

業界別求人需要動向

都市封鎖の影響で 第2四半期の求人数は大幅減

連載

SPEEDA China 中国経済トレンド
第4回「封鎖管理」と中国経済の行方

連載

製造業が抱えるワーカー採用の現状と課題
第2回 新しい採用チャンネルとワーカーの雇用形態
中基纵合（上海）人力资源服务有限公司

連載

コーチング型マネジメントのススメ
Vol.1 「コーチング型マネジメントとは」
高起企业管理咨询（上海）有限公司

連載

変化する時代の人材づくり
「リーダー人材を効果的に選抜する方法」
上海晶之道企业管理咨询有限公司

都市封鎖の影響で第2四半期の求人数は大幅減

行動制限の緩和で 採用意欲に持ち直しの動きも

第2四半期の求人数は、前年同期を大幅に下回り、第2四半期としては、統計開始以来もっとも落ち込んだ20年第2四半期に次ぐ少なさだった。上海市などでの都市封鎖を受けて、経済活動全体が滞り、企業

の人材採用意欲が急速に冷え込んだことが要因。期間中は採用活動を一時凍結する企業も多数見られた。

単月の推移で見ると、4月の求人数は前年同期比約50%減、5月の求人数は前年同期比約40%減だったが、6月の求人数は前年同期比約25%減。月を追うごとに下げ幅が縮小している。各地で行動制限が緩

和されるにつれて、企業の採用意欲が持ち直しているとみることはできそう。

求人数は緩やかに 回復に向かう見込み

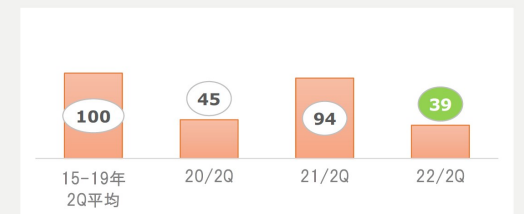
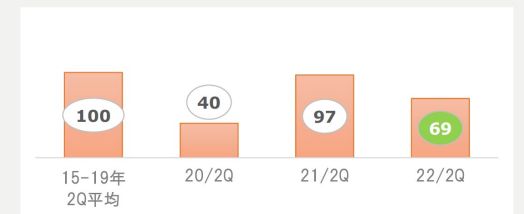
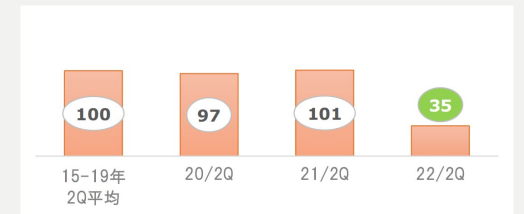
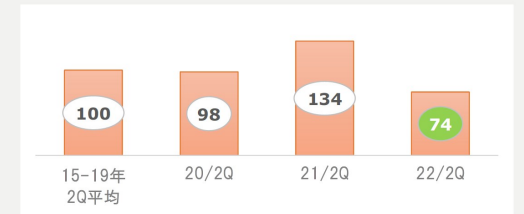
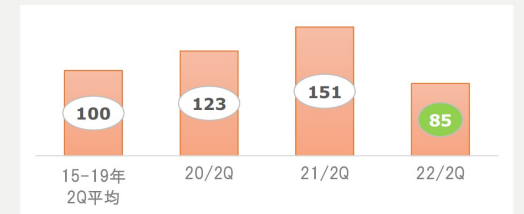
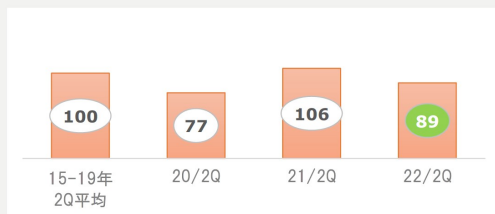
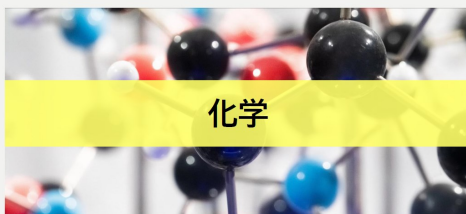
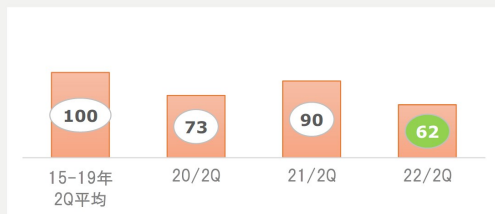
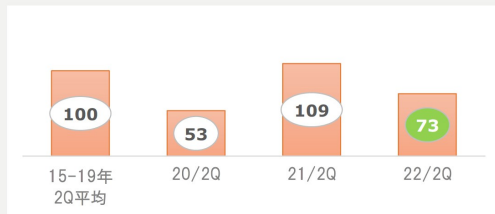
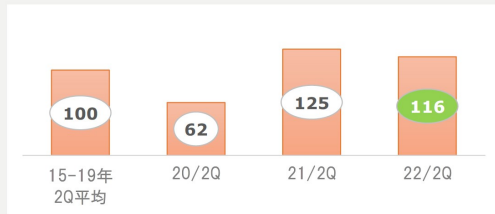
第3四半期以降の求人数については、コロナ禍の影響がもっとも色濃

かった20年第1四半期からの動きをなぞるような形で推移していくのではないかとみている。
20年のコロナ禍では、求人数が

正常化するのに1年以上の時間を要した。今回のコロナ禍でも、短期間での急回復はおそらくなく、求人数が正常化するまでにはある程度

の時間がかかるものとみられる。結果として、22年通年の求人数は21年同期の求人数には届かない可能性が高い。

▼ 業界別求人人数推移（15年～19年の2Q平均求人人数=100、単位=%）



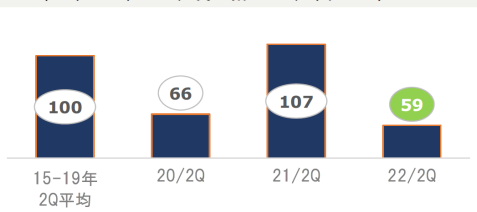
華東地区

Huadong

部地域では3月下旬から、上海全域では4月～5月の2か月間続いた未曾有のロックダウン。その影響は大きく、4月と5月における上海の求人数は、前年同期比でおよそ3分の1に落ち込んだ。

また隣接する江蘇省、浙江省でも4月と5月の求人数はほぼ半減。省内の一部都市でロックダウンがあったこともあるが、サプライチェーンの混乱をはじめ

▼ 華東地区の求人数推移
(15年～19年の2Q平均求人人数=100、単位=%)



め、上海のロックダウンに引きずられた影響がより大きいとみられる。この結果、華東地区の第2四半期求人数は、20年第2四半期を下回り、第2四半期としては統計開始以来過去最低の数字となった。

足下で企業側の求人ニーズは少しずつ回復しつつあるが、物価高(なかでも家賃の上昇)により、特に上海において求職者の希望給与が上昇の兆しを見せていることは、復調に水を差しかねないという点で気がかりだ。



華東地区総監
陳 雅楠

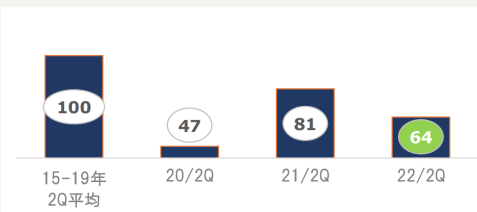
華北地区

Huabei

上海のロックダウンに耳目が集中しがちだが、第2四半期におけるコロナ禍の影響は、華北地区に対しても小さくはなかった。特に北京は都市封鎖には至らなかったものの、地域によっては移動制限が厳しく、リモートワークが長引いた企業も多かった。

上海に本公司や統括採用機能を置く在京企業で採

▼ 華北地区の求人数推移
(15年～19年の2Q平均求人人数=100、単位=%)



用活動が滞ったのに加え、上述の理由で、北京に本公司や採用機能を置く企業でも採用が停滞したことから、北京の第2四半期求人数は前年同期比で大幅減。天津の求人数は前年同期とそれほど変わらなかったが、華北地区全体の求人数は前年同期を大きく下回る結果となった。

また、華北地区全体として、欠員補充の求人数が減少傾向にある。先行き不安もあって、欠員が出にくい状況のようだ。



華北地区総監
劉 振宇

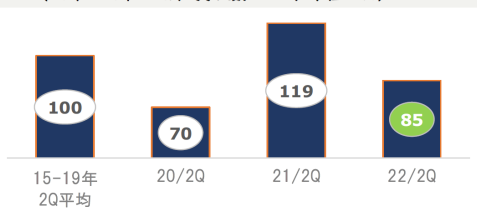
華南地区

Huinan

上海のロックダウンは華南の製造業、特に広州の自動車業界の生産・販売活動にも大きな影響をもたらし、企業の採用活動は停滞した。この結果、第2四半期の求人数は前年同期比約30%減。

求職者は、景気の落ち込みで、転職活動に慎重な姿勢を見せる一方、中国系民営企業では、業績悪化を受け、人員削減を行う企業も出てきていることか

▼ 華南地区の求人数推移
(15年～19年の2Q平均求人人数=100、単位=%)



ら、やむなく転職活動に至る人材もみられる。また、新卒生は地域を限定せず、全国の求人幅広く目を向け、就職活動をする傾向がみられた。

上述の通り、上海ロックダウンの衝撃で華南地区の人材需給はバランスを失っているが、こと優秀な人材の獲得となると、その難易度はロックダウン前後でまったく変化していない。優秀な人材については、常に売り手市場という意識をもって採用活動を進めることが肝要になりそうだ。



総経理/華南地区総監
森 大尚

日本人求職者

Japanese Jobseekers

6月以降、外国人による就労、ビジネス目的の中国入国のハードルが下がっている。6月中旬にZビザ(就労ビザ)の申請で、中国の地方政府が発行する招聘状の提出が不要となったのにつづき、6月下旬には入境後の隔離期間が計10日(隔離施設7日+自宅3日)に短縮された。

さらに7月に入って、Mビザ(主に出張に利用される短期ビジネス用ビザ)の申請でも招聘状の提出が不要となった。今後、入境後の隔離期間がさらに短縮され、日中間の航空便の本数が増加してくれば、人の往来もより増えてきそうだ。

就労ビザ取得の難易度が下がったこともあり、企業の日本人人材募集は第3四半期以降、総体として増えていこう。2020年以降は入境の難しさから、すでに中国に在住している日本人人材を優先し

て採用しようとする動きが活発だったが、これからは人材の在住地にとらわれずに採用活動を進めることが可能となる。

また円安基調が続いていることで、海外就職の魅力がじわじわと高まっていることも追い風要因。日本に在住している日本人人材の流動性は今後、高まっていく可能性があり、企業にとっては採用しやすい環境が整っていくのではないかと予想している。



ジャパンデスク責任者/総監
陳 惠芬

第4回 「封鎖管理」と中国経済の行方

市場分析や企業データ等、中国の事業拡大に必須な経済情報プラットフォーム「思必达（SPEEDA）」を展開するSPEEDA Chinaが、第14次5か年計画の重点投資分野から在中国日系企業様に特に関心の高いテーマを取り上げ、最新動向を解説します。

中国では今年3月以降、新型コロナウイルスの感染再拡大により、全国各地で大規模な封鎖管理が実施された結果、4月の主要経済統計が前年同月比マイナスとなるなど、経済減速への懸念が一気に広まりました。国家統計局は5月の記者会見で、鉱工業生産が4月に前年同月比2.9%減、小売売上高が同11.1%減となったことに触れ、「コロナの衝撃が4月の経済運営に不利益をもたらした」と説明しました。その一方で、主に以下6つのポイントを示唆することで、長期的な経済回復には自信を示しました。

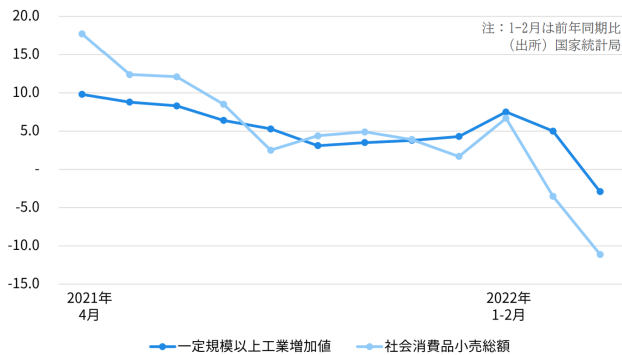
【国家統計局の見解】

1. 現在の景気減速は「短期的」かつ「外部起因」によるものである（コロナ再燃、ウクライナ危機）
2. 中国の経済発展を支える基本的要因は不変である。特に産業高度化にかかわる指標は4月もプラスとなっている（一定規模以上工業増加値）
3. 物価は先進諸国に比べて安定している（消費者物価指数）
4. 年初来のインフラ投資・固定資産投資は大きな効果を上げている（インフラ投資・固定資産投資額）
5. オンライン消費（インターネット小売）も増えている（小売売上高）

6. 「一帯一路」沿線国への輸出が1-4月期に前年同期比15.4%増加した（輸出入総額）

同局の付添暉報道官は会見で「吉林、上海などのコロナ再流行の状況は有効な管理下にあり、営業再開・生産再開が進展している。内需拡大・企業支援・物資の供給確保と価格安定・民間生活保障を促す一連の措置

（図表）一定規模以上工業増加値と社会消費品小売総額（前年同月比）



思必达 SPEEDA China
毎月中国ビジネスセミナー開催中
中国の今を知る デジタル経済の成長 スタートアップ・EBCビジネストレンド
8月23日(火)中国時間 10:00~11:00
【申込受付中】

が効果を示しており、5月の経済運営に改善をもたらすと期待している」と述べました。

中国は今年の経済成長率（実質GDP成長率）目標を「5.5%前後」としています。1-3月期のGDPは前年同期比4.8%増と、出だしからつまずきましたが、付報道官は「年初以来、多くの要素が予測を超えており、経済運営は確かにさまざまな困難に直面している。しかしこうした困難はいずれも短期的、暫定的なもので、今年通年の発展を見通した場合、中国経済は安定成長を継続し、有利な条件も少なくない」と説明しました。

政府はインフラ投資の積極化、不動産市場の活性化など、景気刺激策を相次いで導入しています。今年秋（10-11月ごろ）には重要な人事が決まる中国共産党大会という5年に1度の大きなイベントも控えており、今後の経済の行方がいつになく注目されます。

第2回 新しい採用チャンネルとワーカーの雇用形態

今回は、製造業における採用難の要因を3つにわけて説明しました。今回は労働者を考察した上で、『採用方法』と『雇用形態』に分けて実態を紐解いていきたいと思います。

まずは、労働者が何を重視し職場を決めているのか弊社従業員アンケート調査結果をもとに考察したいと思います。アンケートの結果は、決め手の第1位が圧倒的に『収入』、第2位が『（職場）環境』、そして第3位が『作業難易度』でした。

このTOP3を年齢層別で分析すると各年齢層で比重が大きく異なります。収入はどの年齢でも第一の決め手ですが、若者が収入と同じくらい

職場環境を重視（つまり要求が高い傾向）する一方、40代以降はバランスよく重視、つまり総合的な判断をする傾向があるといえます（図表1）。

第3次産業への人員流出にこのような志向性の偏りが加わり、製造企業が求める若手人材ほど採用が難しいのが現状です。そのような状況でも採用を改善しなければならない中で大事になるのが『採用手段』です。

（図表1）職場探しの「決め手」

年齢\選択項目	収入1位	環境2位	難易度3位
18~30歳	73%	69%	6%
31~39歳	67%	48%	29%
40~45歳	77%	64%	64%
45歳以上	50%	50%	33%

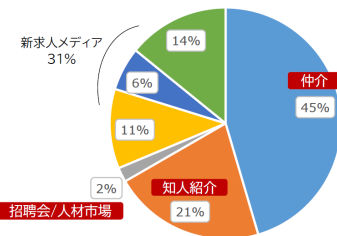
（出所）当社実施アンケートをベースに作成

伝統的にワーカーの自社採用チャンネルは、ネット採用、社員による紹介、招聘会への参加がメインかと思えます。一方、中国の急速なIT化は第3次産業への人材流出だけでなく、ワーカーの仕事の探し方にも変化をもたらしています。求人メディアも多様化しており、10年前は『仲介』『知人紹介』『招聘会』でしか探せなかった仕事は、『ネット』『プラットフォーム（微信/抖音/快手）』『労務会社のアプリ』などでも探せるようになりました。これら新しい求人メディアの活用率は31%と、すでに仲介

製造業が抱えるワーカー採用の現状と課題

に次ぐ勢力となっています（図表2）。このような変化に日系製造企業が追いつけていないことが採用難を打破できない原因の一つといえます。採用チャンネルを市場と時代にあわせて変えていくことが、ワーカー採用においても今後さらに必要になっていくでしょう。

（図表2）労働力世代別比較



（出所）当社実施アンケートをベースに作成

▼ 当社で利用している新求人メディア（BOSS直聘、微信小程序、直播、抖音、快手）

中基纵合(上海) 人力资源服务有限公司
月薪综合: 6000-8000元
直播预告

ワーカー採用難を打破するもう一つの鍵は、雇用形態の多様化です。90年代後半から00年代前半にかけて、製造企業によるワーカーの雇用形態は正社員と派遣社員、一

中基纵合(上海) 人力资源服务有限公司
Tel 021-6233-7850
Mail s.mitsui@n.ms-co.jp

Vol.2 「コーチング型マネジメントとは」

株式会社コーチ・エイとは

20年以上コーチングを提供してきた100名以上のプロフェッショナルコーチが在籍するグローバルコーチングファームです。41カ国のリーダーにサービス提供実績があります（2019年実績）。

高起企业管理咨询(上海)有限公司
株式会社コーチ・エイ

Tel : 021-6241-0122
Mail : yingying.wei@coacha.com

この回では、「コーチング型マネジメント」の具体的な手法について、理解を深めていきます。

「指示命令型マネジメント」と「コーチング型マネジメント」

コーチング型マネジメントとは、コーチングスキルやコーチングの概念を活かしたマネジメントスタイルのことを指します。マネジメントの際に、コーチングを通して、部下の目標達成、業績向上、業務遂行、そして成長を促進することを重視します。

コーチング型マネジメントの特徴を理解するために、指示型マネジメントとコーチング型マネジメントの違い

(図表) 指示型マネジメントとコーチング型マネジメントの違い

指示命令型マネジメント	コーチング型マネジメント
問題の解決は上司の役割だと考える	部下が自分で問題を解決することが部下自身の成長につながると思う
結果を重視する	結果だけではなく、過程も重視する
失敗や間違いが極力生じないように注意を向けている	失敗や間違いから部下が学び、成長することに注意を向けている
部下が行動を起こしやすいよう、細かく具体的な指示を出す	部下が自ら考えて動くことができるよう、ゴールを共有し、部下の行動をサポートする

この考え方の違いをいくつかみてみましょう(図表)。

コーチング型マネジメントの基本的な考え方

目的は、部下が自分で動けるようになること

コーチング型マネジメントの真の目的は、部下が自分で判断し、行動し、目標達成できるようにすることです。ゆえに、コーチング型マネジメントでは、目標を達成させることそのものではなく、目標を達成するための環境、スキルアップ、学びを促進することに注力します。

指示して「教える」のではなく、聞き、問いかけて「考えさせる」

コーチング型マネジメントでは、部下が問題にぶつかったときに自ら解決できる能力を身につけることを重要視し、部下の能力の向上を優先します。したがって、上司は部下に過去の成功パターンを踏襲させるのではなく、部下自身が考えられるよう関わります。具体的には、部下の話聞き、部下のアイデアやリソースを引き出す問いかけをします。

コーチング型マネージャーのコミュニケーションの特徴

コーチング型マネージャーのコミュニケーションの特徴としては、次のようなものが挙げられます。

- 部下の意見をよく聞いている
- 部下に自ら考え、問題解決を促進させるような質問をしている
- 部下の行動や成果に対して、タイムリーにフィードバックしている
- 自分のやり方を押しつけるのではなく、部下のやり方・強みを認めている
- 相手によってコミュニケーション

の仕方を柔軟に変えている

コーチングをどのように活用するのか

それでは、実際にコーチングをマネジメントに取り入れるには、どのような方法があるでしょうか。3つのスタイルを紹介します。

1. コーチングセッションを構造的・継続的に実施する

シンプルかつ本格的なコーチングの活用方法です。

「一週間に一度、30分」というように、ある程度まとまった時間を使って、定期的かつ継続的に、部下の目標達成やスキルアップをテーマとしたコーチングセッションを行います。

セッションにおいては、上司・部下という関係性は一旦脇におき、純粹にコーチとコーチングを受ける人という対等な関係で対話をします。

2. 必要な瞬間に、その場で、短くコーチングする

仕事の流れに沿って必要なタイミングをつかみ、3分間、もしくは10分間といった短い時間で、ポイントを絞ったコーチングを行う活用方法です。活用場面としては、営業に出かける前や大切なプレゼンの前などが考えられます。

この方法は、1の構造的・継続的なコーチングセッションの補完と

して活用することもできます。

3. コーチングスキルや概念をふだんのコミュニケーションに取り入れる

コーチングスキルやコーチングの考え方を前提にマネジメントをするという方法です。

日々のコミュニケーションにおいてオープン・クエスチョンやアクロレジメントを増やしたり、短期的な問題解決を超えて目標達成や能力開発に焦点を当てて関わることを意識したりします。

「コーチング型マネジメント」を実践する際に重要なのは、「目標および成長に向けて」行うということです。コーチングの「聞く」「相手を認める」という面にばかり目を向け、「目標に向けて行う」という対話の目的を忘れて

しまうと、結果として、コーチングではなく、ただのおしゃべりや出口のない会話になってしまうので注意が必要です。

コーチング型マネジメントを取り入れるためのミニワーク

信頼関係構築度をチェック！
～コーチング型マネジメントが効く土壌をつくる～

コーチング型マネジメントが機能するか否かは、「部下との信頼関係」にかかっています。もしあなたがどんなに卓越したコーチングスキルを身につけようとも、信頼関係なしには機能させることができません。

ここで今一度、一人ひとりの部下との信頼関係を見直し、必要に応じて、信頼関係強化に取り組んでおきましょう。

一部下との信頼関係構築度チェック

- 部下一人ひとりとコミュニケーションを十分とっている
- 部下との約束や約束の時間を守っている
- 必要な情報を部下たちにスピーディーに共有している
- 部下一人ひとりのゴールや進捗状況を把握している
- 部下からの報告を待つだけでなく、自分からも適宜声かけをしている
- タイミングよく部下の目標達成や成長に気づき、そのことを伝えている
- 前進や成長のための厳しいフィードバックも伝えることができ、相手もそれを受け止めることができる
- 部下が気軽に相談に来る
- 問題が起きたとき、部下からいち早く報告がある
- 部下から業務改善や新しい取り組みの提案がある



お問い合わせ

明楽 (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

コロナの影響や中国の経済運営方針の転換などにより、益々厳しくなる中国マーケット。日系企業がここで生き残っていくためには、組織力を高め、社内人材（特に中核となる現地マネジャー/リーダー層）を育成・活用することが今まで以上の急務となってきています。効果的な「人材選抜」をすることが人材育成・活用の前提となりますが、その際によくある経営者や人事にとっての課題としては、以下が挙げられます(下表)。

日系企業が人材育成で抱える課題

1. 現地の次世代幹部候補を選抜・育成したい

- 駐在員に取って代わり、次世代の経営幹部となり得る現地人材を早期に発掘して、計画的に育成したい。将来活躍する候補者の目星をつけるためには、どのような方法があるのだろうか。

2. 適切で納得感の高い基準をもって人材を昇格させたい

- 昇格させたものの、活躍できない人材が出ている。駐在員であろうが中国人であろうが、適切な基準を以て、昇進後に活躍できる候補者を選抜したい。
- 昇格の基準が曖昧だと、現場や社員からの納得を得られにくい。現場の納得感を高め、候補者にとっても刺激となるような方法はないだろうか。

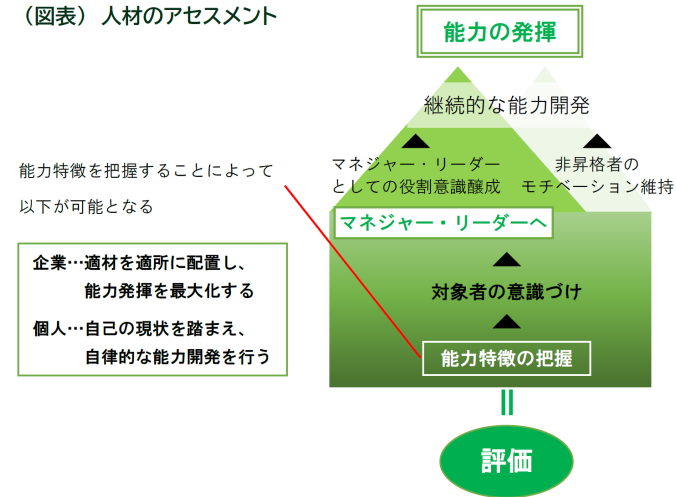
3. 全社の人材を同一基準で把握・評価したい

- 日系他社の水準と比較して、自社のマネジャーのレベルや特徴を把握することができないものか。
- 事業部内や部門間で、昇格候補者のレベルがばらばらになっている。同一基準で人材を見極められないだろうか。

ける人材を見つけるためには、右図で示しているように、まずその能力を把握する、即ち人材の「アセスメント」が必要と考えられます。また、アセスメントによって候補者の序列づけをすることで、今後の活用や能力開発に向けて客観的に特徴を把握することも重要です。これはスポーツ選手を選抜する前に、本人の力量を正しく把握しておく必要があるのと同じことです。

「人材評価」に当たっては、一定の「基準」を設ける必要があります。

(図表) 人材のアセスメント



ます。変化が著しい中国の市場環境において、期待されるリーダーの人物像とは何か。絶対的な正解はないものの、リーダーシップを発揮して職場を牽引していくために、以下の「資質・能力」が非常に重要視されています。

- ◇ 物事の本質を捉え、目的軸で意思決定できること
- ◇ 自組織のマネジメントに加え、全社視点で物事を捉え、日本本社・他部門との折衝・調整を行えること

しかし、現状多くのローカルスタッフは、まだ実務の推進が業務の中心となっているため、どの程度のポテンシャルがあるかが見えにくいのも事実です。そこで、

のアセッサーが評価する」という「アセス研修」のニーズが高まってきています。

この研修では、日系企業のリーダーに求められる役割に照らして、前述の「資質・能力」を「課題形成遂行力」「対人活用力」「当事者意識」「自己変革力」などの12ディメンションにブレイクダウンして、人材の個々の能力レベルを「見える化」しています。

「将来の活躍を予測する」目的で、「日ごろの行動からは評価しにくい“今後必要となる能力”を、特別に設計された状況下で、専門

特に、一般的なアセスメントと比較して以下の特徴があるため、最近多くの日系企業から注目を浴びています。

アセス研修の特徴

1) 変化の時代に求められる「課題解決型リーダー」像に照らした評価構造

- 明確な人材像を設定。そこに照らした特徴が表れやすい状況下に受講者を置くシミュレーション方式を採用
- リーダーの立場で、組織の成果に結びつく様々な葛藤シーンを体験することで、個人の能力特徴を明らかに
- 受講者本人にとっては、自らの能力を棚卸でき、今後目指したいリーダー像に向けた能力開発・キャリア開発をしていく好機に

2) 専門のアセッサーによる評価

- アウトプットの評価と行動観察による評価それぞれに対し、訓練された専門のアセッサーが当たる

3) 3者面談による能力開発

- 研修終了後アセスメント報告書に基づき、受講者・上司・アセッサーの3者で面談を行い、能力開発課題と解決方法を定める



HR REPORT

2022年第2四半期

第2四半期に、シンクタンクや行政機関などから発表されたHR関連レポートをご紹介します。ご紹介するレポートは、すべて無料で閲覧可能です。



千禧青年 2022大学生就业报告

【発表元】 猎聘大数据研究院
【言語】 中国語

大手求人広告メディアがまとめた新卒市場レポートです。00後世代が本格的に社会に出はじめる2022年の大学卒業生数は、本科生、専科生、大学院生あわせて史上最多の1076万人。一方、国家统计局の発表によると、22年6月の調査失業率は5.5%、うち16~24歳の調査失業率は19.3%と高止まりしたまま。就職先を探す新卒人材は、例年になく厳しい状況に直面しているといえそうです。

キーワード **新卒** **初任給** **00後**



组织永续 人才管理启示录

【発表元】 DDI China
【言語】 中国語

キーワード **人材管理** **能力モデル**



エンゲージメントサーベイ とは?

【発表元】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
【言語】 日本語

キーワード **ワークエンゲージメント** **自発性**
労働生産性



2022年第一季度 人力资源关键指标专项 调研报告

【発表元】 太和顧問
【言語】 中国語

キーワード **離職率** **人件費**



人材データ活用の最前線 ピープルアナリティクス サーベイ2020-2021

【発表元】 PwCコンサルティング
ほか
【言語】 日本語

キーワード **人材分析** **可視化**

PICKUP HR News

HRメディアを中心に
中国メディアが第2四半期に報じた
人事関連の注目記事をピックアップ

発表日	タイトル	発表元
4月1日	全国各省市最低工资标准出炉（更新至2022年4月）！	HR价值网
4月2日	试用期可以不签合同不缴社保？这份职场新人避坑指南请查收	中国网
4月5日	2022年全国婚假、产假、育儿假最新标准！	HR价值网
4月18日	后疫情时代的管理方式发生了怎样的变化？	HRflag
4月18日	为实现员工体验可尝试的8种方法	HRflag
4月19日	“反向背调”有利于职场环境改善	中国妇女网
4月25日	“云办公”获得职场认可	群众新闻网
4月27日	别让职场人被“隐形加班”绑架	人民网
4月27日	一季度就业景气指数回落 高校毕业生就业承压	中国劳动保障新闻网
4月29日	如果职场加班、熬夜、压力无法避免，企业健康管理可以怎么做？	财讯网
5月8日	职场妈妈调查报告出炉，平均月薪为9315元	人民日报广州日报
5月9日	职场后浪“Z世代”：钱多不一定去，钱少不一定走	中国网浪潮新闻
5月17日	前程无忧2022职场跳槽观察：春季已完成跳槽计划者不足两成	中国搜索
5月17日	00后的职场生活，为何总能引发热议？	中工网
5月17日	在线测评、视频面试、线上入职……今年应届生就业，线上招聘成主流	新民晚报
5月20日	年轻人求职必做性格测试 我们能多大程度相信MBTI？	中国青年报
5月21日	2021年平均工资出炉：IT业最高！你的是多少？	中国新闻网
5月25日	上海对5个特困行业阶段性实施缓缴四险政策	中国新闻网
5月30日	近五年来，上海人才平均年薪上涨最多，广州上涨最慢	中国网
6月7日	MBTI测试火了！将人格测试与职场挂钩是否合理？	法制日报
6月13日	疫情之下 三种“出圈力”助你制胜职场	中国网
6月13日	日本职场潜规则多 远程办公不受欢迎	大公报
6月20日	踏入职场的00后，需要被平视	光明日报
6月20日	HR SaaS持续火热，中小企业能搭上这班快车吗？	36氪
6月24日	“00后整顿职场”爆火，他们为何这样有勇气	中国青年报
6月28日	前程无忧2022二季度薪酬报告：企业逐步复工达产 员工薪酬整体保持平稳	中国网浪潮新闻

上海艾杰飞人力资源有限公司

RGF Human Resource Consulting Shanghai 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
大連	住所	大連市高新技术産業園区黄浦路537号1707-1708室
	電話	(+86) 411-8445-7095
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	香港灣仔皇后大道東213號胡忠大厦22樓2206室
	電話	(+852) 2537-2557

発行年月/2022年7月

発行/ RGF Human Resource Consulting Shanghai 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