

求人/求職者動向

招聘意愿进一步下降
反映出来外部环境的严峻

AI×HR

教材制作
可以更轻松地完成

中智諮詢 HR Advice

中智咨询2023年整体薪酬调研成果发布

連載

SPEEDA China 中国経済トレンド
第9期
川滇水电出力不足
电力供应危机再现但影响有限

連載

变化する時代の人材づくり
运用“人事考评”实现人才培养
上海晶之道企业管理咨询有限公司

招聘意愿进一步下降，反映出来外部环境的严峻

比去年减少32%，
第三季度是历史最低点。

我们在2023年第三季度（7月至9月）承接的委托招聘数量大幅下降，与去年同期相比减少了32%。这一减少幅度接近了发生上海封锁的2022年第二季度，成

为统计开始以来第三季度招聘数量最少的记录。

企业的招聘意愿显著降低。招聘要求和薪酬条件更为严格，招聘过程所需的时间也延长。

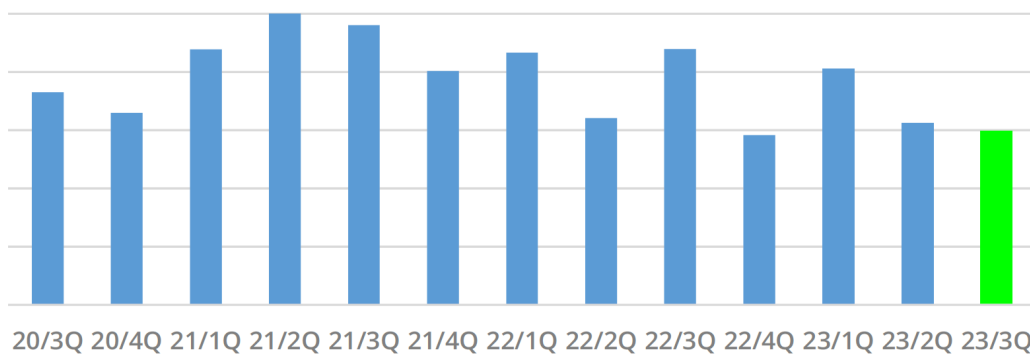
最近，中国日本商会发布的“会员企业经济和业务环境调查”结果显示，对中国国内景气

前景的判断，回答“恶化”和“稍微恶化”的日本企业占约60%。

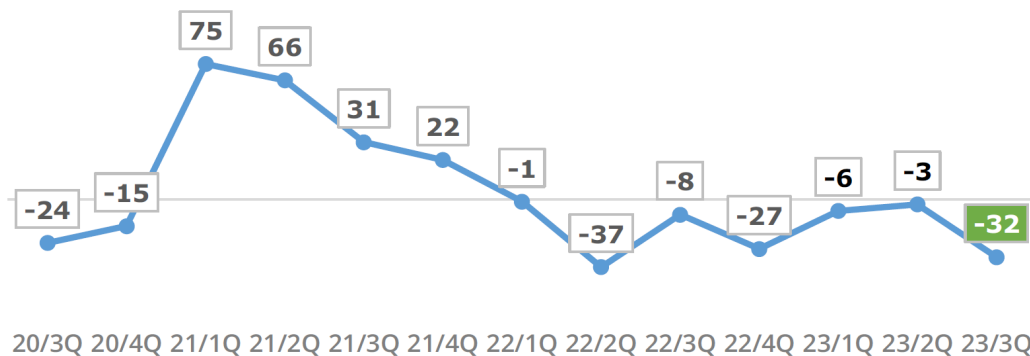
关于今年的投资金额，约有50%的日本企业回答说“今年不投资”或“减少投资额”。可以看出，对未来的担忧严重阻碍了企业活动。在这种心态如此悲观

中国大陆拠点 求人動向

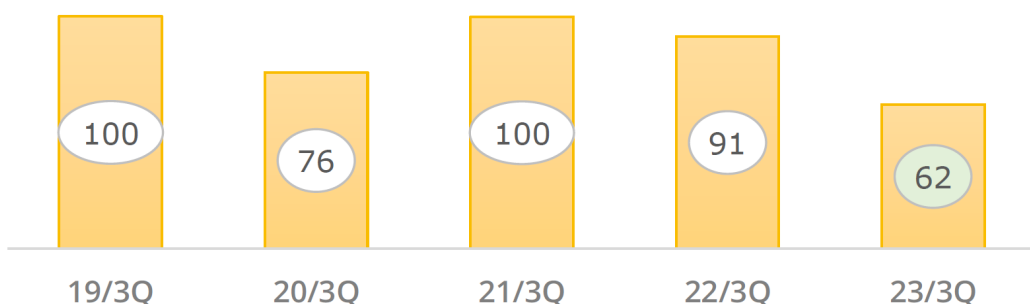
〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈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



的情况下，招聘意愿急剧下降也并不奇怪。

此外，作为支柱产业的汽车行业正在进行结构转型，这也间接成为了招聘减少的原因之一。

由于外部环境短期内改善的希望渺茫，第四季度的形势也将继续严峻。能否超过去年第四季度作为全国范围内新冠病毒感染扩大下的历史最低招聘数量，将成为一个关键点。如果出现进一步

下跌的情况，人员需求的停滞可能进一步加剧。

求职者的总申请数量也异常稀少。

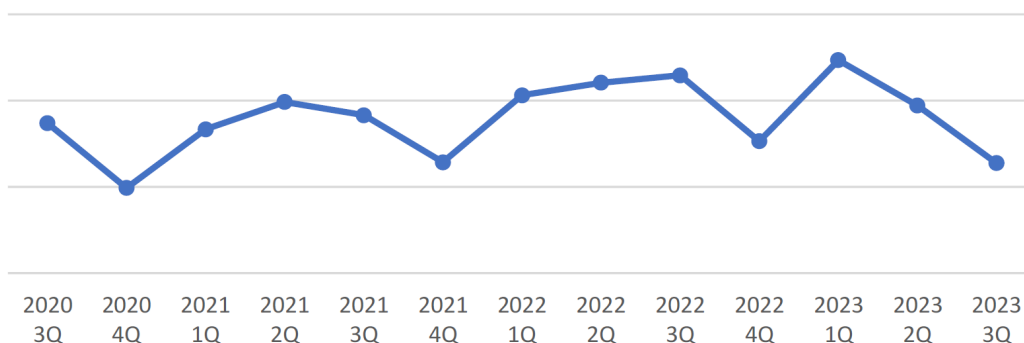
求职者方面的动态也出现了混乱。对于正在招聘中的职位的总申请数量在第三季度中异常稀少。这可能是因为招聘中的职位减少，但同时也可以看出求职者

对于换工作的积极性下降。

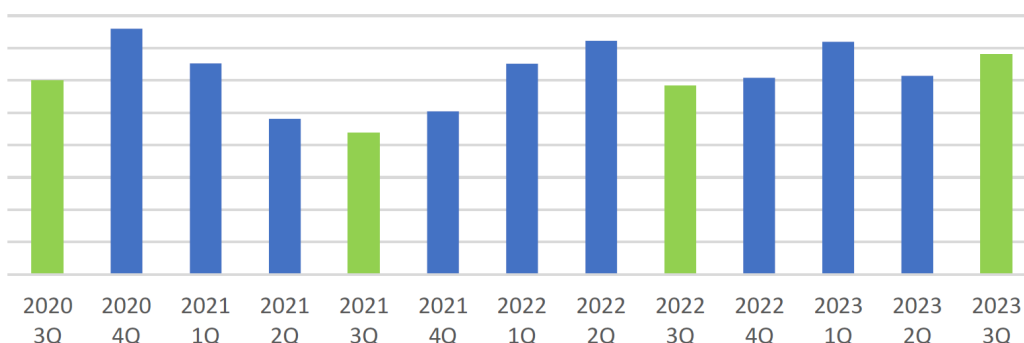
特别是30岁及以上的求职者的动向表现迟缓。与过去相比，20多岁求职者在录取人员中所占比例增加，这可能是因为30岁及以上的求职者就业停滞的证据。

中国大陆拠点 求職者の動向

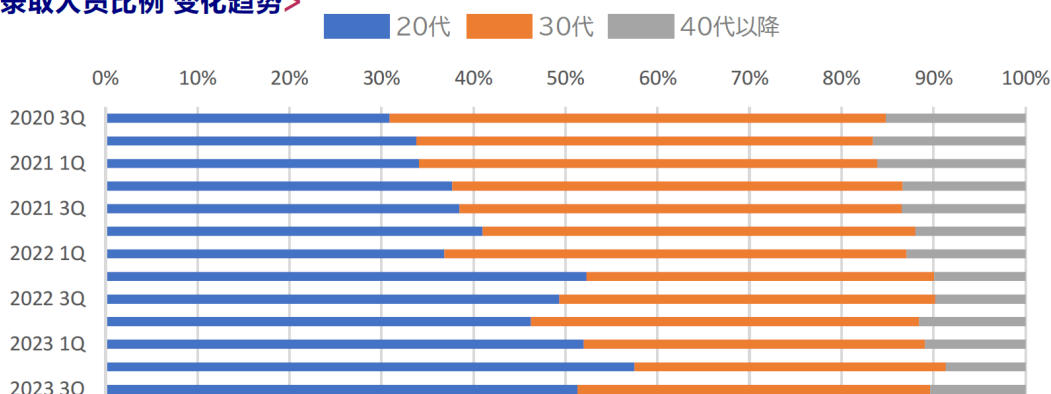
<正在招聘中的职位的总申请数量>



<录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>



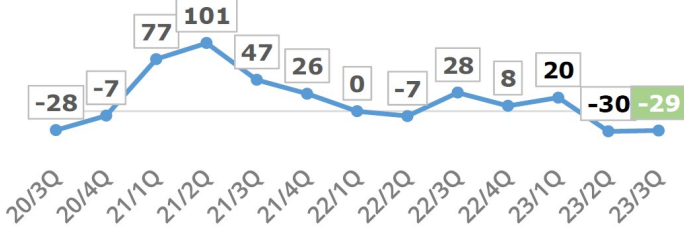
<按年龄分组的录取人员比例 变化趋势>





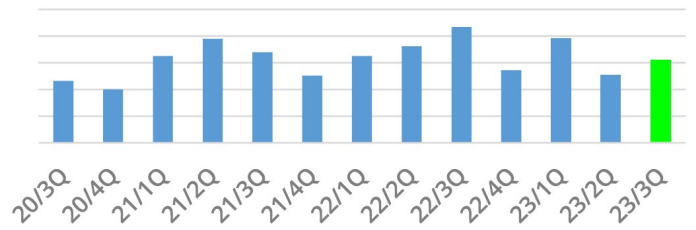
汽车/汽车零部件

〈去年同期相比增长率变化〉

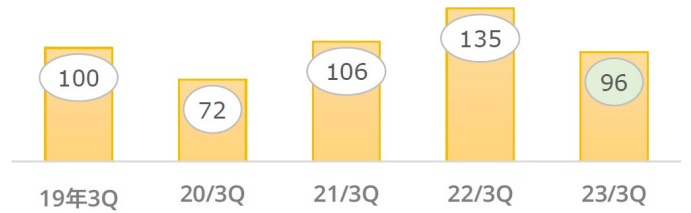


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

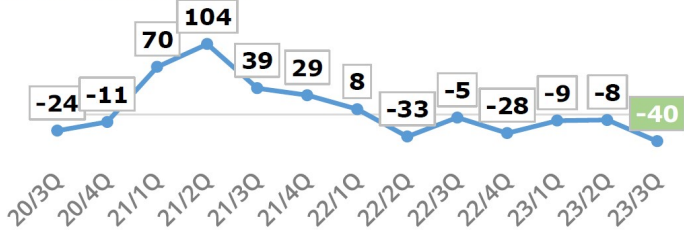


※19年3Q招聘数=100



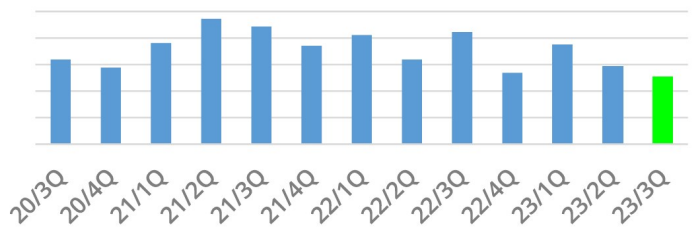
电机/电子

〈去年同期相比增长率变化〉

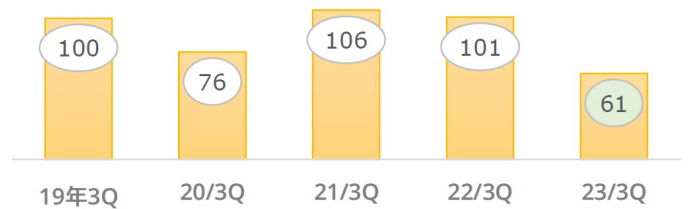


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

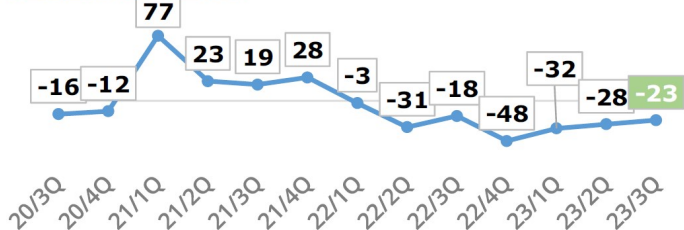


※19年3Q招聘数=100



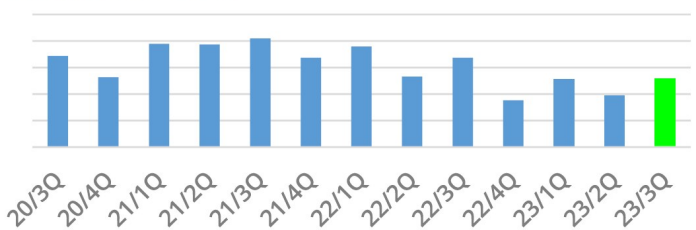
金属

〈去年同期相比增长率变化〉

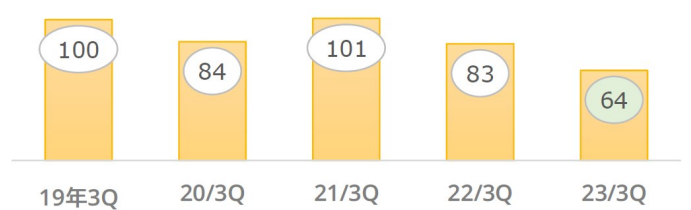


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

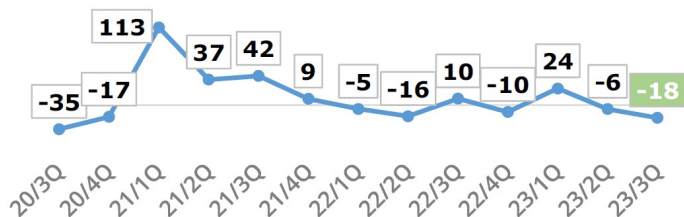


※19年3Q招聘数=100



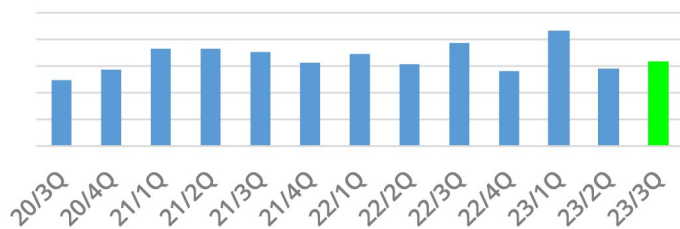
化学

◀ 去年同期相比增长率变化 ▶

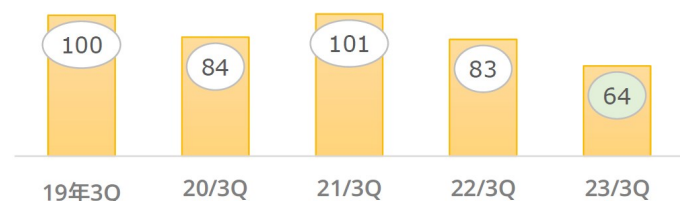


※单位=%

◀ 季度招聘数量的变化趋势 ▶



◀ 新冠前后对比 ▶

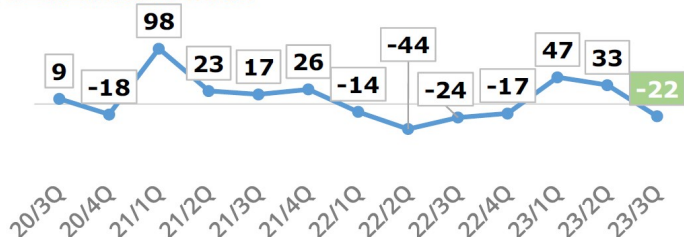


※19年3Q招聘数=100



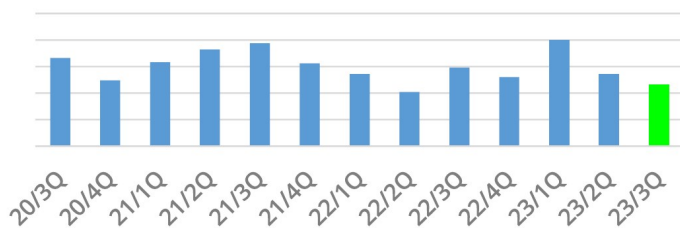
医药/医疗器械

◀ 去年同期相比增长率变化 ▶

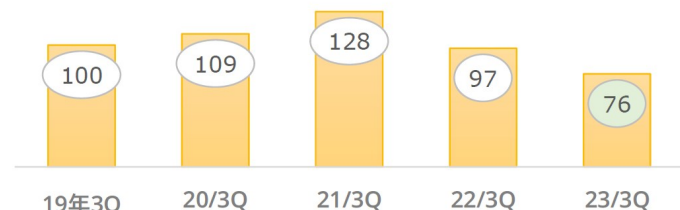


※单位=%

◀ 季度招聘数量的变化趋势 ▶



◀ 新冠前后对比 ▶

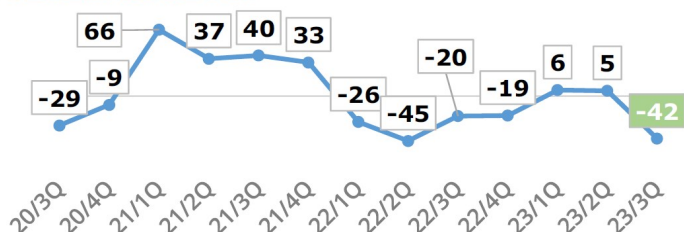


※19年3Q招聘数=100



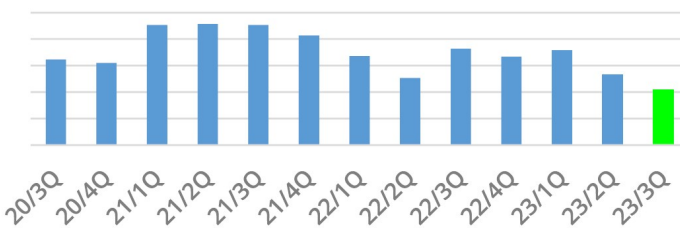
IT/通信

◀ 去年同期相比增长率变化 ▶

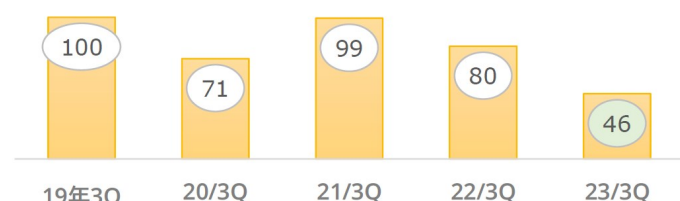


※单位=%

◀ 季度招聘数量的变化趋势 ▶



◀ 新冠前后对比 ▶

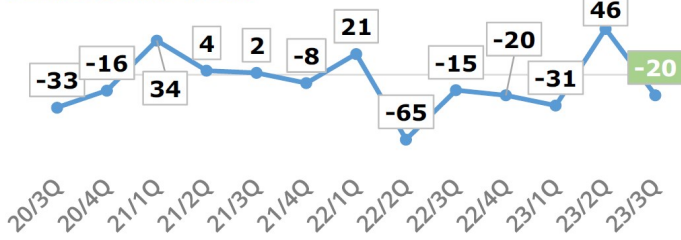


※19年3Q招聘数=100



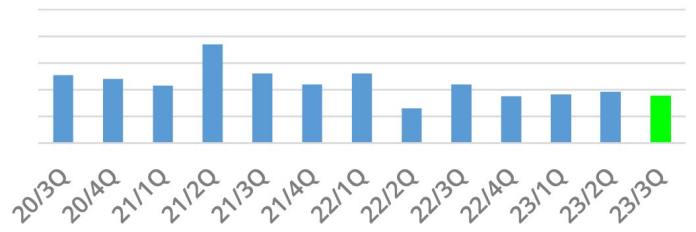
金融

＜去年同季相比増長率変化＞

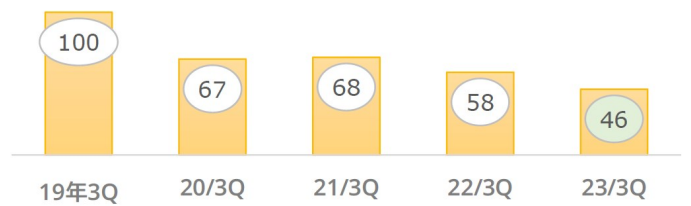


※単位=%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞

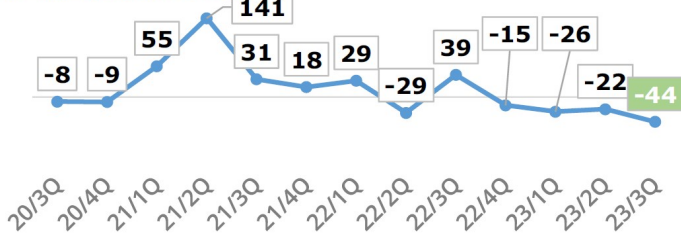


※19年3Q招聘数=100



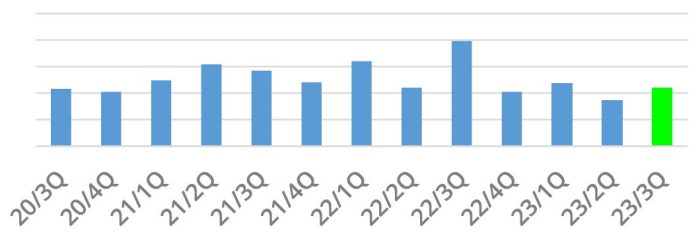
物流

＜去年同季相比増長率変化＞

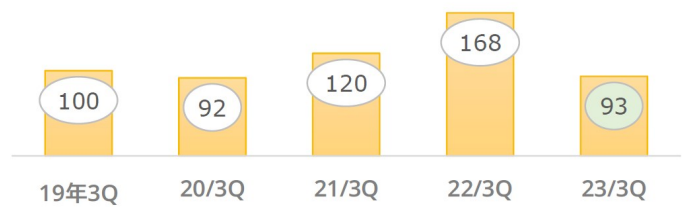


※単位=%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞

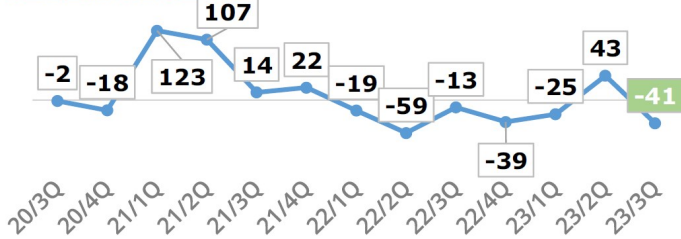


※19年3Q招聘数=100



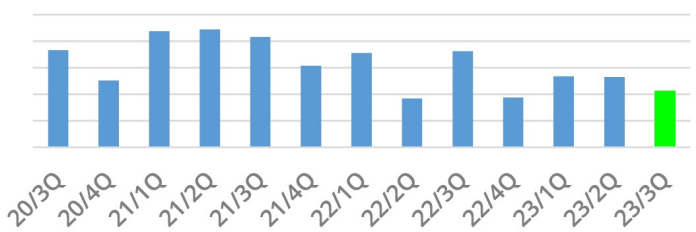
其他服务

＜去年同季相比増長率変化＞

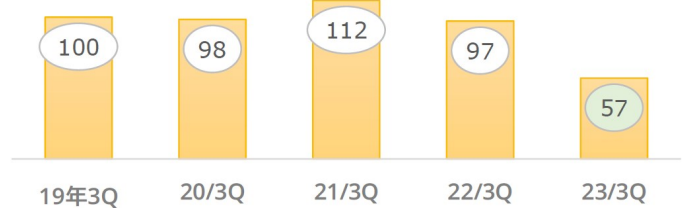


※単位=%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞



※19年3Q招聘数=100



AI X HR

- CASE 1 -
教材制作。
可以更轻松地完成。

从新员工的入职培训到管理人员的发展，以及应对新法律的指引，企业日常进行各种培训。

对于人力资源部门，人才培养是使命之一，因此与培训相关的机会很多，涉及到员工知识和技术的提升，需要策划新的培训，适当运营各种培训计划等实践工作。

而在与培训相关的实践中，最耗时的工作是.....没错，就是教材资料的制作。

培训教材的制作繁琐之处在于不仅需要充分准备“要传达什么”，还需要考虑“如何清晰易懂地传达”。

虽然从头开始创建教材是一项相当耗费精力的任务，但最近使用基于人工智能的PowerPoint制作服务可以在一定程度上减轻负担。

**让AI负责配置，
节省时间和成本。**

通过使用基于人工智能的PowerPoint制作服务，可以制作培训教材的程度有多大呢？总结一下，可以制作出初步的框架。

遗憾的是，目前还不能通过一键点击来创建成品，但仍然可以更少的时间来设定“要传达什么”和“如何清晰易懂地传达”。

制作方法分为两个阶段。首先是与人工智能进行交互，确定教材的内容结构，这是第一阶段。

例如，输入“计划进行公司内

▼ AI提出的内容结构

1. コンプライアンスの重要性と基礎知識
 - A) 法令遵守の意義とリスク
 - B) 倫理規範の役割と社内ルール的重要性
2. 法的な要件と規制
 - A) 主要な法令や規制の概要
 - B) 業界固有の法的要件
3. セキュリティと情報管理
 - A) セキュリティ対策の基本原則
 - B) 情報の取り扱いと保護
 - C) データプライバシーと個人情報保護
4. 利益相反と不正行為の予防
 - A) 利益相反の定義と回避策
 - B) 不正行為の兆候と報告手順
5. 外部関係者とのコンプライアンス
 - A) 取引先との契約と監視
 - B) リスク管理と第三者尽力の活用
6. 企業秘密の保護
 - A) 企業秘密と機密情報の定義
 - B) 情報漏洩対策と知的財産の保護
7. 報告義務と内部告発制度
 - A) 報告義務の重要性とメカニズム
 - B) 内部告発制度の運営と保護措置
8. Q&Aセッションとケーススタディ
 - A) 参加者からの質問に対する回答
 - B) 実際のケースを活用した問題解決の演習

部合规培训，请考虑培训的结构。”，然后让人工智能创建培训内容的概要。

然后，人工智能会提供类似左下方图片的建议，然后，可以根据与相关人员的讨论和调整，确定所需内

容。

基于这样完成的大纲，进入第二阶段，让人工智能创建PPT的设计结构。

从这里开始，具体的内容需要由人员自己添加到幻灯片中，但仅仅将内容结构和设计结构交给人工智能，就可以大大节省时间和成本。

我相信您现在可以明白，尽管无法完全依赖人工智能一键生成最终成品，但使用基于人工智能的PowerPoint制作服务，可以在制作培训教材的过程中节省大量时间和成本。

另外，中国可使用的基于人工智能的PowerPoint制作服务有多种选择，包括"AI PPT"，"boardmix" 和 "WPS AI" 等。通过试用，您可以了解每种服务的准确性、易用性、大纲创建功能以及多语言支持等方面的情况，这样会很有帮助。

▼ AI生成的PPT幻灯片的一部分

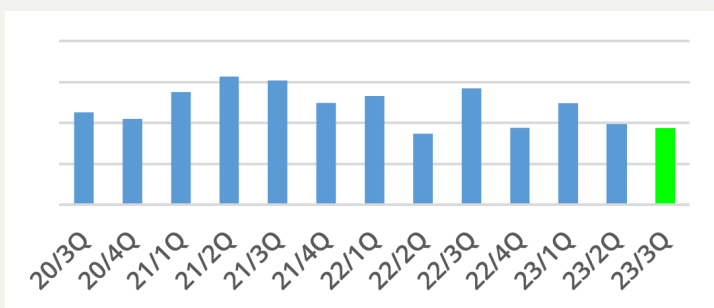


華東地区

Huadong

上海和江苏省、浙江省的招聘数量比去年同期减少了34%。尽管在招聘方面，更多的关注点变成了人员和人力成本的合理化，但服务业和耐久消费品制造业的人员需求表现出坚实的态势。耐久消费品相关制造业中，许多企业面临工厂稼动率下降而陷入困境，招聘需求回升还需要一段时间。

华北地区的招聘趋势



按职位来看，与去年同期相比，几乎所有职位出现了负增长，形成了一种"全面安稳"的局面。特别是助理和后勤职位的减少，如销售助理、一般事务等，减少幅度较大。这是因为现有员工的流动性较低（离职减少），导致岗位空缺的需求减少。与此同时，销售和市场营销方面的招聘仍然相对活跃。



華東地区總監
陳雅楠

華南地区

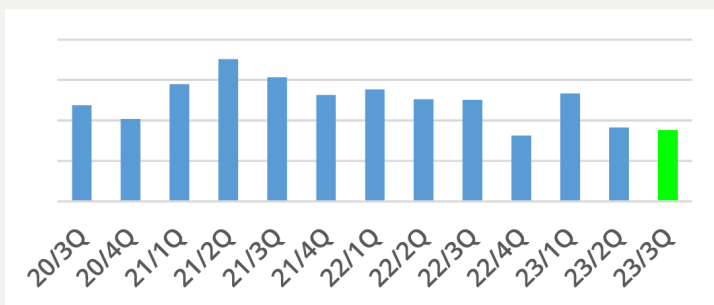
Huanan

第三季度华南地区的招聘数量比去年同期减少了30%。特别是制造业企业的招聘意愿不振，有不少企业停止了正在招聘中的职位。不仅仅是招聘，越来越多的企业都在努力降低成本，这给人一种需求恢复还需要更多时间的强烈印象。

在经济衰退时期，招聘要求和薪酬条件的严格化现象也在加剧。考虑到具备丰富经验的求职者流动

性不高，目前的情况并不完全是买方市场，而企业也面临很多限制，要求和条件不得不变得严苛。然而，如果过于严苛，招聘可能会一直无法实现，导致时间浪费。需要找到平衡的处理方式。

华南地区的招聘趋势



事業部執行總裁
華南地区總監
森大尚

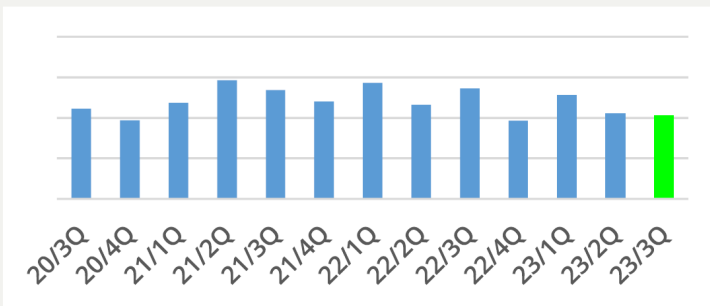
華北地区

Huabei

天津作为汽车制造业发达的地区，除了当前的经济停滞，还面临着求职者的转职意愿下降和企业招聘态度趋于谨慎的三重困境。无疑，日系新车销售数量的增长疲软对此产生了影响。由于前景不确定性难以消除，现在也出现了求职者选择就业于北京和上海等大城市的情况。

在天津，公司的岗位空缺求职数量减少。在第三

华北地区的招聘趋势



季度，天津的岗位空缺求职仅占总求职数量的25%。一些企业即使出现岗位空缺，也选择不填补。

与此相比，北京市场表现出底气十足，有企业新设法人并积极进行招聘。



華北地区總監
劉振宇

日本人求職者

Japanese Jobseekers

日本人求职岗位的招聘数量在整体趋势的相反下，在第三季度相比去年同期增加了约20%。这主要是因为中国企业对日本人的招聘需求扩大，非日系企业的招聘数量在日本人招聘总数中占比在第三季度首次超过了日系企业。

至于日系企业对日本人的招聘情况，新的招聘数量在减少，已有的职位也出现停止招聘的情况。

中国企业积极招聘日本员工的背景是前一期已经解释过的，即在半导体及其相关产业上，对日本技术人员的需求仍然强劲，还有为了进入日本市场和开拓进入后的商机。

第三季度关于核废水事件的动态非常紧凑，但求职者的反应比预期要平静。当然，并不是说对在中国就业进行重新评估等影响完全不起作用，但可以说影响非常有限。

报道并非全部，随着时间的推移，中国社会对这个问题比较冷静接受，这一点已经变得明显起来。



ジャパンデスク責任者/總監
陳惠芬

中智咨询2023年整体薪酬调研成果发布

基于2023年调研，中智咨询正式发布2023-2024年度整体薪酬调研结果，即日起，也将在本公众号（中智咨询人力资本）陆续发布不同行业人力资本调研数据。

一、2023年企业调薪计划

调不调？ 2023年72%的调研企业选择调薪，调薪计划需综合考虑市场变化和员工期望

调研结果显示，72%的调研企业在2023年有调薪计划，此项占比较上年下降了6个百分点。从时间点上，45%的企业会在上半年调薪，27%的企业在下半年调薪，28%的企业则表示今年不调薪。

中智咨询调研：2023年调薪企业占比



企业是否调薪一般和公司经营业绩情况，以及成本预算管控等因素相关。经营业绩不理想或成本压力大的企业，可能会选择暂缓调薪或冻薪。

由于调薪对于大部分公司是惯例操作，员工大多对调薪计划抱有期待，如贸然取消调薪计划，可能带来一定的负面影响，如员工士气和积极性下降，甚至导致员工流失。

中智咨询建议企业在制定调薪计

划时，应多方面进行评估，如业绩增速放缓是受暂时外因影响，还是企业自身管理或经营策略问题。

如果是暂时的原因，企业可以考虑推迟调薪计划，而不是完全取消，以保持员工对于企业发展前景的信心。

调研显示，2023年有调薪计划的企业中，超半数（53%）企业调薪计划受到市场环境的影响，其中30%的企业表示调薪预算下降，13%的企业表示调薪计划暂缓或延后，10%的企业取消调薪计划。在调薪预算下降的企业中，降幅主要集中在1%-3%之间。

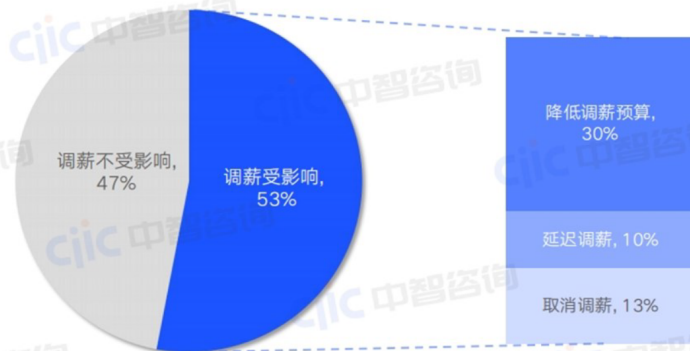
怎么调？ 2023年超六成企业按绩效结果进行调薪，普调企业仅占两成

从调薪方式来看，2023年超六成企业表示将按绩效结果进行差异化调薪，按绩效进行差异化调薪更能够与员工的表现和贡献相匹配，有助于激发员工的积极性和保留绩优人才。

其次，选择对晋升人员或核心骨干人员的调薪的企业占比也接近半数，而选择全员普调的企业占比最低，仅为21%。

近年来企业实施全员普调的比例有所下降，反映了在控本提效趋势下，企业把有限的薪酬资源更多用在绩优与核心员工上，通过精准调薪来提升人才激励效果。

中智咨询：2023年市场环境对企业调薪计划的影响



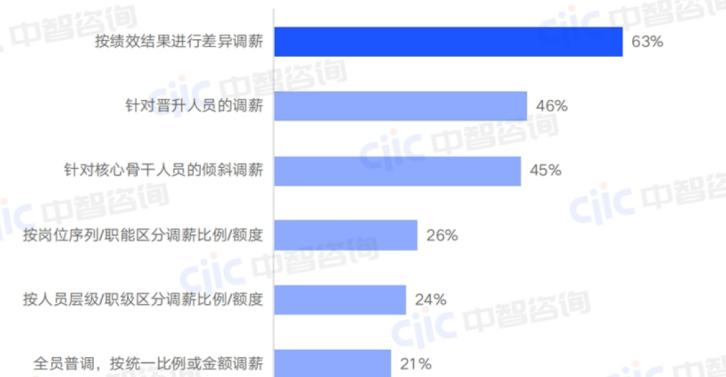
数据来源：中智咨询《2023半年度人力资源关键指标调研报告》

二、2023-2024年调薪率

整体调薪率 中智咨询发布2023年市场整体调薪率为5.6%，2024年预计整体调薪率为5.5%

近年来，随着中国经济从高速发展阶段转向平稳增长，GDP（国内生产总值）增速有所放缓，从十年前7-8%的增速放缓至近年的5%-6%之间，企业经营挑战和成本压力上升，市场整体的调薪率呈放缓趋

中智咨询：2023年企业调薪方式 - 差异化调薪



注：以上调薪率仅针对有调薪计划的企业进行统计，冻薪和降薪的企业不在统计范围内。

数据来源：中智咨询《2023半年度人力资源关键指标调研报告》

5.6%

2023年调薪率

5.5%

2024年调薪率(预测)

势。

除了GDP，市场调薪率还受到多种因素的综合影响，如行业发展状况、劳动力供需关系、企业人才策略和激励导向等。

行业调薪率 2023年医药/医疗行业调薪率为居各行业之首，其次为高科技、能源化工行业

区分不同行业来看，2023年各行业调薪率较上年均有所下滑，从具体行业来看，医药/医疗行业调薪率为6.5%居各行业之首，其次为高科技和能源化工行业，调薪率分别为6.2%和6.1%。

深入观察这些调薪率较高的行业，我们发现行业热门领域的快速发展带动作用明显，如医药/医疗行业中生物医药研发、高端医疗器械等热门领域增长较快，高科技行业受人工智能、云计算、大数据等新兴领域的带动，能源化工行业则主要受新能源领域快速发展的带动。

在这些新兴/热门领域的快速发展过程中，对于人才需求相应增加，企业需要提供更好的激励举措来吸引和保留人才，尤其是关键岗位与核心人才，从而提升企业的竞争力。

从调薪率变化来看，房地产行业的调薪率降幅最大，同比下降了1.6个百分点。历年数据显示，近年来房地产行业的调薪率持续下滑，这可能是由于随着市场需求的变化，房地产行业面临业绩下降、利润减少的局面，进而压缩了行业调薪的空间。

人员调薪率 关键人员调薪率达普调水平的两倍，研发技术人员调薪率居各层级人员之首

01 2023年晋升人员、核心/绩优人员调薪率在10%左右，约为普调水平的两倍

晋升人员和核心/绩优人员在企

水平的两倍。

同时，相比去年各类型人员的调薪率均有所下滑，主要因为市场调薪率整体下降的背景下，企业对各类人员的调薪空间均受到影响而有所压缩，不过对比来看，企业对重点人员的调薪水平仍然领先于普调比例。

02 中层管理人员调薪率上涨，研发技术人员调薪率高于其他层级人员

不同层级人员的调薪率水平反映了企业对不同群体的激励导向，调研结果显示，2023年大部分层级人员的调薪率出现下降，仅中层管理人员调薪率有小幅上涨。中层管理

中智咨询：不同层级人员调薪率



中智咨询：不同类型人员调薪率



中智咨询调研成果发布	2023年调薪率	2024年调薪率	更多数据发布时间
汽车行业	5.0%	5.0%	10月18日
制造行业	5.5%	5.4%	10月25日
能源化工	6.1%	6.0%	10月31日
高科技行业	6.2%	6.0%	11月
医药/医疗	6.5%	6.4%	11月
金融行业	5.8%	5.8%	11月
建筑工程	4.8%	4.7%	11月
房地产行业	3.6%	3.5%	11月

业中通常扮演着重要的角色，具有较高的价值和能力。对他们进行差异化调薪可以激励他们更好地发挥自己的优势，提高绩效和产生更大的业务价值。调研结果显示，2023年晋升人员、核心/绩优人员的调薪率分别为10.0%和9.6%，并且二者约为普调

人员作为企业战略执行和组织的重要力量，调薪率上涨有助于激励该类人才，以支持企业的发展和经营目标实现。

另外，2023年研发技术人员的调薪率为7.2%，高于其他层级人员。这主要由于在科技创新驱动发展的形势下，企业注重产品研发和技术升级，对于这类人员的吸引、激励和保留更为重视。

第9期 川滇水电出力不足，电力供应危机再现但影响有限

今年7月，中国多个地区出现极端天气，四川、云南由于高温、降雨不足，水力发电出现同比下降。四川6月降幅达46.9%，为近3年最低位，云南4月及5月连续2个月降幅超过40%。并且今年水电下降期来得上一年更早，2022年四川和云南从6月份才出现发电减少，而今年4月就开始出现。

中国的能源结构中，水力发电是除火力发电以外最重要的电力来源。四川、云南（即川滇）是中国水力资源最丰富的地区。

2022年，两地的水力发电量、装机量分别占全国水力发电、装机量的42.7%和51.2%。2022年，川滇水力发电不足，造成了全国电力供应紧张，影响了部分当地工业企业和居民用电。不禁令人担心2023年是否会发生与2022年类似的情况。

不过，基于2022年的经验，以及今年的能源供需情况，2023年即使发生了类似的电力供应偏紧的情况，但影响预计将小于去年。

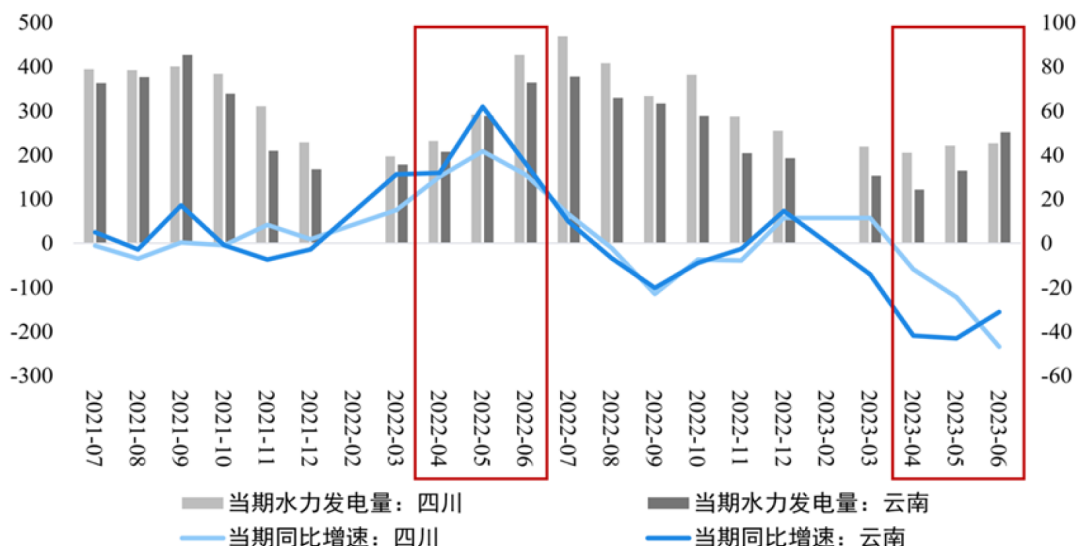
从需求端来看，国家统计局公布的制造业PMI，4-7月连续四个月均低于荣枯线，制造业景气偏弱，因此今年第二产业（包括制造业、采矿业、建筑业、电力、燃气及水的生产和供应业）的总体用电需求较往年偏弱。

从供给端来看，今年夏季火力发电更具有弹性，有助于发挥对水电的补位调节作用。

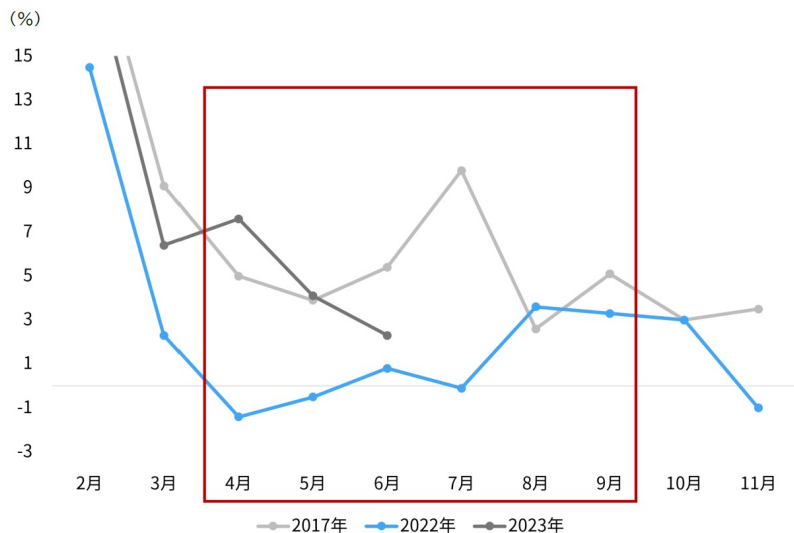
今年3月，生态环境部发布新版碳配额分配方案，配额较上年少了5亿吨。同时，政

(图表1) 四川和云南当期水力发电量及同比增速

数据来源: CEIdata
注: 1、2月统计数据未予公布



(图表2) 2017、22、23年第二产业用电量当期同比增速



数据来源: Uzabase根据CEIdata整理
注: 1月数据未予公布

府也发文, 对于超出配额的发电企业, 可以从下一年预支不超过50%的配额。这意味着, 尽管控制化石能源的使用仍然是今年的工作计划之一, 但经济发展的重要性更高, 因此政策允许利用化石能源补足水电造成的缺口。

但供电紧张或成为未来一段时期的主题。在新能源发电、装机容量大规模增长的

情况下, 新能源电力的波动性和不确定性是对电力系统的一大挑战。通过扩大储能以及应用虚拟电厂等智能化手段, 电力系统有望逐步适应、接纳新能源。在跨区域输电的格局下, 电力负荷端地区尤其有动力推动储能、虚拟电网等技术及产业发展, 以使本地能源结构更具韧性, 保障经济发展。

深度拆解中国的通胀与通缩问题 —— 通缩指标检验及三季度经济回顾

直播内容

全球高通胀背景下, 为何中国例外?
哪些指标可以检验通缩?
第三季度国民经济表现如何?

直播时间

2023年11月15日 (星期三)
10:00 (CN) ~ 10:45 (CN)

讲师介绍

李莹蕾

SPEEDA CHINA
调研与分析高级分析师



扫描二维码报名直播



SPEEDA China 官方微信公众号

定期发送每日快讯、
行业报告、研讨会信息!



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

运用“人事考评”
实现人才培养


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

诸多企业都在实施人事考评，但其主要目的仍然停留在“明确员工待遇”或“给员工安排合适的岗位”层面。

事实上，作为管理活动的重要一环，“人事考评”更高层次的目的在于发现并改善员工的业务及能力发展课题，提高员工的工作热情和能力，进而实现更优的组织成果。

那么，要想通过考评达到人才培养的目的，有哪些要点呢？

1. 有效地设定目标

目标是人事考评的【出发点】，设定合适的目标能够提升员工的干劲，同时有助于员工提升能力。

为了设定合适的目标，有以下要点：

● 目标的关联

每个人的目标都必须贡献于上位目标的达成。管理者首先需要充分理解上位组织的目标，在此基础上设定自身组织的目标，最后分解到每位组织成员的个人目标上。

● SMART原则

设定的目标需要符合SMART原则，即具体的（Specific）、可测量的

（Measurable）、可达成的（Achievable）、与上位组织的目标有关联的（Relevant）、且有明确期限的（Time-bound）。

● 目标的难易度

应根据本人的职责（资格・等级）适当设置具有挑战性的个人目标。无论是“即使努力也无法达成的目标”还是“轻轻松松就能达成的目标”都容易导致本人的干劲下降，从而难以获得成长。



2. 明确考评项目

管理者需要在考评期的初期就有意识地明确【考评项目】。

根据下属的职务，将今后的“期待行为”具体落实

到“在什么样的场景，应该采取什么样的行动”，并事先与下属达成共识。

3. 把握行为事实

在日常工作中观察并把握下属的行为事实，不仅仅是为了考评，也是为了更好地进行管理。因此，不仅仅停留在“做到了就好”或“没做到就不好”的现象层面，而更注重“做到”、“没做到”的原因（背景），并在日常工作中有意识地对下属进行指导就尤为重要。

在把握行为事实时，要注意以下4点：

- 行为的“结果”不要提取···成果与过程（行为）要分开考量
- 不是事实的不要提取···排除传言、臆测、印象等
- 考评期间外的行为不要提取···不应受到过去的行为或考评的影响
- 要全面提取整个考评期间中的行为···不要偏向于最近的行为或某特定的事实

4. 活用考评面谈

如果下属不知道或不认同考评结果，那也就谈不上干劲提升或个人成长了。

考评面谈的必要性并不只体现在将考评结果和依据传达给下属。

为了下属的能力开发，在分析每个人的特征（优势·不足），原因和今后如何进一步成长的基础上，将下一期的能力开发要点也一同与下属进行讨论交流，会使考评面谈发挥更大的效果。

在面谈时有以下注意点：

- 做好事前准备，明确想要传达的要点
- 营造能够安心自由交谈的环境
- 要成为一名良好的倾听者
- 基于事实进行具体的指导
- 不拘泥于“对错”和“输赢”

5. 有意识地加强日常沟通

与下属的沟通不能仅依赖考评面谈，平时的日



常工作中也有意识地增加与下属沟通的时间和机会，有益于双方建立信赖关系。

比如在业务沟通过程中询问员工是否有其他介意的事物；在休息时间利用短暂的交谈来观察员工的状态等，管理者要善于抓住平时的机会与员工积极互动。

为了实现简短且高质量的“对话”，可以运用以下三个“视角”和员工交换意见，给出反馈。

- 业务的视角
- 关注情感的视角
- 促进员工自我审视的视角

企业每年都要花费大量时间和人力进行人事考评，如果能够更多带着“人才培养与员工工作动力提升”的视角推进这项工作，相信一定能使“人事考评”的作用最大化。



HR REPORT

2023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。

BCG

How Generative AI Will Transform HR

AUGUST 2023

The impact of GenAI on HR | A fundamental transformation into a more strategic, value-added, insight-driven HR organization

Today: Self-service platforms, Automated processes, Transactions and operations, Strategy and analysis, Enterprise partner.

Future: Self-service platforms, Automated processes, Transactions and operations, Strategy and analysis, Enterprise partner.

Transformation enabled by: Dramatically increased self-service, Productivity and experience enhancements across line-of-service processes, Truly personalized and always-on delivery of HR services, A comprehensive data-driven talent ecosystem to power people decisions and workforce transformation.

Outcome: Increase in strategic roles supporting the business, including a specific role in transforming the enterprise.

Source: BCG analysis. Note: This report is for general informational purposes only. It is not intended to constitute an offer of any financial product or service.

How Generative AI Will Transform HR

【発表元】 BCG
【言語】 英語

最近在寻找与人力资源相关的报告时，我注意到以生成AI为主题的报告数量明显增加。本报告也是其中之一，它解释了生成AI具有提高人力资源工作效率高达30%的潜力。报告中还提到了"促进生成AI转型的人力资源角色"和"人力资源负责人现在可以做的事情"等有趣的内容。建议您阅读一下。

キーワード

生成AI

研修

MercerMarsh Benefits

美世达员工福利(MMB)

2023年中国企业员工福利全景调研报告

Business of World Migration

目录

2023年中国企业员工福利全景调研报告

【発表元】 Mercer Marsh Benefits ほか
【言語】 中国語

キーワード

福利設計

人材吸引力

福利ROI

BCG

デジタル/生成AI時代に求められる人材育成のあり方

本日のプレゼンター

中川 正洋
Managing Director & Partner
BCGのデジタル・AI分野の責任者として、企業の人材育成戦略を支援する。

折茂 美保
Managing Director & Partner
BCGのデジタル・AI分野の責任者として、企業の人材育成戦略を支援する。

デジタル/生成AI時代に求められる人材育成のあり方

【発表元】 経済産業省
【言語】 日本語

キーワード

生成AI

スキル要件

「使われる」タレマネシステム導入アプローチ
~効果的な活用のための「3つの視点」と「5つの段階」~

アクセンチュア

「使われる」タレマネシステム導入アプローチ

【発表元】 アクセンチュア
【言語】 日本語

キーワード

タレマネ

自律学習

拉勾招聘

2023年招聘市場HR群体洞察報告

2023年8月

2023年招聘市場HR群体洞察報告

【発表元】 拉勾招聘
【言語】 中国語

キーワード

招聘需求

技術人材

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5日	2023年上半年新颁布和修改的劳动法律法规	HR价值网
7月13日	员工在公司厕所内吸烟遭开除获赔偿	HR案例网
7月17日	智联招聘发布二季度人才报告：招聘市场持续回升	经济日报
7月19日	前程无忧调研：2023高校毕业生工作机会多来自这些岗位	中国经济网
7月28日	产假期间无绩效工资？法律应为职场女性撑腰	中国青年报
8月10日	因受公司刁难无奈离职，职工有权索要经济补偿	中工网
8月18日	中国主要城市平均通勤时耗36分钟，职场新人通勤距离更长	澎湃新闻
8月22日	数字经济助全职妈妈“重返职场”	中国青年报
8月27日	试用期上班多次迟到被公司解雇 法院判公司无须赔偿	HR案例网
8月31日	急于开具离职证明，公司赔偿员工经济损失3.5万元	HR案例网
9月1日	Y公司的绩效管理案例分析	HR案例网
9月4日	一家小企业的绩效管理案例问题分析	HR案例网
9月6日	零零后职场新现象：如何看、怎么办	中国青年报
9月7日	关于无固定期限劳动合同，这个案例说清楚了	中工网
9月8日	发生劳动争议，微信截图成为关键证据	工人日报
9月9日	智联招聘报告：新型灵活就业职位工资更高 社保覆盖率下滑至19%	经济观察报
9月11日	案例告诉你劳动合同中的工作地点该如何约定	HR案例网
9月11日	报告：新能源汽车领域招聘需求快速上升	经济参考网
9月13日	报到上班、离职下班、回家哺乳这几类途中受伤，能否认定为工伤？	中国妇女报
9月17日	2023年最新社保缴费基数，定了！	HR价值网
9月20日	劳动者与用人单位双方均不能举证离职原因 法院如何判？	中工网
9月21日	给职场背景调查划出法治边界	劳动午报
9月21日	员工利用公司资源“干私活” 离职索要销售提成未果	工人日报
9月27日	没签劳动合同可以要求公司缴纳社保吗？	HR案例网
9月27日	激活新动能，共赴新职场：我的“新工作”	中国网科技
9月27日	脉脉高聘发布职场人中秋福利调查	中国青年网

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