

業界別求人需要動向

予想外の求人減少。  
第2四半期の求人数は前年同期を下回る

中智諮詢 HR Advice

科学的な人材配置をどう行うか  
チームロールの多様性分析から考える

連載

SPEEDA China 中国経済トレンド  
第8回 EV差別化戦略の主戦場  
スマートコックピット市場の最新動向

連載

変化する時代の人材づくり  
人材選抜におけるアセスメントツールの活用  
上海晶之道企业管理咨询有限公司



# NEW NAME, NEW BEGINNING

弊社は2023年5月4日、社名を変更いたしました。

新社名 **上海艾杰飞人才管理咨询有限公司**

今後ともよろしく願いいたします。



上海艾杰飞人才管理咨询有限公司  
RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

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

※住所、電話番号に変更はございません。

## 予想外の求人減少。第2四半期の求人数は前年同期を下回る

### 上海、北京は反動増 その他の地域で求人減

23年第2四半期(4~6月)に当社が委託を受けた求人数は、前年同期比3%減。

昨年は同時期に上海のロックダウンがあったため、反動で求人数が増加するものと見込んでいた。ところが、上海および北京の求人数は昨年を上回ったものの、その他地域の求人数が反発しなかったところか、落ち込みをみせたことから、最終的には前年割れで着地。第2四半期としては、統計開始以来2番目の求人数の少なさだった(なお、過去最低はコロナ感染拡大初期だった20年の第2四半期)。

第1四半期は底入れ感があった中国の景気に、第2四半期は一転して停滞感が出てきたことが要因の一つとみられる。ただ、その影響があったとしても、ここまで人員需要が冷え込むのは予想外で、驚きを

感じ得ない。

景気とは別の要因として、コロナ禍が一段落しても、企業の対中投資意欲が盛り返してこないことがあげられるかもしれない。

デリスキングという用語が頻繁にみられるようになる中で、企業が新たな投資をしにくくなっている状況があるのだとすれば、それも求人減の背景になっている可能性がある。

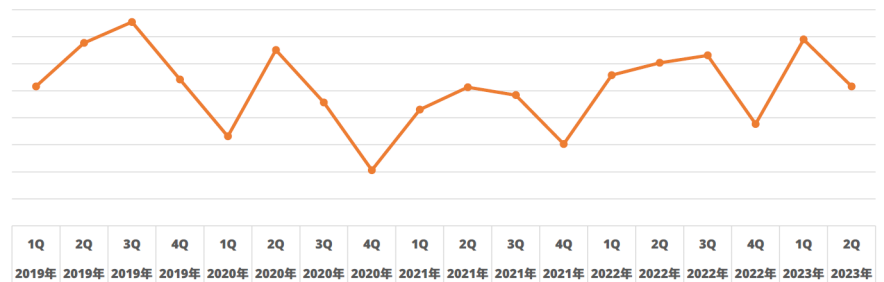
### 求職者側にも例年と異なる動き 活動意欲が低下?

第2四半期は、求職者側にも例年とは異なる動きがみられた。

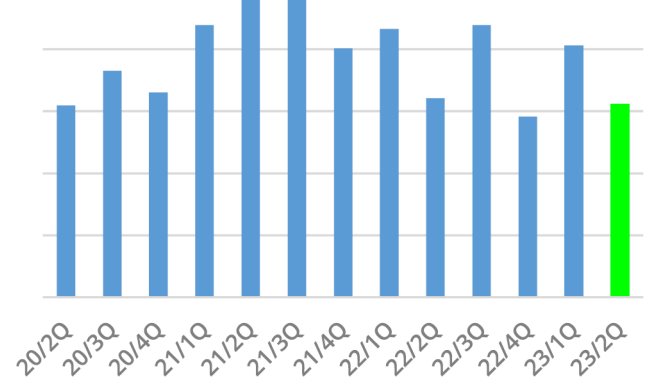
下図は、募集中の求人に対する総応募数の四半期推移を示したものだ。第1、第4四半期は少なく、第2、第3四半期は多いという季節性があるが、今年に限っては、第2四半期が第1四半期を下回った。求職者の転職活動意欲も、足下で熱を失っているといえそうだ。

とりわけ、現在在職中の求職者の間では、中国経済の先行きに対する不安の高まりから、現状維持を選択するケースが増えているものとみられる。

(図) 募集中の求人に対する総応募数の推移

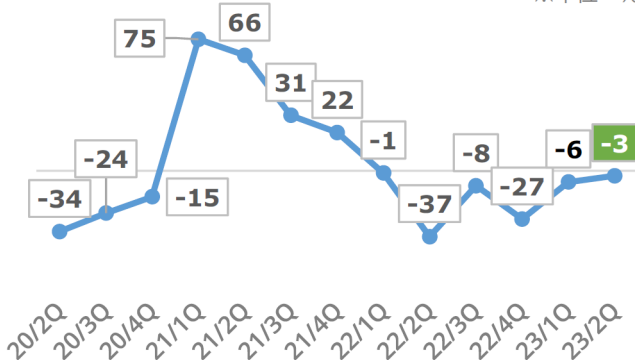


<四半期求人数の推移>



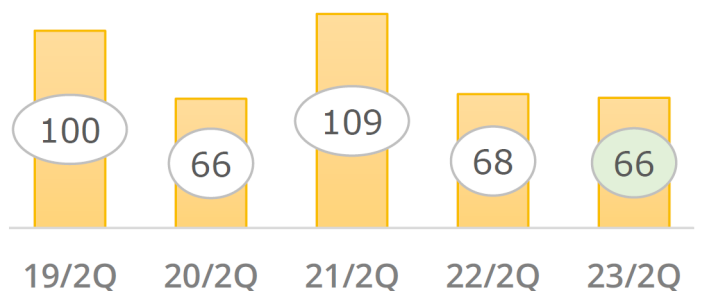
<前年同期比伸び率推移>

※単位=%



<コロナ前後比較>

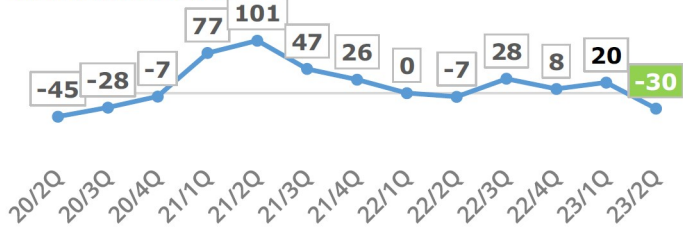
※19年1Qの求人数=100





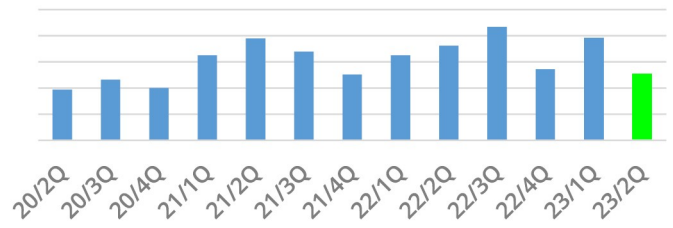
## 自動車/自動車部品

<前年同期比伸び率推移>

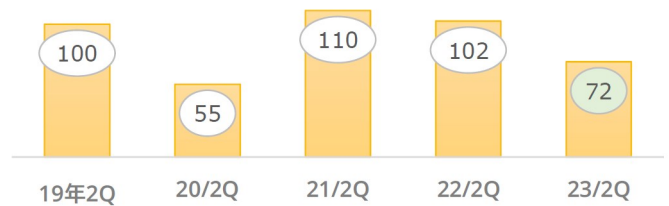


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

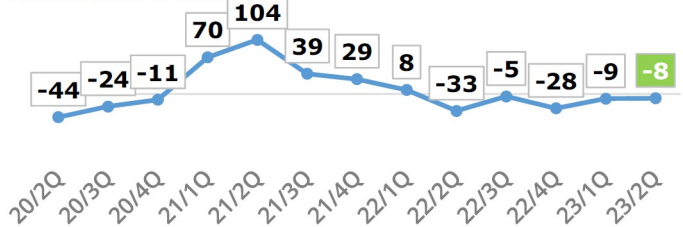


※19年1Qの求人数=100



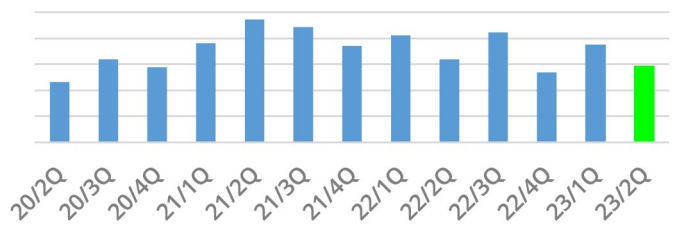
## 電機/電子部品

<前年同期比伸び率推移>

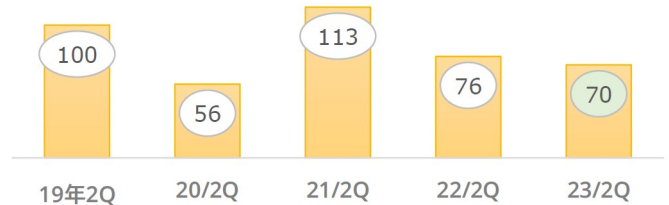


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

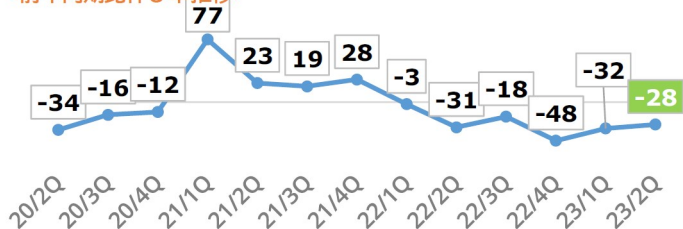


※19年1Qの求人数=100



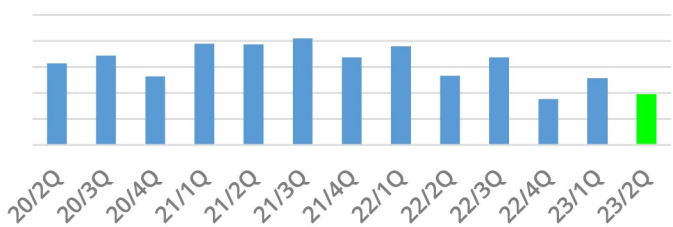
## 金属

<前年同期比伸び率推移>

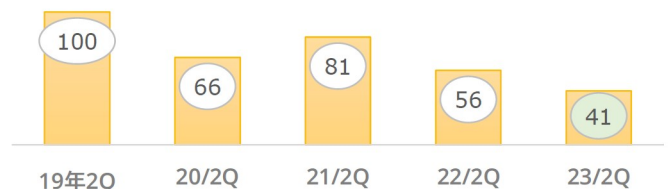


※単位=%

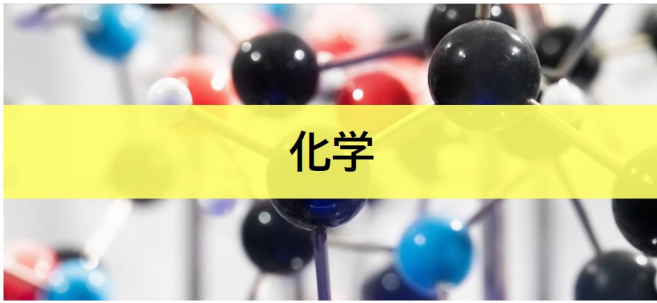
<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

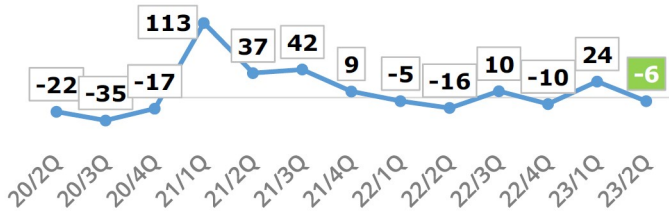


※19年1Qの求人数=100



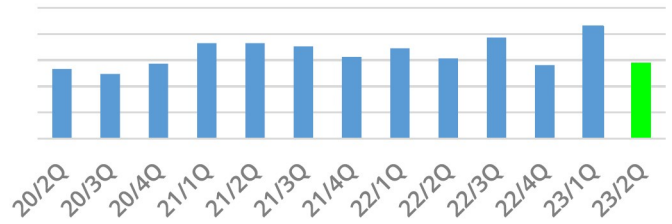
化学

<前年同期比伸び率推移>

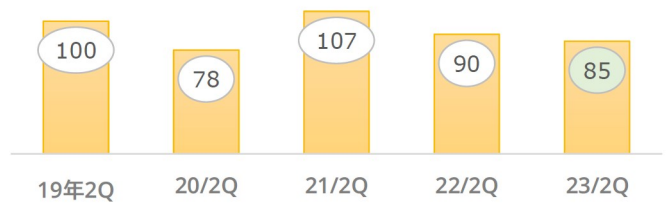


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

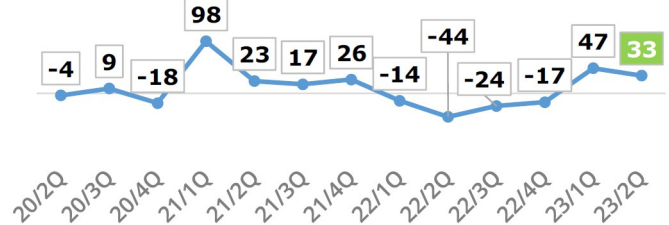


※19年1Qの求人数=100



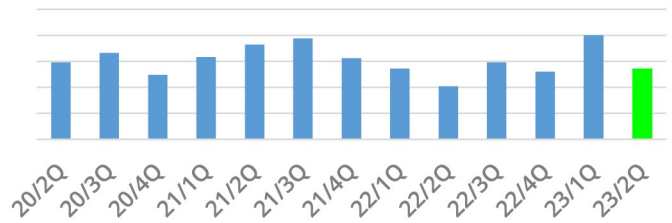
医薬/医療機器

<前年同期比伸び率推移>

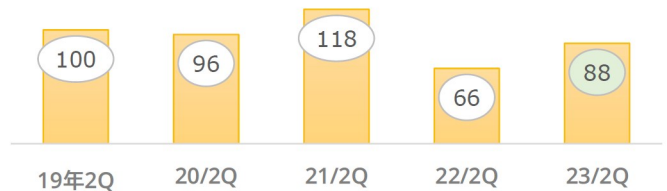


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

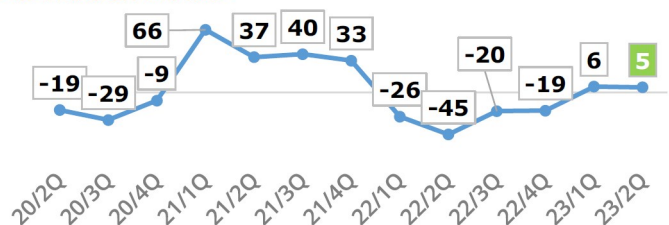


※19年1Qの求人数=100



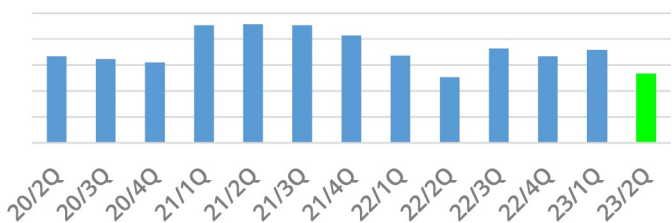
IT/通信

<前年同期比伸び率推移>

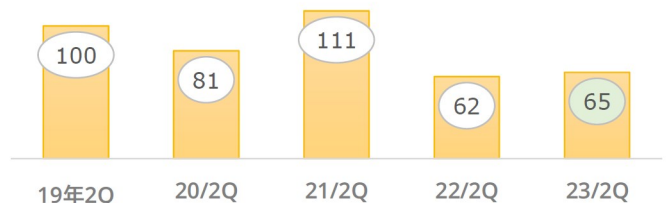


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

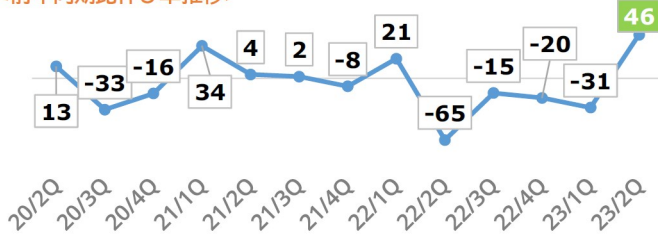


※19年1Qの求人数=100



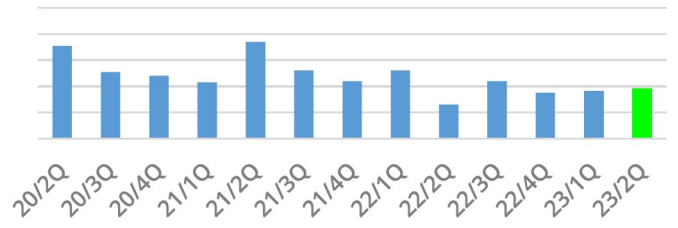
## 金融

<前年同期比伸び率推移>

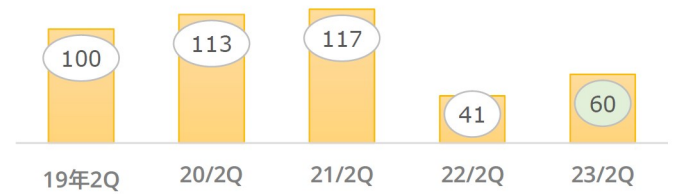


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

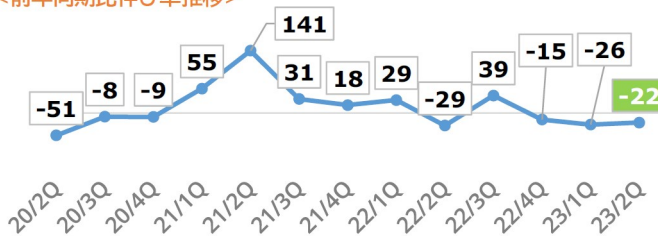


※19年1Qの求人数=100



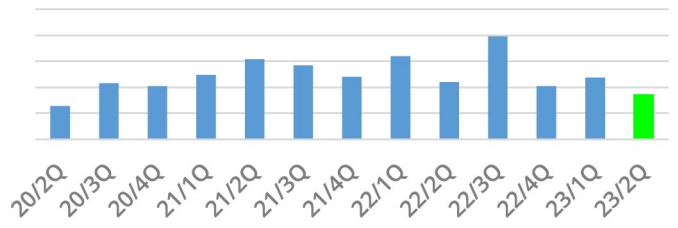
## 物流

<前年同期比伸び率推移>

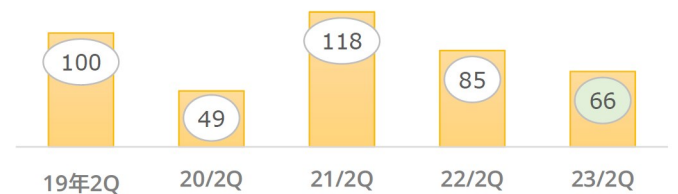


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>

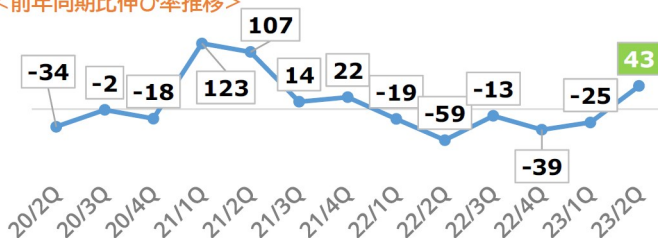


※19年1Qの求人数=100



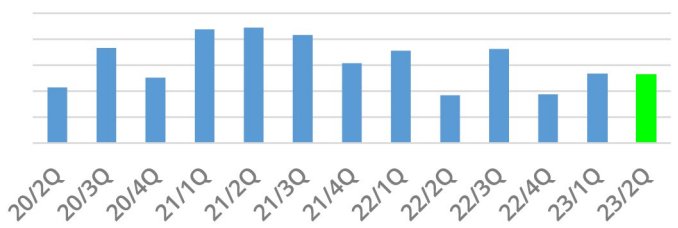
## その他サービス

<前年同期比伸び率推移>

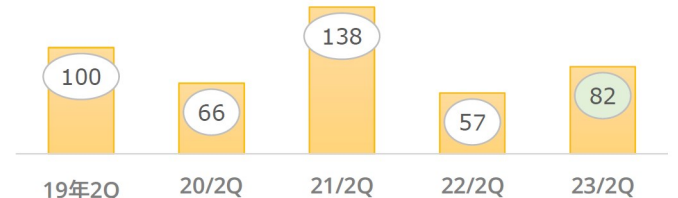


※単位=%

<四半期求人数の推移>



<コロナ前後比較>



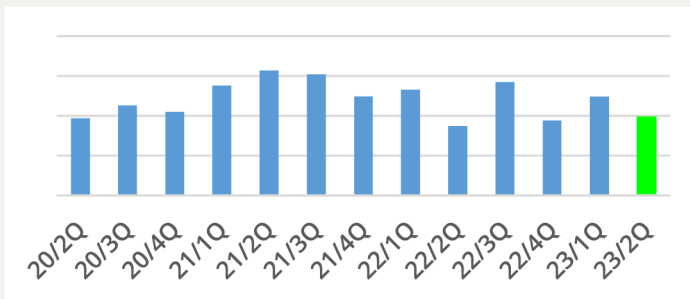
※19年1Qの求人数=100

## 華東地区

Huadong

1 年前に上海のロックダウンによる大幅な求人減があった反動で、華東地区の求人数は前年同期比13%増。ただし、前期(第1四半期)比で見ると、華東地区の求人数は約20%の減少。サービス業、製造業でも非耐久消費財関連企業の採用意欲は相対的に堅調だといえるが、その他の製造業は採用に対して慎重になっている。

### ▼ 華東地区の求人数推移



人事戦略を聞いてみても、「人材の増加」ではなく、「人材の最適化(=社員のパフォーマンス強化、現有社員よりも能力の高い即戦力人材の採用、ビジネスに直結するネットワークを持った人材の採用など)」を重視する企業が多くなってきているようだ。

足下7月の状況を見ても、人員ニーズは弱含みで推移している。第3四半期の求人数が急回復というシナリオは描きにくい。



華東地区総監  
陳 雅楠

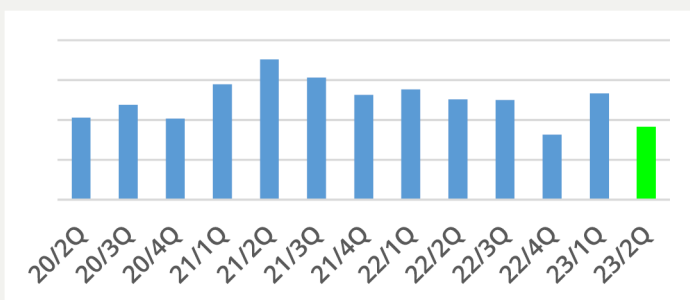
## 華南地区

Huanan

広 州、深圳ともに、第2四半期の求人数は前年同期比2ケタ減となり、企業の採用に急ブレーキがかかった3か月となった。一部の企業では、欠員募集を見送るという事態まで発生している。

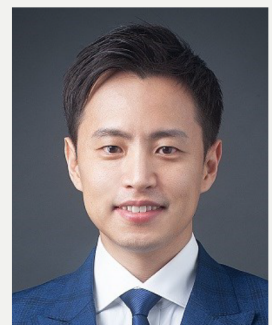
企業がここまで採用に慎重になるというのは、コロナ拡大の時期を除けば過去には見られなかった。足下の景気停滞に加え、停滞の長期化も懸念される状

### ▼ 華南地区の求人数推移



況にあって、人的資本投資には踏み出しにくいという企業が増えている可能性がある。

採用意欲が冷え込む中で、企業は即戦力重視の傾向を強める一方、市場には新卒・第2新卒の若年層求職者が増加している。この需給ギャップは、短期間では解消されそうもない。経験や専門性の高いスキルを持つ人材については、売り手市場化が加速していくだろう。



事業部執行総裁  
華南地区総監  
森 大尚



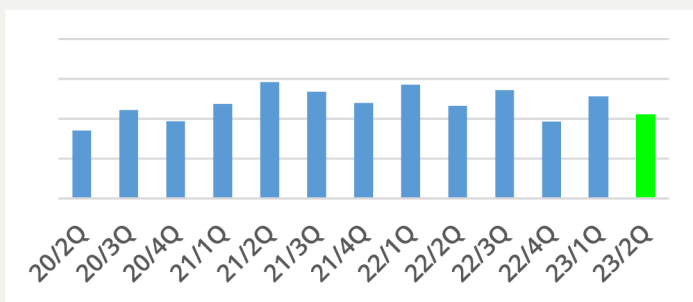
## 華北地区

Huabei

**華**北地区は、北京と天津で求人動向に大きな差が出た。北京の第2四半期求人数が前年同期比2ケタ増だったのに対して、天津の求人数は前年同期比2ケタ減。

昨年第2四半期の北京は、(上海を除く)他の都市よりも厳しいコロナ対策がとられていたため、求人の落ち込みが大きかった。その反動で北京の求人が

### ▼ 華北地区の求人数推移



大幅に増加したものとみられる。

一方、天津の求人減は、自動車/自動車部品業界の人員需要減によるところが大きい。7月から排ガス規制が強化され、在庫処理要因が消えることから、年後半は値下げ競争が一服すると同時に、自動車販売台数は減少傾向で推移するとみる向きが多い。来年以降についても見通しに不透明な部分が多く、関連企業にとっては、積極的な事業投資がしにくい状況なのかもしれない。



華北地区総監  
劉 振宇

## 日本人求職者

Japanese Jobseekers

**中**国人募集を含めた全体の求人数が昨年同期を下回ったのとは対照的に、第2四半期における日系企業の日本人募集求人数は昨年同期を上回った。行動制限撤廃以降、業況回復が鮮明なサービス業、とりわけ物流業、外食業からの求人が顕著に回復している。

ただ、若手人材を求める企業が多いのに対し、若手人材の間では東南アジア志向が強まっている、というアンバランスな状況は変わらず。あくまで若手だけを求めるという場合、企業は採用が長引くことも視野に入れておく必要があるだろう。

日本人募集の傾向をみると、日系企業の日本人募集は、コロナ前の水準になかなか戻らない状況が続いているが、非日系企業による日本人募集は年を追うごとに増加している。半導体、およびその周辺産

業で日本人技術者に対する強いニーズが続いていること、日本市場への進出や進出後のビジネスチャンス開拓を目的に、中国系企業が日本人スタッフの採用を積極的に進めていることが背景にある。

職種別にみると、日系企業は営業の募集がもっとも多いのに対し、非日系企業は技術職の募集がもっとも多くなっており、半導体関連の開発職のほかには、自動車部品や化学品の開発職の募集が目立つ。



ジャパンデスク責任者/総監  
陳 惠芬

## 科学的な人材配置をどう行うか チームロールの多様性分析から考える

近年、多様性は、企業のイノベーション・価値創造の原動力とみなされ、Diversity Managementを推進する企業が増えている。

中智コンサルの研究では、多様性(Diversity)という文化のある企業のほうが、経營業績もエンゲージメントスコアも高いこともわかっている。このような文化のある企業では、多様性を考える際に、ジェンダー、年齢、国籍、人種などの属性に焦点を当てるだけでなく、文化、職歴、知識・スキル、経験などの面も重視されるようになってきた。

### 人材多様性の意義

過去の十数年間で、多くの多国籍企業は“多様性(Diversity)”という概念を取り入れて、多様性の向上・実現を経営目標の一つとしてきた。グローバル経済の発展とともに、多様性を重視する企業がさらに増えている。

過去には、多様性と言えばジェンダー、年齢、国籍、人種、信仰の多様性と受け入れに焦点を当てた議論がされてきた。企業は、これらの個人属性をみて、人員配置や任命を行ってきた。

一方、変動性、不確実性、複雑性、曖昧性が増えている今日は、人材の多様性は、先を見越し、イノベーションや価値を生み出すための必要条件として注目を浴び、その重要性に対する意識が極めて高まっている。

多様性を測る際、ジェンダー、年齢、国籍、人種などの属性に焦点を当てるだけでなく、文化、職歴、知識・スキル、経験などの面も重視されるようになってきた。そして、企業は、多様性を強調するとともに、平等(Equality)と包容(Inclusion)を推進し、異なる属性、バックグラウンドを持つ人々が互いに尊重しあい、それぞれの考え方、個性、特徴を十

分に生かしてイノベーションを促し、総合力を向上させる。

企業では、様々な仕事にチームとして取り組んでいるので、それに対応できる人材の多様性を確保するには、個人の属性やバックグラウンドに加え、チームの中での役割の多様性も重視する必要がある。

### なぜチームロールの多様性が重要なのか？

チームで仕事をする中で、アイデアを考え出すこと、そのアイデアの妥当性、実行する際の影響を精査すること、業務計画に落とし込むこと、実行に取り組むメンバーをモチベートすること、他のチームと調整し資源を調達すること、状況変化に迅速に対応すること、最後まで諦めずに目標を実現させることなど、業務遂行する上で必要な役割はいくつも存在し、我々はそれらの役割をチームロールと呼ぶ。

### チームロールの種類

一般的に、チームには多様なチームロールが必要だと考える。それぞれのチームロールは、自分の役割を果たしながら、チームにシナジー効果をもたらし、チーム全体としての成果創出を促し、業績の向上につながる。

ここで注意すべきなのは、チームロールは、チームにもっとも貢献できる役割という観点で分類されており、ロール間の優劣に基づく分類ではないということだ。

チームでは、「思考者(企画、分析)」、「影響者(主張、宣伝)」、「協働者(協力、協同)」、「行動者(実行、完遂)」などの役割が

必要とされるが、現実には、一人の個人がすべての役割を果たすのはなかなか難しい。

### チームロールと チームパフォーマンスとの関係

2つの事例を見て、チームロールとチームパフォーマンスとの関係を理解していこう。

#### <事例1>

Aチームは、13人で構成されており、その目標は、新しい販売チャネルの開拓である。

右のグラフから、Aチームは、2つの特徴があることが読み取れる。

第一に、一部のチームロールが欠けている。チームには企画に得意なロールがない。

第二に、チームで、行動型のメンバーの割合が高い。

このようなチームでは、新しいアイデアや方法を生み出すことは難しく、規則に拘ったり、実行に没頭したりするメンバーが多く、チーム達成にそぐわない人員構成となっている。そして、このようなチームは、変化対応力が弱い可能性が高く、競争力が落ちて、淘汰が進むだろう。

#### <事例2>

もう一つの事例を見てみよう。チームBは、構成メンバーの人数がチームAと同じであるが、目標はAチームと違って、顧客維持、顧客からの問い合わせへの迅速対応が主な内容となっている。

次のグラフから、Bチームは、2つの特徴があることが読み取れる。

第一に、「行動者」の人数が非常に

(図表) チームロールの種類



事例1(Aチーム)



事例2(Bチーム)



少なく、実行者は1人しかいない。第二に、「思考者」の人数が比較的に多く、チーム全体の約半分を占めている。Bチームは、思考者が多く、アイデアを実行に移すメンバーが少ないという特徴となっており、これは、Bチームの顧客維持・対応という行動が要求される目標にとって望ましくないと言えるだろう。

2つの事例を通じて、チームメンバーが果たしている“チームロール”を把握することで、チームのパフォーマンスを予測し、必要に応じてチームの再構築を行うということについて解析した。チームを再構築する際に、チームに必要とされるロールの素質を備えているメンバーを外から補充する、あるいは教育、研修などの育成で既存メンバーの素質を高める/変えるといった手法がある。

ここで特に強調したいのは、本稿でのチームロールは、個々のメンバーが最も顕著に発揮している素質のことを指しており、ほかの素質の向上・変化にともない、メンバーのチームロールが変わる可能性もあるということだ。企業は、短期と長期の事業目標を踏まえて、採用や育成でチーム・組織を再構築することもできる。

### チームロールを科学的に分析する

以上から、チームロールの意義を理解していただけだと思う。しかし、チームロールをどのように科学的に分析するのだろうか。チームの目標

に基づき、チームロールをどう定義するべきなのだろう。まずは、チームの目標を明確にし、何を実現したいのかを明らかにする。それに基づき、チームには、思考者、影響者、協働者、行動者を、それぞれどれくらい必要とするかを分析することができる。

次に、評価ツールを利用してメンバーのコア能力、リーダーシップスタイル、コンピテンシーなどを測定し、メンバーはどのようなチームロールを果たしているか、どのようなチームロールになりうるかを把握する。この2つは、人員を補充しようとしているチームだけではなく、少数精鋭に転換しようとしているチームにとっても有効である。

近年、多くの企業は、専門家、コンサルを利用して、チーム目標の明確

化、人材評価(リーダーシップスタイル、コンピテンシーなど)を行い、チームロール分析の科学性を高めている。

### おわりに

これまで、人材の多様性について検討してきたが、個人の属性やバックグラウンドに注目する傾向がなお強く、チームでの役割の多様性が十分に重要視されていない。しかし、すべてのメンバーが広い視野、豊富な知識・経験を有する優秀な人材が集まったチームだとしても、それぞれがチームでの位置づけ、役割を理解しなければ、イノベーションや成果を創出しにくいと考えられる。

履歴、スキル、能力で人材を分類している企業もあるが、こうした分類は、あくまで経験に基づく定性的なものである。人的資源管理におけるマネジメントの科学化、データドリブンの深化にともない、科学的な手法や客観的なデータが、人材の多様性を判断する一つの材料として利用いただけることを申し添えたい。最後に、人材測定と人材棚卸しを定期的に行い、チームロールの構成を把握し、メンバー育成や新規採用を通じて、チームとしてバランスをとりながら、パフォーマンスの継続的な創出・向上を促進することを推奨したい。

中智コンサルでは現在、企業が人材棚卸しを計画・設計・実施をする際の参考/ベストプラクティスを提供することを目的に、「2023年度企業における人材棚卸しの実践に関するアンケート調査」を実施しています。ご回答頂いた企業様には、資料「人材管理における人材棚卸しの意義」、本アンケート調査の結果報告と人材管理をテーマとしたセミナーの参加券をプレゼントいたします。

下記QRコードより、ぜひご参加ください。

中国語版アンケート



日本語版アンケート



中智コンサルはさまざまなニーズに対応する幅広い評価ツールを提供し、企業の科学的・効果的な人材選抜を支援します。

科学的 系統的 柔軟的 安全的

<p>共通素質</p> <p>IQテスト 仕事場面における推理能力測定 コンピテンシー測定 その他 (カスタマイズ可)</p>	<p>リーダーシップ</p> <p>リーダーシップ測定 アセスメントセンタ その他 (カスタマイズ可)</p>
<p>職種別能力</p> <p>営業の職務適性測定 研究/開発の職務適性測定</p>	<p>ポテンシャル/特質</p> <p>パーソナリティ/価値観測定 モチベーション測定 登用リスク測定</p>

### 第8回 EV差別化戦略の主戦場、スマートコックピット市場の最新動向

#### 拡大と進化を続ける

#### スマートコックピット市場

中国において、スマートコックピットはより安全かつ効率的で快適な運転の実現を目指すものとしてEVの重要な構成要素の一つとなっている。乗用車市場の発展に伴い、従来のハードウェアを中心とする車のあり方がソフトウェア中心へとシフトする中、競争の激しい中国EV乗用車市場では、参入のハードルが比較的低く、製品・サービスの多様性に富んだスマートコックピットによって競合他社との差別化を図ろう

とする傾向が見られる。

中国のスマートコックピット市場は近年、拡大を続けており、2025年には1060億元(市場規模)、35.0%(普及率)までに達する見込みである。

スマートコックピット市場の発展を促進する要因としては、主に政策・技術・需要の3側面が挙げられる。具体的には、政府のEVスマート化に向けた積極的な推進策(政策面)、ドメイン型E/Eアーキテクチャへの移行にともなう車載ハードウェア・ソフトウェアの統合・集約化(技術面)、そして消費者ニーズの多元化(需要面)

である。

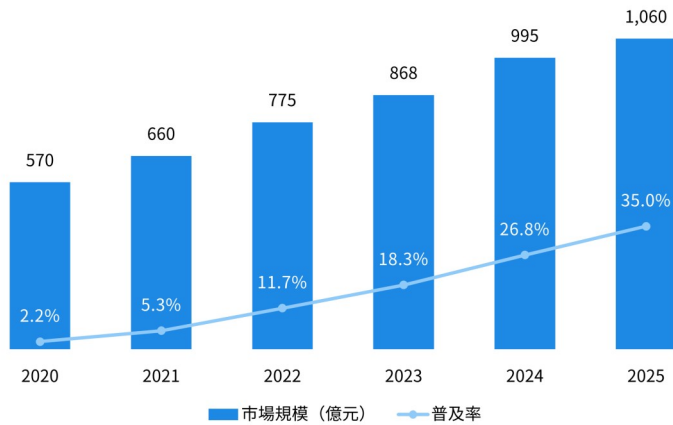
中国のスマートコックピットは、単なる受動的な機能にとどまらず、運転者や同乗者の能動的な体験を重要視するようになってきている。感情的つながりを実現する音声インタラクションや、より大型で高品質なマルチディスプレイ、より高度で自動化された運転支援システムへと発展し、安全確保するためのDMSシステム・OMSシステムや「無重力」座席シート、「イマーシブ」な音響など、車内環境や乗車体験にかかわる細部まで行き届いたサービスが多様に展開している。

(図表2)中国スマートコックピット産業のサプライチェーン

(出所) 公開情報に基づきUzabase作成



(図表1)中国の乗用車スマートコックピット市場規模と普及率



(出所) Equal Ocean Intelligence

注1: 2023年以降は予測値

注2: 市場規模は、スマートコックピットの機能を「OTAおよびその他のソフトウェア・ハードウェア、車載インフォテインメントシステム、DMS機能、音声インタラクション機能」とした場合のデータ

注3: 普及率は、スマートコックピットを「OTA機能、スマート音声インタラクションおよびDMS機能を併せ持つコックピット」とした場合のデータ

## 自動車産業の枠を超えて広がる産業エコシステム

スマートコックピットの機能が多様化する中、スマートコックピット企業にとっては、自動車産業の枠を超えてインターネット、家電、交通・運輸など、より幅広い領域の企業と事業提携することが重要となっている。こうして、スマートコックピット産業に参入する異業種の企業が増加し、スマートコックピット産業のエコシステムは拡大を続けている。また、CDCや基礎OSなどのハードウェア・ソフトウェア

における技術の向上も進んでおり、多様化・高度化するスマートコックピット機能を支えている。

今後にかけて、中国スマートコックピット市場には、新車における普及率の持続向上とEV乗用車市場の競争激化につれ、さらなる利便性・快適性、豊富な娯楽体験を提供する付加的な機能が次々と登場することが期待される。EV関連産業のプレイヤーは、新しいトレンドの出現にあわせて、需要に応じた製品・システムの開発や業務重心のシフトを行うことが望ましい。

応募者増加支援サービス

# RGF PLUS



少ない労力で  
最大の効果!

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)

思 必 込  
SPEEDA China

SPEEDA Chinaは「中国でのビジネスを共に創る」をミッションに、中国事業拡大に必要な経済情報が一目でわかる経済情報プラットフォームと、個別調査サービス、イベントを提供しています。

SPEEDAとは?

中国における企業、業界、トレンド、最新動向、統計、M&Aなど、中国事業拡大に必要な経済情報が一目でわかるクラウド型経済情報プラットフォームです。



SPEEDAに関する詳細・資料請求はこちら

毎週中国ビジネスレポートを配信!

最新調査でNEV消費者の  
ニーズと懸念を把握

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から

【申込受付中】



連載

# 変化する時代の

# 人材づくり

— 今回のテーマ —

人材選抜における  
アセスメントツールの活用



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

採用や任命、そして人材育成をする際、事前に人材の適性を正しくつかんでおくことは非常に重要です。

図1の冰山モデルが示す通り、人の言動のベースとして、その人の性格・素質、知識、スキル、態度があります。面接や面談で言動を見れば、知識、スキルや態度はある程度わかるとしても、性格・素質を理解することは非常に難しいですね。

そのため、現在、多くの企業が判断の「精度」を上げるためアセスメントツールを導入し、活用しています。今回は、最近中国の日系企業でも注目を浴びている「CUBIC」というアセスメントツールと、その利点について紹介します。

## 「CUBIC」は 何を測定できるのか？

### ①個性・性格

性格は仕事のパフォーマンスと大きく関連しています。さまざま

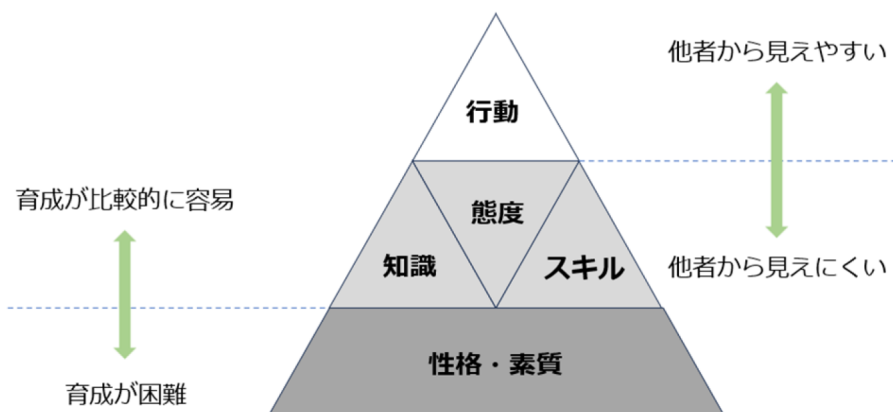
あるアセスメントツールが測る性格はそれぞれ違いますが、CUBICの測定項目は仕事のパフォーマンスと強く関連することが検証されています。具体的には、5つの「型」の10側面から人の性格を測定しています(図表2)。

性格診断の手法は大まかに「自己申告法」「投影法」「作業法」の三つがありますが、CUBICや(他のアセスメントツールである)DISC、SPI、MBTIのいずれも質問項目に対して「はい」「いいえ」を自ら回答する「自己申告法」となっています。

### ②社会性

性格だけでなく、職場・組織の中での「社会性」も、職場の人間関係、さらに仕事のパフォーマンスに大きく影響します。CUBICは組織の中での協働力を中心とした特性を「積極性」「協調性」「責任感」「自己信頼性」「指導性」「共感性」「感情安定性」「従順性」「自主性」「モラトリアム傾向」の10特性に細かくわけて分析しますので、受験者の理解が一

(図表1) 冰山モデル



(図表2) CUBICが分類する性格の側面

型	性格の側面	
思索型	内閉性	社交意識が低い
	客観性	思想的思慮深い
活動型	身体性	機敏な・気軽な
	気分性	感情のまま行動
努力型	持続性	几帳面・忍耐力
	規則性	常識的・順法的
積極型	競争性	勝気な・積極的
	自尊心	気ぐらいが高い
自制型	慎重性	見通しをつける
	弱気さ	取越苦勞・遠慮

層深まります。

### ③意欲

意欲は、職場での「モチベーション」と「動機づけ」に強く関連しているため、適性診断にとって欠かせない重要な柱です。何を一番大事に思っているか、やる気を出すのはどのような時かを知ること、会社の価値観との合致性を把握できるだけでなく、今後の動機づけにも大いに役立ちます。

CUBICでは、マズローの欲求階層説を応用して、欲求を6段階10項目で分類し、欲求水準を明確にすることによって、個

人の動力源を把握することができます(図表3)。

### ④素質

素質も個人のパフォーマンスを大きく左右します。多くのアセスメントツールは言語能力・論理能力を測定していますが、CUBICでは、言語、数理、図形、論理の

4領域から認知能力測定を行い、より全面的に「素質」を把握することを重視しています。

### CUBICの利点

#### (1) 受験者の「全体像」がみえる

CUBICはその名の通り、人間を「立体的」に見ることを基本としていますの

で、各側面の具体的なデータの羅列ではなく、個人の特性や個性の全体像を把握しやすいように、コメントやグラフ、イメージ画像などを用い、多様に表現しています。

これらのアセスメント結果で、直感的に受験者の「全体像」をつかみやすくなります。

#### (2) 職種適性がわかる

企業の価値観やポジションの違いによって、それぞれ求める人材像も異なってくるはずで

CUBICは、アセスメント結果から、営業、開発、管理など、さまざまな職種にどのくらい適応できるかを分析できます。組織型人間か一匹狼型かなど、本人の傾向を土台に、職場における基本的能力、興味のある領域、性格、意欲などの情報から、本人の能力を最大限に発揮する職務・仕事のタイプを予測します。

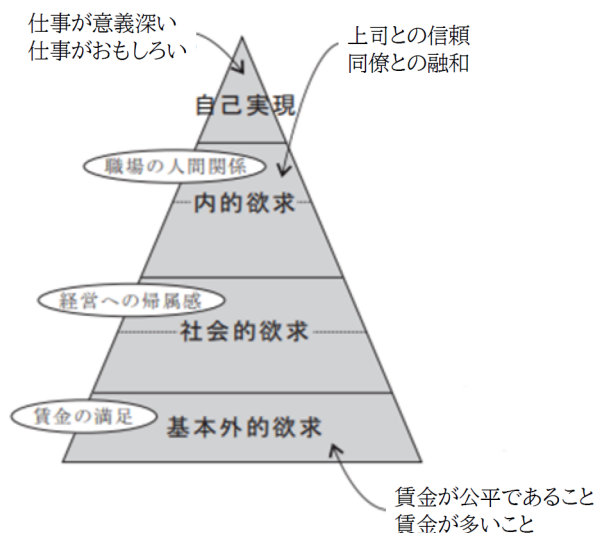
予測を参考にしながら、「人事判断」の精度を高めることができます。

#### (3) 自己分析シートも出力可

適性検査のレポートは、主に人材管理を担当する方が使用しますので、判定結果など直接的な表現が多く、本人にフィードバックするには不向きな場合が多いです。

CUBICは、人事用報告書と別に、本人返却用の自己分析シートも作成します。そのため、本人が自分自身をより正しく理解し、今後のキャリア開発にも活かすことができるでしょう。

(図表3) 欲求階層説の応用



変化の時代において、企業が求める人材も、人材自身も変わりつづけています。人材選抜や育成などの場面で、それぞれの目的に沿ってアセスメントツールをうまく利用し、よりの確に人材を把握してポテンシャルを活用していくことは、今後ますます重要になっていくでしょう。



# HR REPORT

## 2023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。



### RGF Talent in Asia 2023 Japan

【発表元】 RGF International Recruitment  
【言語】 日本語

RGFグループでは、4月にバイリンガル転職市場のトレンドを紹介する本レポートを公表しました。日本国内在住のグローバル志向の人材を対象に、現状の仕事に対する満足度および、転職活動の際に重視することを中心にアンケート調査を実施しています。また、昨今関心が高まっている海外就労への志望度および志望理由や、管理職以上・管理職未満の切り口での分析も実施しています。ぜひご覧ください。

キーワード

仕事満足度

海外リモート

海外転職



### 未来招聘趋势报告 2023

【発表元】 LinkedIn  
【言語】 中国語

キーワード

採用トレンド

雇主品牌

リスキリング



### 非IT職のデジタルリスキリングに関する実態調査

【発表元】 リクルート・マネジメントソリューションズ  
【言語】 日本語

キーワード

リスキリング

非IT職

学習効果



### 受け身の従業員を どう変えるか?

【発表元】 日本総研 ほか  
【言語】 日本語

キーワード

プロアクティブ



### ChatGPT对人力资源 管理的影响分析报告

【発表元】 emlyon business school ほか  
【言語】 中国語

キーワード

AI



# 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3日	如何通过招聘流程达成工作场所的文化契合？	HRflag
4月5日	未毕业大学生去企业工作属于劳动关系吗？	HR案例网
4月9日	提前下班遭遇交通事故能算工伤吗？	HR案例网
4月13日	员工上班“划水摸鱼”可以被解雇吗？	HR案例网
4月18日	ChatGPT新浪潮来袭，HR如何化繁为简？	36氪
4月23日	将大模型能力植入HR行业，“GONEX”发布AI合规服务产品   Chat AI	36氪
5月2日	全国各地最低工资标准情况（更新至2023年5月1日）	HR价值网
5月6日	落实民法典规定对职场性骚扰坚决说“不”	法治日报
5月15日	48.5%的受访职场妈妈每天工作9小时以上	中国青年报
5月16日	企业如何管理好不同性格的员工？	HRflag
5月24日	快看数据 初入职场，87.6%受访职场新人有过尴尬期	中国青年报
5月25日	“银发族”重返职场，多留神	天津日报
5月30日	业内探索以新技术助力人力资源服务数字化转型	人民网
6月5日	前沿观察   规范职场数字监控 强化劳动者个人信息保护	中工网
6月8日	猎聘大数据研究院：2023年全国应届生招聘平均年薪:13.55万元	199IT
6月8日	报告指出：校招结构性矛盾突出 根源在于供需错位	中国青年报
6月8日	16省份公布去年工资水平 这个省最高！	中国网
6月9日	《2023届应届毕业生求职洞察报告》：科技新兴行业最受毕业生青睐	北京青年报
6月12日	调研：毕业生海投趋势明显 就业态度更加积极主动	中国新闻网
6月14日	猎聘推出“外企招聘专场” 超200家企业优质岗位在线热招	中国网
6月15日	“AI+招聘”怎么玩，一份多位CEO大咖参与共创的HR指南来了	36氪
6月16日	员工调查快速指南	HRflag
6月16日	有效的员工倾听策略和示例	HRflag
6月16日	i人事高端对话：数字化为基，AI为翼，人力资源管理未来在哪里？	新浪网
6月18日	职场新生代维权意识强，同时也应客观理性处理分歧	法治日报
6月19日	58同城超职季掀起职场“新潮流”	今日热点网

## 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	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。