月17日	离职证明频频引发纠纷 用人单位不能“任性”	中国青年报
7月26日	“创意”工牌创造职场多元可能	中工网
7月30日	《2024年博尔捷-企业招聘指数报告》正式发布	东方网
8月8日	接纳离职员工回归 企业缘何“吃回头草”？	劳动报
8月11日	恶意增加工作量逼员工“自动”离职 这种行为违法！	央广网
8月14日	聊天机器人（Chatbot）直接与候选人谈工作，AI全面接管招聘的倒计时开始？	HRflag
8月14日	合同中约定公司能根据工作调整员工岗位，就能对员工随意调岗吗？	HR案例网
8月20日	川渝地区2023年工资价位表出炉	中国新闻网
8月26日	新型职场焦虑：“错过恐惧症”（FOMO）正引发新一轮的职业倦怠	HRflag
9月3日	劳动合同中约定违约金是否有效？	HR案例网
9月7日	劳动者离职未办工作交接，用人单位能否拒付赔偿金？	中工网
9月9日	AI面试席卷银行业，效率与成本的双赢探索	中国经济新闻网
9月10日	为什么要延迟退休？我国人口老龄化程度有哪些变化？	央视新闻
9月14日	延迟退休还有哪些配套政策？养老金如何计算？专家解读	央视新闻
9月15日	延迟退休改革·新华时评   推进延迟退休改革要吃透16字原则	新华网
9月18日	四天工作制：理想的乌托邦还是新的职业差距？	HRflag
9月19日	签署离职协议后，公司还能开除违纪员工吗	中工网
9月20日	企业为何禁止员工骑摩托	中工网
9月21日	找大学生做ppt，工作也能外包？外包工作可能引发职场风险	中工网
9月23日	“职业倦怠”能靠“精神离职”解决吗？	工人日报
9月23日	上海近五年技能人才工资呈增长态势	中国新闻网
9月24日	试用期内未签订书面劳动合同，能否主张双倍工资？	中国法院网



## 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 電話	上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室 (+86) 21-5331-8000
北京	住所 電話	北京市朝阳区東東三環中路9号富尔大厦1506室 (+86) 10-8591-7900
深圳	住所 電話	深圳市羅湖区紅宝路139号蔡屋圍金龍大厦905室 (+86) 755-8237-5208
広州	住所 電話	広州市天河区林和西路161号中泰国际広場A1306 (+86) 20-8527-4585
香港地区	住所 電話	香港尖沙咀廣東道30號新港中心2座9樓903室 (+852) 2537-2557

発行年月/2024年10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