

業界別求人需要動向

求人数は前年同期に届かず
回復にややもたつき

AI × HR

人事こそ
AIリテラシーが必要だ

連載

SPEEDA China 中国経済トレンド

第7回 避けられないリスク、期待できるチャンス
—中国の不動産市場の分析と展望

連載

コーチング型マネジメントのススメ

Vol.5 コーチング型マネジメントが活きる時

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

営業業績目標の達成と営業スキルの向上

上海晶之道企业管理咨询有限公司

求人数は前年同期に届かず。回復にややもたつき

第1四半期求人数は
前年同期比6%減

23年第1四半期(1~3月)に当社が委託を受けた求人数は、前年同期比6%減だった。中国の景気が着実に底入れしている状況を考えれば、足取りにもたつきが感じられるものの、コロナ感染が全国に拡大した影響が完全に払しょくされていないことを踏まえると、落ち込み幅は大きくないと捉えることもできる。

業界別には、化学、医薬/医療機器、IT/通信がコロナ前の求人数(19年の第1四半期求人数)を上回

る動きを見せた一方、金属、金融、物流、その他サービスでは人員需要が依然として低迷気味、という強弱が入りまじる様相(ただし、その他サービスのうち、行動制限の緩和以降、業況が急回復した接触型サービス業については、求人数が横ばいで推移している)。その中で、医薬/医療機器の求人数は、コロナ前求人数を大幅に上回っている。成長性の高さを見込んで、各企業が中国事業を拡大している局面であることがうかがえる。

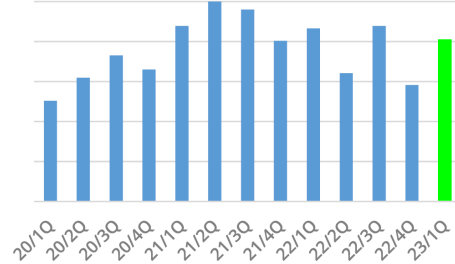
渡航制限緩和、航空便増便で
日本人募集が増加へ

第2四半期の求人数は、基数が低い(=昨年3月末から2か月にわたり上海でロックダウンが実施された影響で、求人数が大きく減少した)こともあり、前年同期比大幅増となる見込み。渡航制限の緩和と二国間の航空便増便で採用のハードルが低くなったため、日本人募集求人も増加しそうだ。

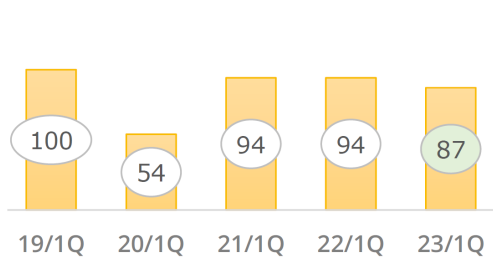
一昨年第2四半期の求人数、そしてコロナ前の19年第2四半期求人数と比べて、どれだけ回復するのかが注目点だが、足下の状況からみると、大幅増は期待薄か。企業の採用意欲復調には、もう少しの時間が必要かもしれない。



<四半期求人数の推移>



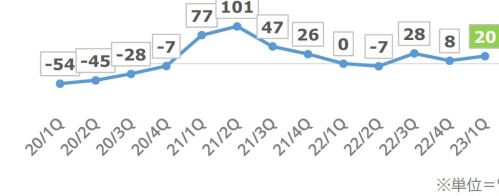
<コロナ前後比較>



中国大陸拠点求人数=当社上海、北京、天津、大連、蘇州、広州、深圳拠点の合計求人数



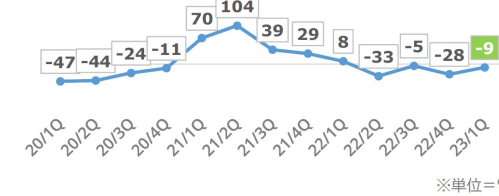
<前年同期比伸び率推移>



※単位=%



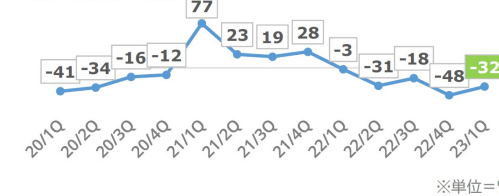
<前年同期比伸び率推移>



※単位=%

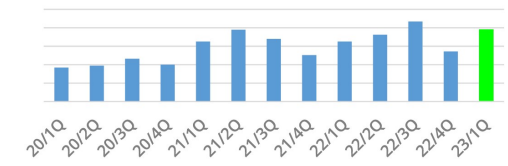


<前年同期比伸び率推移>

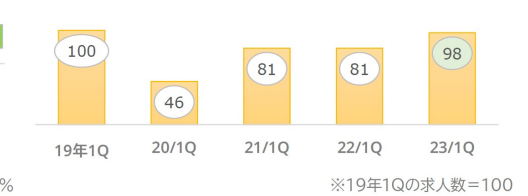


※単位=%

<四半期求人数の推移>

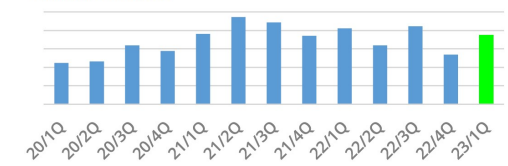


<コロナ前後比較>

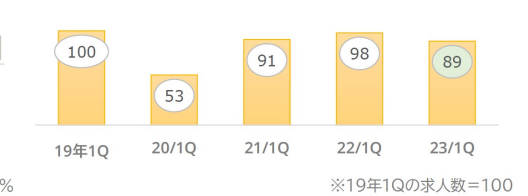


※19年1Qの求人数=100

<四半期求人数の推移>

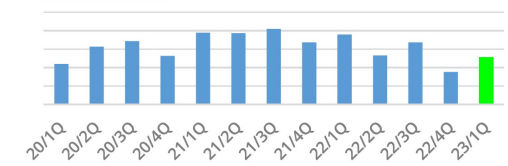


<コロナ前後比較>

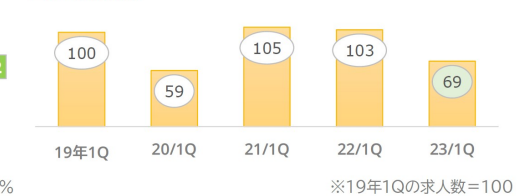


※19年1Qの求人数=100

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



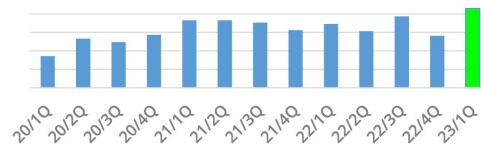
化学

<前年同期比伸び率推移>

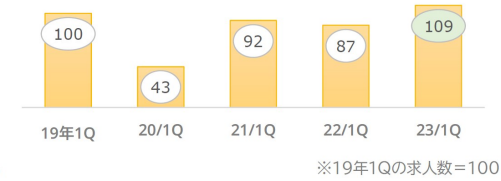


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



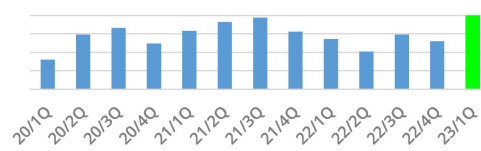
医薬/医療機器

<前年同期比伸び率推移>

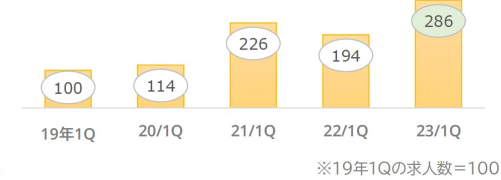


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



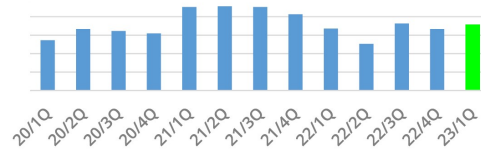
IT/通信

<前年同期比伸び率推移>

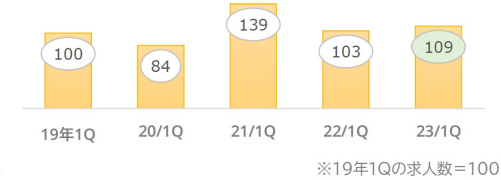


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

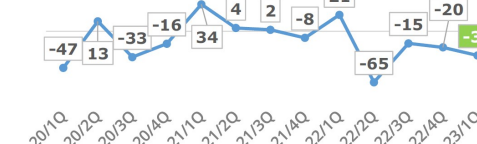


※19年1Qの求人数=100



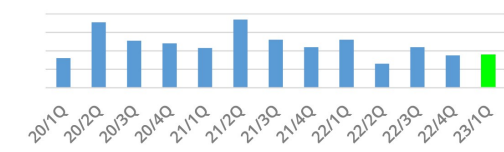
金融

<前年同期比伸び率推移>

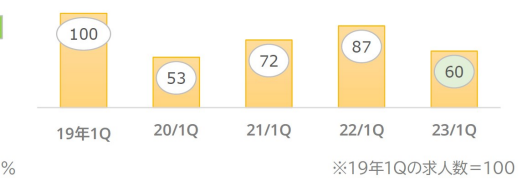


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



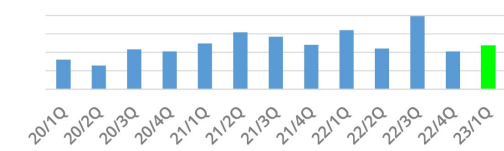
物流

<前年同期比伸び率推移>

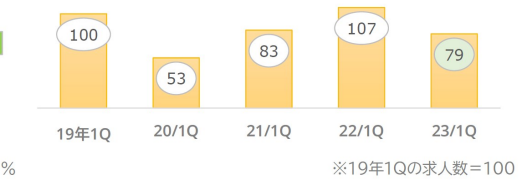


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100



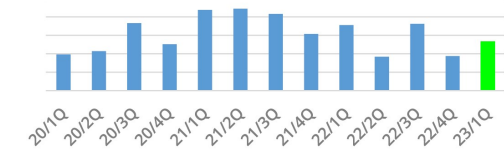
その他サービス

<前年同期比伸び率推移>

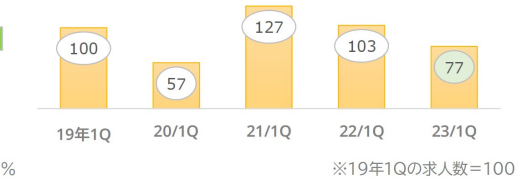


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



※19年1Qの求人数=100

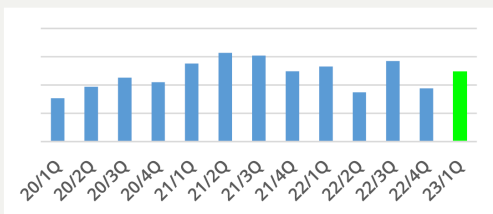
華東地区

Huadong

例年、春節後には求職者の流動性が高まり、企業の採用活動も活発になるが、今年はいささか迫力不足だった印象が残る。昨年未から拡大したコロナ感染は春節前の1月中旬に沈静化したものの、その後、景況がどう推移するのかみえにくく、企業にも求職者にも様子見の雰囲気広がっていたようだ。その結果、23年第1四半期の求人数は、前

年同期比7%減となった。ここ最近の人材募集のキーワードになっているのが、「新エネルギー」「カーボンニュートラル」「DX」。いずれも、この先、ほぼ間違いなく市場が拡大していく分野であり、関連の製品やサービスを扱う企業では、総じて人員採用意欲が高まっている。今後数年間は、求人重要なキーワードになりそうだ。

▼ 華東地区の求人数推移



華東地区總監
陳 雅楠



華北地区

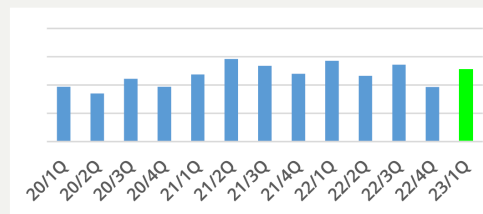
Huabei

第1四半期の華北地区求人数は、前年同期比約10%減。華東地区、華南地区にくらべて、やや回復の足取りが遅くなっている。なかでも、自動車関連会社からの求人が(特に天津で)伸びていないところが気付き。要因についてははっきりしないが、ひとまず人員数は現状維持という企業が多くなっている。他のメーカー系企業の求人需要はおお

むね堅調だ。一方、人通りがコロナ前の状態に戻ったことで、外食などの接触型サービス業がにぎわいを取り戻しており、関連企業の人員採用意欲も急速に改善している。

求職者の流動性については、雪解けの兆しが見えないはまだ。足下で企業の欠員補充求人がかなり少なくなっていることから、求職者の安定志向が透けて見える。

▼ 華北地区の求人数推移



華北地区總監
劉 振宇



華南地区

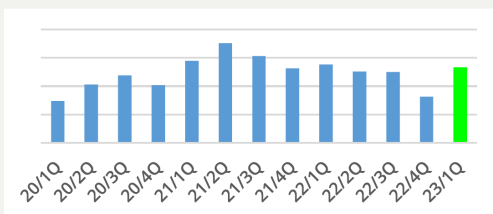
Huanan

通常であれば、1年でもっとも活発になる春節後の求人市場だが、今年は華南地区においても、例年の勢いはみられなかった。2月には企業側の動きも求職者数の動きも活発化したが、3月になるとトーンダウン。第2四半期の求人数も弱含みで推移する可能性がある。

企業の求人数が減り、一つひとつの求人でも要件が

厳格化しているため、企業と人材の間で経験、スキル、待遇の折りあいが見つからないケースが増えつつある。買い手市場の時によく見られる傾向だが、今は求職者の動きも鈍く、新卒、第2新卒を除けば、売り手もそれほど多くないということを採用側はあらためて認識しておく必要があるだろう。要件を重視しすぎると、採用が必要以上に長期化してしまうことにもなりかねない。

▼ 華南地区の求人数推移



總經理/華南地区總監
森 大尚



日本人求職者

Japanese Jobseekers

23年第1四半期の日本人求人数は、前年同期比約20%の増加。20年以降の第1四半期では求人数が最も多く、企業の日本人需要の回復が鮮明になったといえる。期間中、ビザ発給の一時停止というボトルネック要因が発生したものの、短期間で解除されたため、幸い悪影響はほぼなかった。

コロナ前(19年第1四半期)比では、7割を少し上回る程度の求人数となっているが、第2四半期以降は回復の勢いが加速するのではないかと期待している。4月以降、2国間のフライトが増便されたため、求職者が中国への渡航をしやすくなっていることが背景。企業は、これまでよりも求職者の入社からオンボーディングまでのスケジュールを立てやすくなっている。

求人の中身を見ていくと、在中国人材を優先採用

する案件がほぼみられなくなった。また、コロナ禍で遅れていた駐在員交代を3年ぶりに行うという企業からは、後任を採用するという求人がいくつか出てきている。

職種別にみると、半導体関連の技術者は特に中国系企業からのニーズが高く、転職に有利な状況にある。また、移動制限の撤廃が影響しているのか、第1四半期は、営業募集求人の求人全体に占める割合が増加した。

ジャパンデスク責任者/總監
陳 惠芬





AI×HR

- CASE 0 -
人事こそ
AIリテラシーが必要だ

給与・社会保険料計算や勤怠管理などの定型業務はもちろん、社員教育、人事異動企画、考課などの非定型業務、さらには採用業務までもAIがサポートしてくれる昨今、人事の在り方は急速に様変わりしています。ChatGPTをはじめとする対話/生成AIの登場が、この流れを加速させることはほぼ間違いありません。

ちなみに、この記事はAIが書いたものではなく(笑)、人間が書いたものですが、この記事の文字ロゴ(「AI×HR」)は、AIベースのロゴ作成サービスで作っています。制作時間は、微調整を含めてモノの数分でした。卑近な例を引くまでもなく、私たちがAIを利用する機会は着実に増えており、この先、さらに増えることはあっても減ることはまずありません。

その点から考えても、人事業務にAIを導入するかしないかという議論は、もはや成り立たなくなろうとしています。タイミングは異なれど、どの企業にもAIを導入せざるをえない時期がおとずれるはずです。なぜなら、AIを活用する企業とそうでない企業の間では、人事のパフォーマンスに大きな開きが出てしまうからです。

もっとも、AIが業務で当たり前のように利用されるようになるであろう近未来になっても、人事のミツ



シヨンは変わりません。すなわち、社員のパフォーマンス向上を目的とした仕組みを整備したり、社員の満足度を引き上げるための施策を企画/運用したり、必要な人材を補強したりすることによって、会社の業績向上を側面支援することが、これからも人事部門の生み出す価値であり、存在意義でありつづけるはずで

一方で、ミッションを実現するために人事に求められるスキルは、ガラリと変わる可能性があります。試しに今、「人事 and スキル」というキーワードでWEB検索してみると、おむねどのサイトも、人事に必要なスキルとして「コミュニケーション能力」「法律に関する知識」「戦略構築力」「文章作成能力」「プレゼン力」「事務処理能力」などを挙げてい

ますが、10年後、このうちのいくつかのスキルは重要性が下がったり、あるいはまったく重要ではなくなっていることもありえるでしょう。

反対に、「新しい技術を使うと何ができ、どう役に立つのかを考え、業務に実装していく力」は、人事に求められるスキルとして、今後、ますます比重を高めていくものと思われま

す。ルーティンに忙殺されがちな人事こそ、新しい技術に親しんでおくことは重要です。RGFでも、この記事を通じて、AIの人事業務への活用方法や先端事例などをご紹介できればと思います。

Presented by 思必达 SPEEDA

SPEEDA China 中国経済トレンド

第7回 避けられないリスク、期待できるチャンス —中国の不動産市場の分析と展望

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。

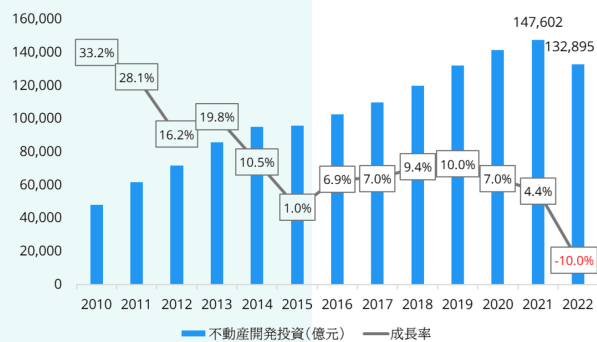
中国経済において不動産業界は非常に重要な役割を担っている。2022年、中国の不動産市場は投資、建設、販売の指標が軒並み低下し、未曾有の困難に直面した。フロー型市場からストック型市場への移行や、投資から消費への構造転換などの背景もあり、中国の不動産業界は全体として大きな変革期を迎えている。

23年の最重要課題は、市場ベースの融資手段による不動産企業の債務危機の解決、納期遅延プロジェクトの引き渡しの確保、住宅購入者の不動

取まるにつれてオフラインでの消費や娯楽活動が回復していることから、過去2年間「休眠状態」にあったショッピングセンターに新たな成長をもたらすことが期待される。また、都市再生プロジェクトや倉庫・物流プロジェクトは需要が高く、特に倉庫・物流建設分野は外資系企業が高いシェアを占めており、投資を拡大するための制度や市場基盤が整っている。

また、不動産企業については、優良な資産を保有する不動産企業は政府の「三本の矢」政策を活用し、市場か

(図表) 全国不動産開発投資達成額と前年比成長率



(出所) CEI、国家统计局のデータを基にUzabase整理・作成

産市場に対する信頼の安定化である。そんな中、必需住宅・改善性住宅の需要がストック型市場を支え、経済活動の活発な地域が回復をリードする見込みである。一方、その他の3~5線都市では在庫処分の圧力が続く可能性があると思

商。商業用不動産市場は住宅用不動産よりも有望である。コロナ禍の影響が

ら資金調達をすることで、財務の流動性を向上させるだろう。商業用不動産市場でショッピングモールへの投資拡大を計画している企業にとって、アセットライト運営モデルは人気だ。土地所有者と提携することで、プロジェクトの投資リスクの軽減と、その後の堅実な営業利益の確保を両立することができる。

一方、自社の資産が乏しく、深刻な債務超過に陥っている小型不動産企業は、債務不履行を続け、最悪の場合、倒産する可能性がある。

中国の不動産の将来はリスクとチャンスが併存する市場だ。引き続き主要な不動産企業の財務報告を追いつつ、住宅用不動産の回復に注意する必要がある。

(図表) 22年中国不動産企業総合実力ランキング

1	碧桂園
2	保利發展
3	万科集團
4	中海企業集團
5	華潤置地
6	綠城中国
7	招商蛇口
8	金地集團
9	龍湖集團
10	旭輝集團
11	建發房產
12	綠地集團
13	中国金茂
14	濱江集團
15	新城控股
16	遠洋集團
17	中国鉄建地産集團
18	首開集團
19	金科集團
20	美的置業

(出所) 中国房地產報
注: 青い背景の企業は財聯社報道の「バランスシート改善計画」の優良開発企業リストの一部

思必达 SPEEDA China

毎週中国ビジネスレポート配信!

脱炭素、新エネルギー車、中国マクロ経済、半導体、コマース、スマート製造など、中国市場での注目トピックの最新情報を毎週配信

オリジナルレポート全文公開中
無料ダウンロードはこちら
【申込受付中】

日本語 中国語



COACH A Co., Ltd.

コーチング型 マネジメントのススメ

Vol.5 コーチング型マネジメントが活きる時

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

最終回は、コーチング型マネジメントを使う具体的な「**タイミング**」と「**テーマ**」について検討します。

コーチングが必要なタイミング

コーチング型マネジメントについて理解し、興味関心を持って部下と継続的に関わっていくと、徐々に、コーチングが必要なタイミングがわかるようになってきます。以下に、その例をご紹介します。

一仕事やプロジェクトの開始時

部下が何か新しいことにチャレンジするとき、または重要な仕事を始めるときは、その前に、これから起こることを予測し、それに備えさせます。また、スタートを共有することで、その後も自然と話しやすい環境が整います。

例)

- ◇ 新しいポジションについたとき
- ◇ 新しい仕事や大きな仕事を担当するとき
- ◇ 目標設定をするとき
- ◇ 重要な会議、プレゼンテーション、営業の前

一仕事やプロジェクトの途中段階

日常の業務の中では、計画通り

に物事が進まないことも多々あります。そのようなときは、どうしたら効果的に進められるかを検討するために、次のような視点を部下と共に扱います。

- 計画の変更や生じた問題への対応
- プロセスにおける学びを引き出す
- 未来に備える

このとき、意識すべきことは、**問題そのものを扱うのではなく、部下自身が問題や課題をどう扱うのかをコーチすることです。**

例)

- ◇ 進捗の評価（レビュー）
- ◇ 業務の効率化・優先順位の検討
- ◇ 計画や目標の修正やバージョンアップ
- ◇ リスクマネジメント

一仕事やプロジェクトの終了時

「終了」と「完了」では意味が違います。仕事の終了時に、できたこと・できなかったことを振り返り、今後に活かせることや課題を明らかにします。そのことによって「完了」することができるのです。

例)

- ◇ プロジェクトの終了時

- ◇ 仕事の引き継ぎ
- ◇ 月末、期末、年度末などの区切り

以上、コーチングが必要なタイミングをご紹介しましたが、普段からみなさんが実践していることも多いかもしれません。

しかし、こうしたタイミングでの部下との関わりを逃したために、問題が起こったり、部下のパフォーマンスが下がったりすることも少なくありません。したがって、**短時間でも適切なタイミングをとらえて、関わるのが重要です。**また、仕事の流れにそって関わることで、コーチングを自然に取り入れることができます。また、コーチングは、次のようなタイミングにも機能します。

一変化や不測事態のとき

人は基本的に安定を好む生き物です。ですから、「自分から変化を起こすこと」は難しく、「外からやってくる変化」には受け身になりがちです。そのため、**必要な変化を自ら起こすこと、そして、変化への対応力を高めること**は、コーチングの重要なテーマの一つです。

例)

- ◇ 組織改編
- ◇ トラブルの発生

- ◇ 部下が次の段階へのステップアップをすべきとき

一部下が必要とするとき

上司側から働きかけるだけでなく、部下からコーチングを受けにきたり、相談がくるような環境・関係性をつくっておくことも重要です。ただ、「いつでも声をかけて」と伝えるだけでは十分ではありません。たとえば、**どんな時に声をかけて欲しいのかを具体的に伝えたり、いつでも話しかけやすい態度でいることが重要です。**

例)

- ◇ 頭の整理が必要なとき
- ◇ 気がかりがあるとき
- ◇ 新しいアイデアを出すとき

コーチングが活きるテーマ

部下とのコーチングでは、さまざまなことがテーマになり得ますが、ここではコーチングが活きる代表的な場面をご紹介します。

一ビジョンをつくる

職場で忙しいのは上司だけでなく、部下も同じ状況であることも多いでしょう。忙しいと、人はつい目の前のことに没頭してしまい、思考が「やらなければならないこと」や「緊急なこと」に向きがちです。

一方で、コーチング型マネジ

メントを取り入れているマネージャーは、少し先の未来、すなわち、「ビジョン」を扱うことで、部下の視点を「未来」に向け、「可能性」を開きます。

このとき気をつけたいのは、**「ビジョンはつくり続ける必要がある」ということです。**なぜなら、人や状況が変化し続ける中で、ビジョンも変化していくからです。ですから、ビジョンは常に、そして、何度もつくり続けていく必要があることを忘れてはなりません。

一個人の目標設定

私たちの関心事は基本的に自分に関すること、つまり、「**それ、私はどうなるか**」ということです。会社のビジョンを実現したり、目標を達成することが、自分自身や自分の未来にどんな意味があるのか、そうした「自分の物語」をつくることで、仕事に集中し、力を発揮することができます。

部下が本気になっていない、今ひとつ情熱が感じられないとき、「部下自身の物語」や「部下自身の目標」が曖昧になっていないかについて、話題にしてみることは価値があります。

一リソースの最大化

コーチングの重要な目的の一つは「目標達成」ですが、その「目

標達成」までのプロセスを通じて、部下のリソースを最大化することも重要です。リソースとは、その人が持つ知識、スキル、経験、ネットワークや学習能力などを指します。

しかし、リソースはただ持っているだけでは意味がありません。さらに、人は自分のリソースに気づいていないこともあります。そこで、**部下が持っているリソースを効果的に引き出し、発揮させる関わりが必要となります。**リソースについて話題にし、棚卸しすることで、自分のリソースに気づき、それを活用することができます。

一関係性を築く能力を高める

自分で気づいていないリソースは、人との「関わり」によって引き出され、「関わり」の中で表現されます。ですから、「関係を築く能力」が備わっていなければ、そのリソースにアクセスすることも、それを表現することもできません。したがって、**部下の「関わり」の能力を高めること**は、**コーチング型マネジメントにおいても重要なテーマとなります。**それは、上司側も同じです。

その意味においては、コーチング型マネジメントとは、上司・部下ともに関わりを上げ、チームや組織全体の力を上げていく取り組みとも言えるかもしれません。

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

仕事やプロジェクトの開始時・途中段階・終了時のいずれかのタイミングを選び、実際に部下にコーチング型アプローチをしてみましょう。

例)

開始時

その仕事に取り組むことは本人にとってどんなチャンスにできるか、どんな時にサポートが必要か、予想される障害とそれへの対応、など

途中段階

気がかりや変更への対応、うまくいっていることや進捗へのアクノレッジ、課題解決に必要なスキルアップ、など

終了時

達成したことをしっかりとアクノレッジする、学んだことや成長を明らかにする、次の目標や成長テーマについて話す、など



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

過去三年のコロナ対策や変化し続ける国際環境により、今年もまた極めて不透明な一年となるでしょう。国内の経済活動は活気を取り戻しつつあり、中国政府発表の23年GDP成長目標は5%前後ですが、過去10年の平均6.6%と比べて差があります。世界経済指標(Trading Economics)のデータから見ても、中国の最近10年のGDP成長は下落傾向になっています。

このような環境の中、多くの在中日系企業は、今年の営業業績目標達成に大きなプレッシャーを感じていると推察します。では、2023年、営業業績目標はどうすれば達成できるのでしょうか？

まず、営業業績達成の関連要素を見てみましょう。図表1のように、通常、業績は四つの要素と関連しています。うち、**受注金額**、**受注数**及び**受注率**は正比例となり、**リードタイム**は反比例となります。

(図表1) 営業業績の公式

$$\text{業績} = \frac{\text{受注金額} \times \text{受注数} \times \text{受注率}}{\text{リードタイム}}$$

では、各要素の行動対策を分析していきましょう。

受注金額

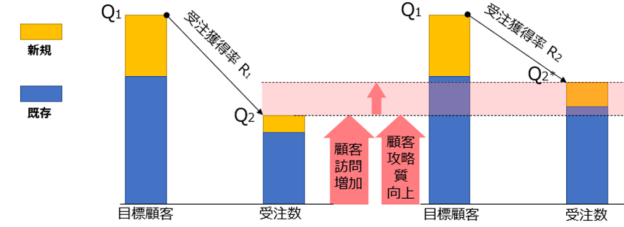
多くの営業スタッフは、「受注金額はお客様のニーズで決まるので、営業マンはどうしようもない。金額を増やすため、わざとお客様に必要のない商品やサービスを販売するわけにもいかない」と思いがちです。しかし、本当にそうでしょうか。今までの営業経験から考えてみましょう。どんなお客様がより高い金額の注文してくれたのか？ そのお客様に共通点はあるか？ その共通点で顧客ポートフォリオはできないか？ などを考えて頂きたいです。

ここで強調したいのは、顧客の潜在能力です。つまり、営業活動では、ハイポテンシャルの顧客に注力したほうがよいということです。既存顧客の深堀にせよ、新規顧客の開拓にせよ、ターゲットを選択する時、顧客の潜在能力という指標を重点的に考慮すべきでしょう。

受注数

受注数を増やすには、営業の顧客訪問数と顧客攻略の質を向上させなければなりません。顧客訪問数には、毎日の訪問数を増やし、

(図表2) 受注数拡大の要素



同じ地域のお客様を同じ日に訪問して移動時間を節約するなどの手段がありますが、顧客攻略の質の向上はそう簡単にはできません。顧客を細分化した上で、それぞれの顧客の特徴にあわせて、最適な攻略法を策定することで、訪問の効果も一段と上がるでしょう。

受注率

受注率は通常営業担当の営業スキルと正比例していますので、営業スタッフのスキル向上に力を入れなければなりません。営業スタッフに必要なスキルを図表3のように「ソフト」スキルと「ハード」スキルの二種類に分けます。「ソフト」スキルとは、どの役割・ポジションでも使えるスキルです。そして「ハード」スキルは、営業プロセスマネジメントに基づくスキルになります。

営業スキルの向上について、よ

(図表3) 「ソフト」スキルと「ハード」スキル

「ソフト」スキル		
コミュニケーション	表現	傾聴
ロジカルシンキング	チームワーク	
時間管理	感情管理	
ビジネス文書	……	

「ハード」スキル	
提案	プロジェクト実施
プレゼン	商談
電話スキル	営業ツール
新規開拓	創造型営業

く見られる問題が二つあります。一つは、内部の研修でも外部の研修でも、単発な研修が多く体系的な内容になっていないため、結果的にスキルアップの効果が薄く、業績への貢献も限られること。もう一つは、研修後、営業スタッフが研修内容をどれくらい把握・活用しているかについて、定期的なフォローアップが不足していること。せっかく企業が研修に投資し

(図表4) 営業チャンスプロジェクトフロー



ても、結果的に営業スタッフのスキルアップに繋げることができず、受注率を上げ、全体業績を上げるといふ企業の期待に応えられないことになります。

リードタイム

リードタイムは営業のプロジェクト推進力とプロセスマネジメント力が試される要素です。通常、各企業にはそれぞれのプロジェクトフローがありますが、プロジェクト推進の効率を上げるには、営業活動が今の段階にあるのか、どのような行動を取れば、次の段階に順調に移行できるかを明確に理解する必要があります。事前に営業チームに各段階のポイントを把握させることが重要です。

業績目標を達成するには、以上四つの要素について自社の現状を再認識し、営業チームの強みと弱みを見極めた上で、スタッフのレベルアップをさせなければなりません。困難と挑戦が多い23年ですが、最良な対応策を探り出し、自主的・前向きに取り組むことで、実り多い1年となるでしょう！



HR REPORT

2023年第1四半期

第1四半期に、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。

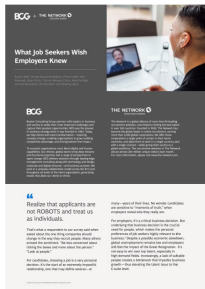


2022人力资源白皮书

【発表元】 51Job
【言語】 中国語

大手求人広告サービスの51JOB(前程無憂)が調査した2022年の人材市場動向についてのレポートです。人材流動状況、給与・福利、人材教育、新卒生の状況などについて、主要なデータが掲載されています。離職率(業界別、資本形態別、都市別)、同社が算定した平均給与(都市別、業界別)、役職レベル別の手当額、企業の年金福利の導入状況など、ベンチマークとして有用になりそうなデータがそろっています。

キーワード **留学生** **帰国就業**



What Job Seekers Wish Employers Knew

【発表元】 BCG The Network
【言語】 英語

キーワード **求職者の志向** **採用工程改善**



人事データ分析を始めてみよう

【発表元】 大和総研
【言語】 日本語

キーワード **可視化** **数理モデル**



2022 女性职业与幸福感

【発表元】 智联招聘
【言語】 中国語

キーワード **女性** **金融業界**



製造業におけるAI技術の活用が職場に与える影響

【発表元】 労働政策研究・研修機構
【言語】 日本語

キーワード **AI** **働き方の変化**

PICKUP

HR News

HRメディアを中心に中国メディアが第1四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
1月3日	如何通过继任计划破局人才窘境	HRflag
1月5日	如何在工作场所创造承担责任的文化	HRflag
1月10日	2023年人力资源管理十大趋势	HR价值网
1月12日	2022年年年终奖发不发? 发多少? 中智年终奖调研结果精华发布	中智
1月12日	智联招聘报告: 55%受访企业2023年将扩大招聘规模	经济参考网
1月13日	博尔捷数字科技集团重磅发布 2023年人才薪酬趋势报告	砍柴网
1月30日	这9个留人方法, 可以扛过年后员工离职潮	未来工作研究院
1月31日	年后开工, 你的员工都还在么?	HRflag
1月31日	2023届求职的应届生, 从20场AI面试中突围	界面新闻
2月6日	管理指南: 如何创建以人为本的企业文化?	HRflag
2月10日	ChatGPT的出世, 会让HR集体失业吗?	未来工作研究院
2月22日	基数上下限确定, 关乎2023年社保缴费!	HR价值网
2月22日	劳动合同约定可以更换工作地点, 员工却拒绝外派被开除, 企业这样做是合法的吗?	HR案例网
2月24日	多地发文延迟婚假, 最长可休30天(附2023最新版婚假一览表)	人民日报
2月27日	调查报告: 已有企业在使用chatgpt取代员工	网易
2月28日	管理指南: 如何执行人力资源SWOT分析	HRflag
3月2日	全国各地最低工资标准情况(更新至2023年3月1日)	HR价值网
3月5日	企业采购HR SaaS系统时需要注意什么? 唤企云来告诉你!	财讯网
3月6日	女子产假后拒绝调岗被解雇	HR案例网
3月6日	人力资源部门如何使用筛选面试来招聘优质人才	未来工作研究院
3月8日	两起绩效面谈案例的对比	HR案例网
3月8日	ChatGPT在招聘中的十大用途!	甜薪工场
3月14日	员工反馈策略: 需要考虑的5种方法	HRflag
3月15日	春季求职洞察报告: 职场信心提升 多偏爱现场面试	中国新闻网
3月16日	AI面试兴起, 这届打工人连算法也要学会讨好了?	南方周末
3月19日	春招季迎来跳槽窗口期 智联招聘发布报告显示白领跳槽薪酬是主因	财讯网

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/2023年4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

本誌掲載の写真・図・文の無断転載・複製を禁止します。