

求人/求職者動向

経済と採用意欲に温度差
先行き不透明感が企業心理を圧迫

寄稿

人材と文化 - 変革に立ちはだかる二つの課題

Speeda China 中国経済トレンド

第15回 中国を取り巻く地政学と政策

連載

変化する時代の人材づくり
人事制度の再構築で人材マネジメント強化
上海晶之道企业管理咨询有限公司

経済と採用意欲に温度差 先行き不透明感が企業心理を圧迫

経済は持ち直しも 採用意欲は回復せず

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22%の減少。

昨年の第4四半期、そして第1四

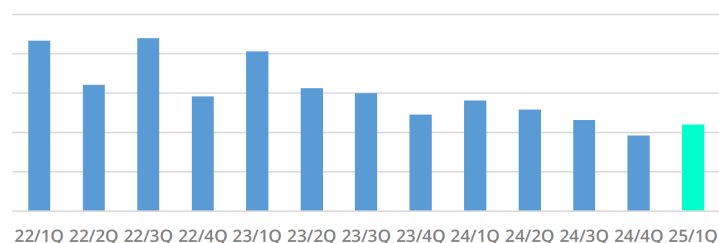
半期のGDP成長率が5.4%となったことからわかるように、中国経済は持ち直しを続けているが、企業の採用意欲はいまだ回復していない。中国と米国の二国間関係がどう推移するのか、そして両国関係の趨勢が中国の経済や景気にどの

程度のインパクトを与えるのか、きわめて見通しにくい状況で、積極的に採用をするよりも、いったん様子をみるという企業が多かったのかもしれない。

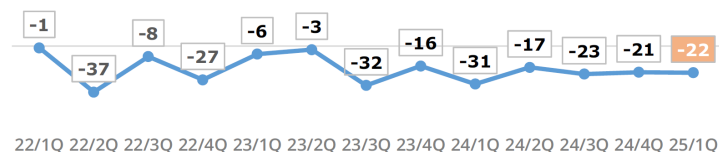
関税問題の混乱で懸念される

中国大陸拠点 求人の動向

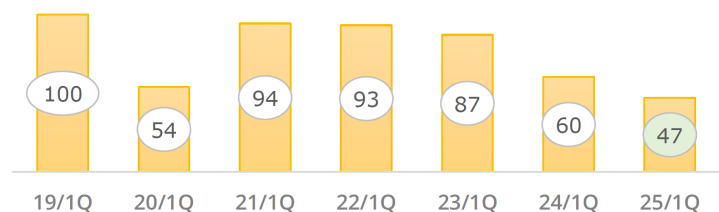
<四半期求人数の推移>



<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



投資意欲の冷え込み

第2四半期に入り、関税の問題で世界が混乱するなか、もっとも大きな影響を受けている中国では、先行きに対する不安が一気に色濃くなった印象だ。

輸出入で直接的な影響を受ける日系企業はそれほど多くなさそうだが、この混乱が中国の景気に冷

や水を浴びせることで二次的な影響が及ぶ企業は多くなるだろう。結果として、投資に対する企業のマインドがますます冷え込む可能性が懸念される。

関税問題が求職者心理にも影響

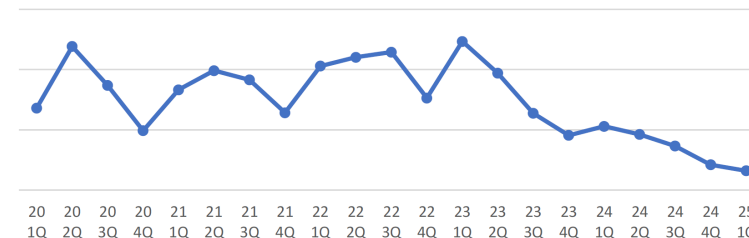
求職者側も第1四半期は低調な動きが続いた。期間中、経済に対す

る求職者の不安はいくぶん和らいだ感があったが、重い腰を上げて転職活動をはじめるとには景気の持ち直しを実感できていなかったのかもしれない。

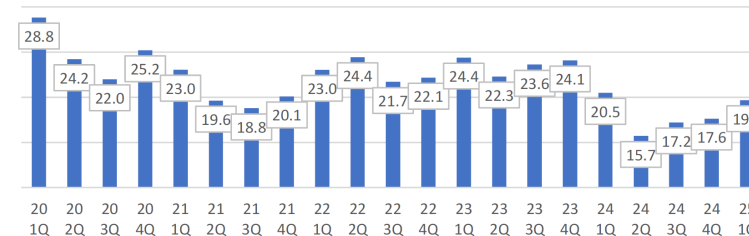
関税問題がなければ潮目の変化も期待された求職者心理だが、足下で将来不安は再び高まっているようだ。転職意欲の一段の低下もあるかもしれない。

中国大陸拠点 求職者の動向

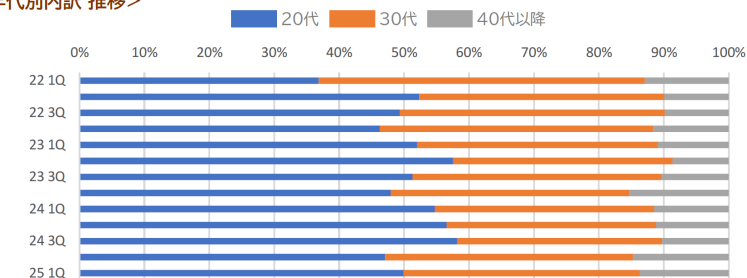
<募集中の求人に対する総応募数の推移>



<内定者が応募から内定までにかかった日数 平均の推移>

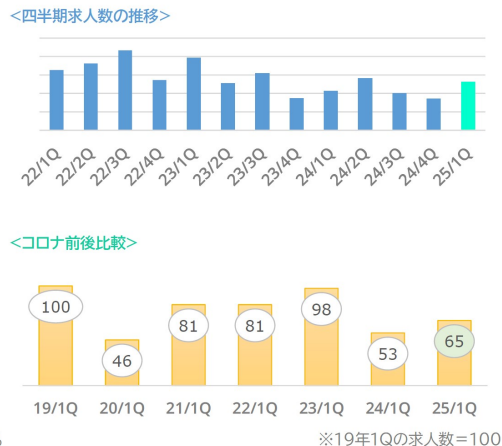
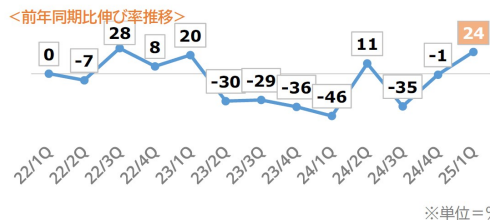


<内定者の年代別内訳 推移>

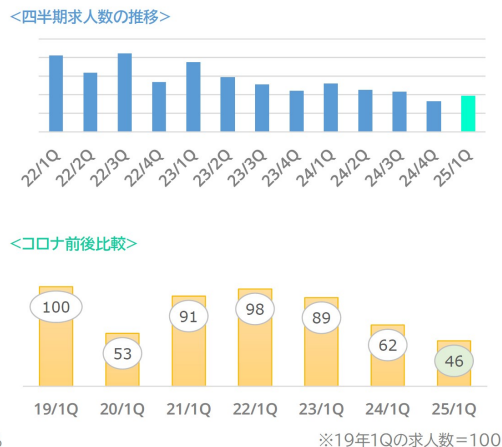
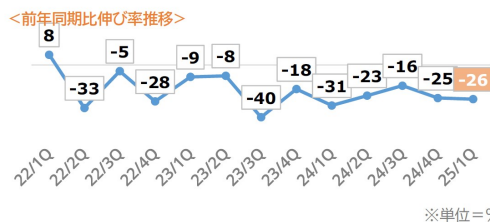




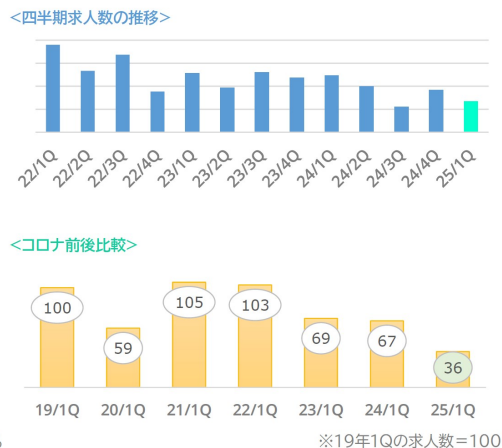
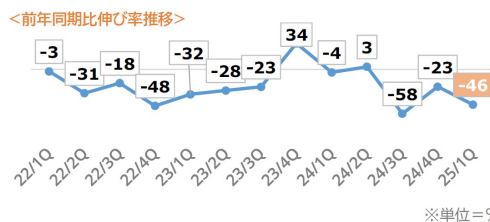
自動車/自動車部品



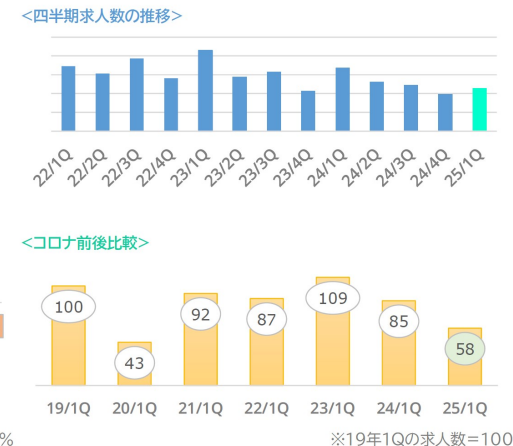
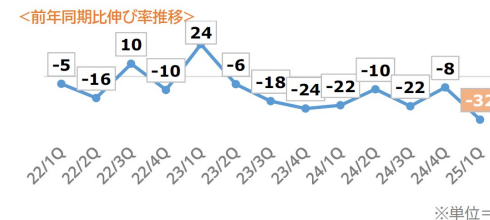
電機/電子部品



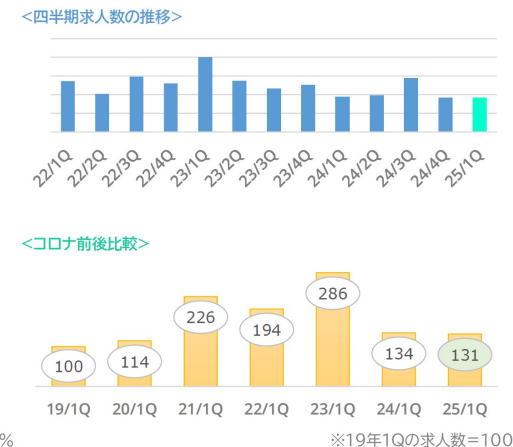
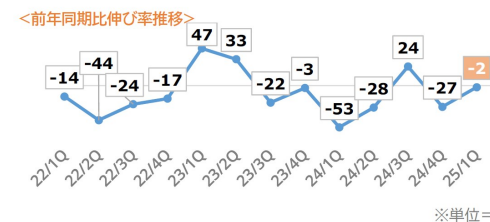
金属



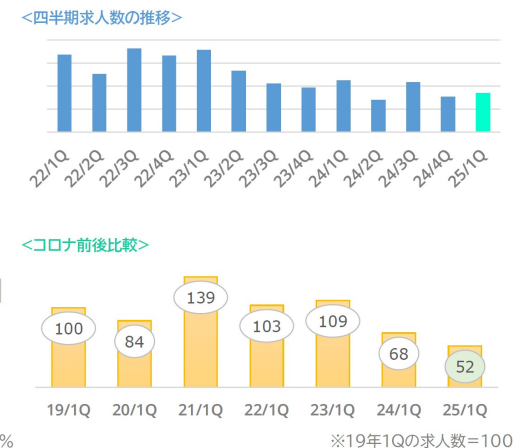
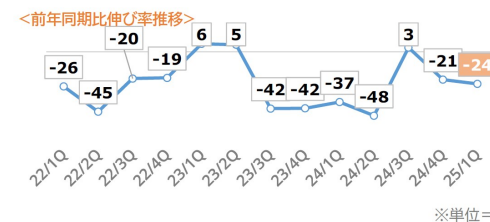
化学



医薬/医療機器



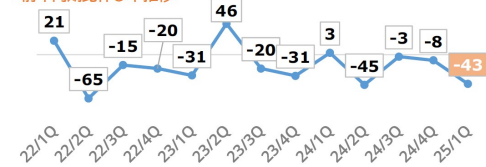
IT/通信





金融

<前年同期伸び率推移>

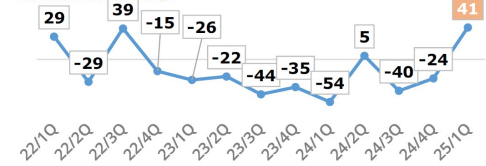


※単位=%



物流

<前年同期伸び率推移>

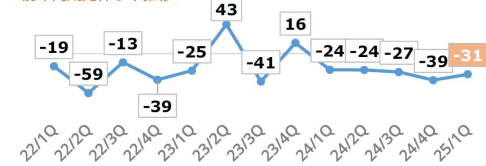


※単位=%



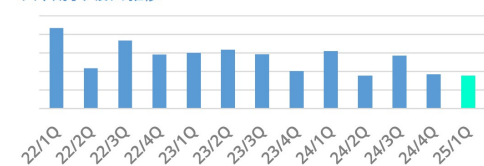
その他サービス

<前年同期伸び率推移>



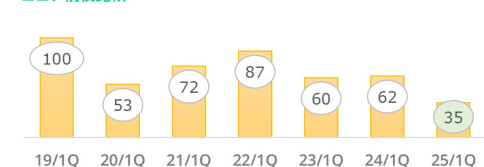
※単位=%

<四半期求人数の推移>

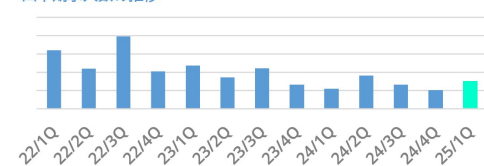


※19年1Qの求人数=100

<コロナ前後比較>

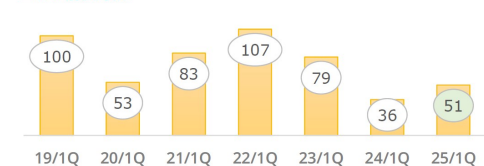


<四半期求人数の推移>

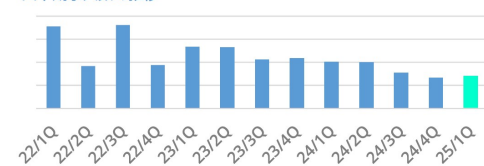


※19年1Qの求人数=100

<コロナ前後比較>

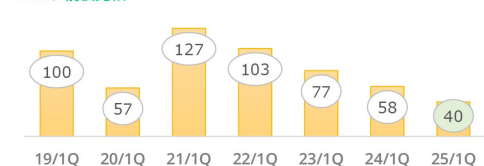


<四半期求人数の推移>



※19年1Qの求人数=100

<コロナ前後比較>



人材と文化

－ 変革に立ちはだかる二つの課題

ポストパンデミック時代において、中国進出日系企業の現地化転換が加速しています。市場対応スピードを強化するため、多くの日系企業と日本本社が「現地経営能力の強化」と「現地意思決定効率の向上」を中核目標に掲げ、中国事業の一体化と組織変革を推進しています。

この効率改革は、日系企業の伝統的な「本社指揮－現地実行」という管理モデルを静かに変容させ、より機動的な「フロントライン主導」モデルへと転換しつつあります。

これにより、中国市場と顧客の要望に、より迅速・正確・効果的に対応できるようになることが期待されています。しかし、この転換は人材管理に対してもより高い要求を突きつけています。

ハイレベル人材の補強や登用、育成の重要性

特に重要な課題が、ハイレベル人材の現地化です。

従来の「日本側意思決定-中国側実行」モデルでは、企業のコアコンピタンスである戦略・製品・開発・営業システムはすべて本社が管理していました。

本社が明確な基準を設定し、現地はそれを忠実に実行する。その結果、「安定性と信頼性は

あるがイノベーションに欠ける」というレッテルが中国日系企業の人材に貼られることになりました。

しかし「現地経営」モデルでは、市場・戦略の洞察、製品企画・開発、チャネル再構築、現地大口顧客管理などが現地経営チームの現実的な課題として立ちはだかっています。

このため、多くの日系企業が現地人材の管理職登用比率を高め、専門的・高度な人材を積極採用することで組織能力の迅速な補強を図っています。

さらに、人材育成、視野拡大、中国現地競合他社の成功事例からの学びを通じた戦略の多様化も重要な選択肢となっています。

従来の企業文化が壁になる可能性も

これにともない、企業文化と管理スタイルにも大きな変化が生じています。

終身雇用と年功序列はこれまで、従業員の定着と忠誠心向上の有効な手段でした。しかし、激化する競争環境と「内巻き」化した中国市場においては、製品力だけでは高収益を維持できず、伝統的な制度が企業効率化の足かせとなるケースが増えていきます。

このため、多くの日系企業が人事制度改革に着手し、評価制度の強化や多様なインセンティブ導入を通じて人材の活性化を図っています。ただし、こうした改革は「安心」と「公平」を重視する伝統的な文化理念と衝突する可能性もはらんでいます。改革と衝撃のバランスを取りつつ、円滑で効果的な変革を実現することは、経営者にとって重大な課題です。

変革への決意が成功への道を開く

中国日系企業の変革には多くの困難が伴いますが、経営者には選択肢は「成功させること」しかありません。厳しい競争環境が変革を強いる中、競合他社は私たちの「改革の困難さ」を待ってはくれないからです。

しかし、変革を恐れる必要はありません。組織・人事変革のコンサルタントとして、私たちは「決意」が最も重要だと考えています。経営者が変革への確固たる決意さえ持てば、スピードの差はあれ、必ず成功への道を切り開くことができるでしょう。



李偲偲 企業のビジネス変革と組織転換を支援するコンサルティングファーム「誠学嘉益管理咨询(上海)有限公司」のパートナー。元・中智コンサルティング日系企業事業部責任者。14年以上にわたり組織診断、人事管理制度診断、組織・人事制度コンサルティングプロジェクトに従事。組織変革、報酬・業績管理、従業員インセンティブ、エンゲージメント管理、人材評価・人材育成など幅広い分野での実績を有する。

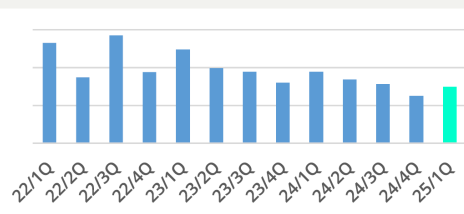
華東地区

Huadong

例年、春節休暇後は企業の採用も求職者の転職も盛んになる時期だが、今年は両者の動きともに勢いを欠き、華東地区全体の求人数は前年同期比約20%の減少となった。特に製造業・小売業での採用抑制が顕著だった。

全体の人材需要が低迷する一方で、デジタルトランスフォーメーション対応経験者や新規事業開発経験

▼ 華東地区の求人数推移



者などの人材は引き合いが強いが、転職活動中の人材は多くなく、需給の差が広がっている。このほか、医療機器・ヘルスケア業界の営業人材、自動車業界のEV技術者でも、ニーズに対して人材が不足する状況が続いている。

採用難易度の高まりを受けて、企業側には採用条件の柔軟化(リモートワーク可、資格取得支援など)で対応する動きがみられる。

華東地区責任者
劉 陶



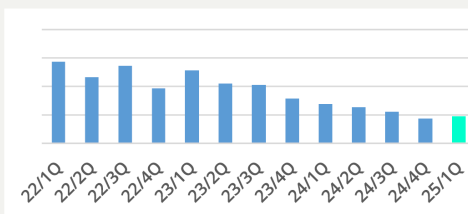
華北地区

Huabei

第1四半期の華北地区求人数は、前年同期比約30%の減小。一方で、前期比では2年ぶりに増加がみられた。求人需要がなかなか出てこない苦境は続いているが、厳冬期からは脱しつつあるのかもしれない…という状況で、関税を巡る世界的な混乱が発生してしまった。

関税問題が企業の人材採用意欲にどれほどの影響

▼ 華北地区の求人数推移



華北地区責任者
薛 強



を与えるのかは今のところまったくわからないが、少なくとも良い影響はほとんどないだろう。足下では、採用停止が増加したなどの話は聞かないが、今後、そのような動きが出てくる可能性はある。

求職者側では、25年卒人材の就職活動が活発化する一方で、中途市場では、転職希望者の慎重姿勢が継続。今年も去年と同様、各企業の離職率が低い1年になりそうだ。

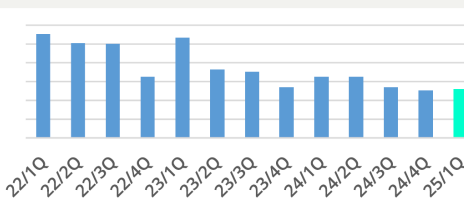
華南地区

Huinan

華南地区の新規募集求人案件数は、前年同期比約20%の減少。経済は復調の兆しをみせているものの、採用市場の回復は四半期を通じて見られなかった。企業の採用は依然として抑制的だ。

求職者側を見ると、第1四半期の転職登録者数は前年同期比約10%の減少。春節前後は例年、転職活動が活発化する時期だが、今年に関しては、全体的

▼ 華南地区の求人数推移



華南地区責任者
田 栄幸



に慎重な姿勢が目立った。経済情勢の不透明感から、求職者の間でもリスクを避ける動きが強まっている。

近年、企業の求める人材像が変化し、新規事業開拓や研究開発職の募集比率が増加。選考基準も厳格化する傾向にある。一方、転職希望者の中で企業が望むスキルを持つ人材の割合は低く、企業ニーズと求職者の間でミスマッチが拡大している。今後、採用難がさらに顕在化する可能性がある。

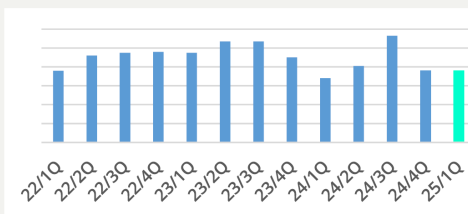
日本人求職者

Japanese Jobseekers

前年同期比で12%増加と、第1四半期の日本人募集求人数は、全体のトレンドとは逆行して好調に推移。今四半期は日系企業からの依頼が大半を占めた。赴任・帰任シーズンの影響が背景にあると推測される。

採用ニーズの特徴としては、駐在員の帰任にともなう現地採用の人材需要(特にマネジメント層の補

▼ 日本人募集求人の求人数推移



充案件)が目立ったこと、営業職の採用ニーズが堅調だったことがあげられる。

一方で、地政学リスクや為替変動(円高が進むと、日本円換算した時の給与額が目減りする)が求職者の心理に影響を与えており、中国勤務希望者の数は足下で伸び悩んでいる状況。限りある人材を確実に採用するために、企業側には採用戦略のさらなる効率化が求められる。

ジャパンデスク責任者/総監
陳 恵芬



第15回 中国を取り巻く地政学と政策

はじめに

中米間の戦略的駆け引きが技術標準や安全保障などの深い領域にまで及んでいる中、中国は国際関係の枠組みを維持しつつ制度的な開放を推し進めている。

国外向けには、『一帯一路』の高品質な発展を推進し、情報通信技術（ICT）を通じて『デジタルシルクロード』構想の実現を進めている。国内においては、『双循環』の連携を強化し、税制改革を通じて市場の活力を引き出し、超大規模な市場を活用してイノベーションエコシステムを育成している。

グローバルな産業連鎖の再編が進む中で、開放と協力の自主性のバランスをどう取るかが、政策立案の核心的な懸念事項である。

米中外交：米中関係は貿易摩擦を超え、戦略的競争に移行

中国マクロ経済の動向を分析するにあたり、中国を取り巻く外部政治環境を、米中関

係を切り口に見ていきたい。

世界第一位と第二位の経済大国である両国の関係性は、世界経済の安定性に直接的な影響を及ぼし、特に2018年以後本格化した米中貿易摩擦は単なる経済的対立を超えて、技術覇権や安全保障を含む包括的な戦略的競争へと発展した。今後、米中関係の動向は極めて重要な要素である。

現状、中国経済の影響力が増すにつれ、米国の対中貿易赤字は、2017年時点でGDP比1.9%と、米国の貿易赤字（GDP比4.1%）の約半分となった。

トランプ政権は貿易不均衡がもたらす赤字を問題視し、

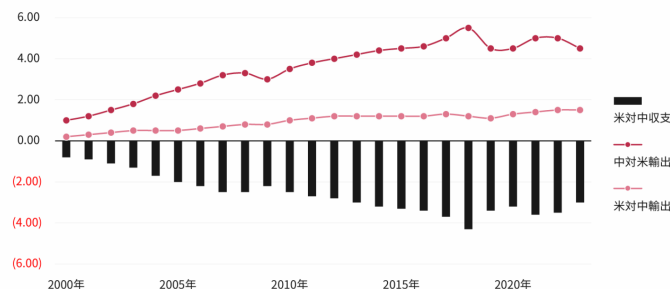
是正手段として追加関税を相次いで発動し、両国間の相互関税は第三弾まで及んだが、2020年1月、中国が米国からの輸入増を約束し、米国は第四弾の一部追加関税の引き下げを行うことを前提に、両国は第一段階の「経済・貿易協定」に調印した。

今後、トランプ政権は従来の延長線上で、高付加価値製品を中心に対中関税をさらに引き上げようとしている。

ゴールドマン・サックスはトランプ政権が現在規制対象外となっている家具や衣料品といった労働集約的な製品に追加関税を課す可能性は低いとみているが、加重平均でみると、対中関税は約20%引き上

米中間貿易推移（2000～2023年）

出所：米商務省統計を基に作成



げの見通しで、中国の実質GDP成長率を0.7ポイント押し下げる要因になると予想されている。

国外政策：輸出製品のハイテク化に伴い、一帯一路に関する投資は量的拡大から質的向上へと転換

トレンド1
輸出関税政策の最適化

現状、中国は輸出企業に対し輸出品に関わる増値税（付加価値税）の還付が行われている。

2024年11月、国家税務総局は太陽光パネルやリチウムイオン電池の還付率を13%から9%に引き下げ、銅材やアルミ材などについては還付を中止すると発表した。

この施策を通じ、生産能力過剰と懸念されている一部製品の輸出価格を上昇させ、中央政府の財政的な圧力が緩和される効果を期待されている。

今回の還付削減および中止

中国対外体制の主要戦略

出所：Speeda オリジナルレポート「トランプ再選で対外圧力強化、中国中央会議が経済安定策を示唆」



包括的な対応体制の構築

- 立法を通じ、法的根拠から細則まで対応措置全体を徐々に改善（右表9月発表）
- より迅速かつ包括的な対応措置を実施するための基礎構築を実現



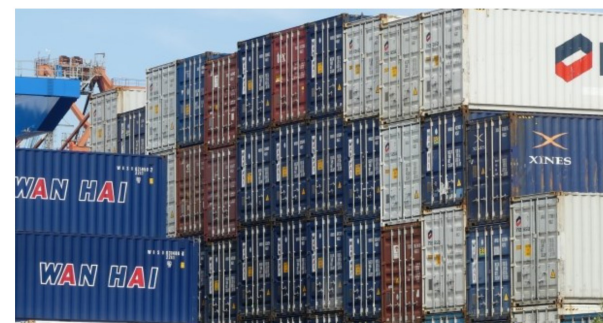
産業構造高度化の促進

- 輸出税還付調整計画による過剰生産能力の更なる削減
- 企業のハイテク・高付加価値化への方向転換を促進



国際ルールとの整合性強化

- 越境 EC 関連事業者の関税源泉徴収義務を明確化（右表4月発表）



策は、一部輸出製品の海外市場での過当競争を防ぎ、他国との潜在的な貿易摩擦のリスク軽減にもつながっている。

今後、輸出製品のハイテク化、高付加価値化が加速するほかにも、中国企業が一層積極的に海外マーケットに進出し、生産体制の現地化が進むことが予想される。

トレンド2
「一帯一路」投資拡大

2024年11月まで、金融分野を含まない中国の対外直接投資額は前年同期比11.2%増の1,286.3億米ドルとなった。うち、「一帯一路」関係国

に対する非金融分野の投資は前年同期比5.1%増の301.7億ドルで、全体の23.5%を占めた。

また、同期間の対外請負工事の状況では、一帯一路参加国における完成営業額は1,161.4億米ドルで、全体の約82.8%を占めたことで主要市場として定着している。うち、一帯一路関係国に対する工事新規契約額は1,679.5億米ドルで、前年同期比11.8%増加した。

今後、中国による一帯一路に関する投資は量的拡大から質的向上に転換するであろう。

一帯一路関係国における新

規インフラ建設は着実に実施されており、そのほかにも主要企業による海外工場建設が加速する自動車分野や、先端デジタル技術が活用される電子機器など高付加価値分野での投資及びM&Aが今後さらに拡大すると予測される。

国内政策：内需の振興と 科技イノベーションの推進

2025年、中国は内需の振興を経済政策の最優先事項と位置づけるとともに、科技(科学技術)イノベーションを強化し、長期的な発展を促進する方針を明らかにした。

内需の振興

設備更新と消費の質的向上による双方向の推進。2025

年の中央経済工作会议では、内需の振興が再び最優先課題として位置づけられた。

これを受け、年初には国家发展改革委員会と財政部が共同で「2025年における大規模な設備更新と消費品の旧製品買換政策を強化・拡大する通知」を発表した。この政策は以下の二つの側面(図表参照)を含む。

これらの双方向の施策により、特に家電および設備製造分野での消費のアップグレードと投資の共振が期待され、内需の一層の拡大が見込まれている。

総括

米国との戦略的競争に直面し、中国は関税対応メカニズ

ムの最適化や輸出税還付政策の調整を通じて、産業構造の高度化を推進し対外的な依存度を弱めるなど、経済の堅実性を強化している。

『一帯一路』投資では、品質向上に重点を置き、高付加価値分野や新基建プロジェクトを推進することで国際経済協力を強化するとともに、国内では、内需拡大と技術革新の二輪駆動を通じ、国内大循環を主体とする経済発展体制を構築し、消費の質的向上や技術進歩を促進している。

これらの政策の核心的な目標は、経済の高品質な発展を実現するとともに国際競争力を強化し、複雑な国際環境において国家経済の安全と長期的な発展を担保することである。

(図表)2025年における大規模な設備更新と消費品の旧製品買換政策を強化・拡大する通知の狙い

 設備更新の拡大	政策は、これまでの工業用設備、エネルギー関連設備、交通輸送分野に対する更新支援を基盤としつつ、その対象をさらに高付加価値化、スマート化、そしてグリーン化が求められる分野に拡大した。具体的には、電子情報、安全生産、施設農業 [※] などの領域が新たに対象に加わった。これにより、高度技術設備の導入が促進され、産業の高度化と実体経済の転換が支援されることが期待される。
 消費品の旧製品買換	家庭用消費品への補助範囲が大幅に拡大された。従来対象となっていた8種類の家電製品に加え、新たに電子レンジ、浄水器、食器洗い機、電気炊飯器の4種類が追加され、家庭消費の潜在力をさらに引き出す狙いがある。

お知らせ

今回ご紹介した『地政学と政策』の章を含む、『**思必达中国年鑑 2024-2025**』を発行いたしました。『思必达中国年鑑 2024-2025』では新たに選定した6つの主要テーマにて昨年度までの振り返りと今後の展望を俯瞰しています。

全文無料公開を開始しましたので、画像内のQRコードからお申込みください。

完全版の**無料公開開始**

思必达中国年鑑
2024-2025



SPEEDA CHINA YEARBOOK 2024-2025



HR REPORT

2025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。



HRテクノロジーを最大限活用 するための5つのFindings

【発表元】 pwc
【言語】 日本語

いまやどんな人事業務においてもデジタル技術を活用できない領域はない時代。技術を支えに人事業務の近代化を進めることは、目下、多くの企業で人事の最大ミッションとなっています。デジタル技術の実装を急ぐ皆さんにとって、本報告書は多くの示唆を得られるものといえるでしょう。特に、自社の現在の取り組みがトレンドに沿っているかを確認する上で有用になりそうです。

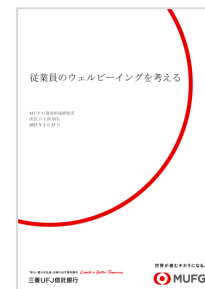
キーワード **HRテック** **従業員EX** **人的資本経営**



2025年全球人才展望 见解・予測・建议

【発表元】 universum
【言語】 中国語

キーワード **採用トレンド** **知識労働者減少** **AIの影響**



従業員のウェルビーイング を考える

【発表元】 MUFG資産形成研究所
【言語】 日本語

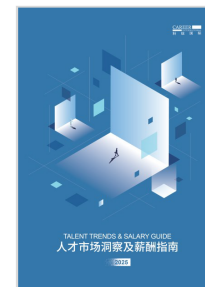
キーワード **WB** **FWB** **健康経営** **資産形成支援**



Z世代进军职场 欢迎新一代职场精英

【発表元】 Udem Business
【言語】 中国語

キーワード **Z世代** **職場二一五** **スキルアップ**



2025人才市场洞察 及薪酬指南

【発表元】 科锐国际
【言語】 中国語

キーワード **給与** **人材市場動向**



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

ここ2~3年、日系企業クライアントから「人事制度の再構築」を求める相談が増加しています。多くの企業が、長年にわたり日本本社の制度を手直して現地で適用してきましたが、中国の急速な環境変化と激化する競争の中で、現行制度の限界を痛感しています。

その背景には、主に以下の3つの要因があります。

1. 中国ビジネス環境の劇的な変化

中国市場は、「世界の工場」から「世界最大の消費市場」へと変貌を遂げました。これに伴い、製造業中心の人材マネジメントから、現地調達・現地販売を前提とした高度な人材マネジメントへの転換が求められています。

特に、デジタル化やイノ

ベーション創出に対応できる経営マネジメントや専門人材の確保・育成が急務です。そのためには、報酬水準の競争力を確保することが重要です。

2. 中国現地人材の意識変化

中国の若手人材、特にミレニアル世代以降は、キャリアパスや報酬体系に対して日本とは異なる価値観を持っています。終身雇用を前提とした年功序列型の制度では、優秀な現地人材の採用や定着が難しくなっています。

3. 法制度・労働慣行・文化の違いによる制度の形骸化

評価制度や報酬体系が現地の実情とかけ離れている場合、従業員のモチベーション維持が困難になります。

制度が形骸化するリスクを



回避するため、現地の実情に即した設計が求められます。

人事制度再構築の本質と基本姿勢

こうした背景から、人事制度の再構築は単なる制度変更ではなく、経営戦略そのものの見直しを意味します。

中国市場で持続的に成長するためには、「日本ではこうだから」という固定観念を捨て、中国現地の実情に即した人事制度を構築することが不可欠です。

この際、「当社は中国市場で成果を上げるために、どのような人事制度が社員のモチベーションを維持・向上できるか」という原点に立ち返ることが重要です。

この原点を基軸に据え、以下の5つのポイントを押さえるべきです。

人事制度再構築の5つのポイント

1. 中国市場における自社報酬水準の戦略的ポジショニングの明確化

中国の人材市場は世界でも最も競争が激しい市場の一つ

です。自社の報酬水準が業界内でのどのような位置を取るのか（トップ層・中位・コストリーダー）を明確にし、それに基づいて各要素を設計する必要があります。

2. 貢献と報酬の明確な連動

「努力し、貢献した人材が適切に報われる」という普遍的な原則を、中国現地ですぐに実現するかが鍵です。

特に、中国の若手人材は「成果」を重視する傾向が強いため、短期的成果と長期的成長のバランスを設計することが重要です。

3. 人事制度、特に評価制度の透明化

中国では、評価プロセスの透明性と公平性が従業員の信頼を得る上で重要です。

目標設定（MBOやKPI）から評価、結果フィードバックまでのプロセスを明確化し、客観的で検証可能な評価基準を設けるべきです。

4. 従業員の巻き込み

トップダウンで制度を導入しても、現場の理解がなけれ

ば形骸化します。

設計プロセスから一部の従業員を参画させ、パイロット実施を経てフィードバックを反映させるプロセスが効果的です。

5. 経済環境が厳しい時期こそ再構築のタイミング

経済環境が厳しい時期は、従業員が現状維持ではいられないという危機感を共有しやすく、新しい制度への抵抗感が低くなります。

この時期に人事制度を再構築することで、より積極的な制度への移行が可能になります。

最後に

中国のビジネス環境は今後も急速に変化し続けるでしょう。その中で持続可能な成長を実現するには、人事制度の現地適応が不可欠です。

完璧な制度を目指すのではなく、試行錯誤しながら不断に改善していく姿勢が重要です。定期的に制度の効果を検証し、必要に応じて見直す柔軟性こそが、激変する中国市場で勝ち残る鍵となるでしょう。

見ておくといい… かもしれない動画

2025.1~2025.3

みなさんの仕事やスキルアップにきっと役立つ
……かもしれないし、全然役立たないかもしれ
ない動画を探してみました。時間と興味があれ
ば、視聴してみてもいい？

题名 劳动合同解除类、薪酬类劳动争议 实务指引与应诉技巧

URL <https://www.bilibili.com/video/BV18RNqebEDU/>

発表元 法律名家讲堂



题名 【劳动仲裁全攻略】 专业HR的劳动争议调解

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1gBQgYJE8a/>

発表元 清晖官方免费公开课



题名 员工突然离职？ Deepseek预警帮你提前锁定风险

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1ScANebEiG/>

発表元 HR科技派



题名 人力资源实操演示11：员工定薪

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1byRYWfEfi/>

発表元 HR每文



题名 颠覆传统！HR的AI招聘秘籍

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1nr9UYmEJL/>

発表元 HR咸鱼小姐



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	弹性退休制度暂行办法今年起实施 充分体现自愿、弹性原则	人民日报
1月8日	探索与变革：2025职场新风向	中工网
1月17日	沟通备忘录：HR管理者必修的沟通技巧	Hrflag
1月17日	北京发布最新薪酬状况报告 低空经济催生高薪热招岗位	中国新闻网
2月14日	全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况（截至2025.2.14）	HR价值网
2月20日	“AI员工”上岗赋能千行百业	中国经济网
2月28日	解锁HR战略势能：从被动转型到主动价值创造	Hrflag
3月4日	前程无忧《2025职场AI应用趋势报告》	中国日报网
3月5日	未来HR部门哪些岗位会消失，又增加哪些全新岗位？	Hrflag
3月7日	智联招聘发布女性职场报告：自我提升意愿明显	中国经济网
3月10日	Manus与DeepSeek的关系、差异及对HR的影响	Hrflag
3月12日	组织健康晴雨表：缺勤率背后的求救信号	Hrflag
3月17日	以性格测试“考察”求职者靠谱吗？	工人日报
3月18日	广州发布2025年主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息	央广网
3月18日	单位应按什么标准给休产假的女职工发工资？	中工网
3月20日	AI时代职场人如何找到与技术的“相处之道”？	中国新闻网
3月20日	退休返聘能否领年终奖？“有言在先”是前提	工人日报
3月21日	一些职场人将工作“转包”引发关注	中国经济网
3月25日	“AI技能”成职场人未来5年最应该学习的技能	中国经济网
3月26日	管理者的楚门困境：当Gen Z发动“职场游击战”	Hrflag
3月27日	2025春招观察：AI+岗位供需两旺 人才培养模式正在转变	中国青年报
3月27日	AI热潮中，哪类人才最紧缺？	新华网
3月29日	第一批人形机器人，开始“整顿”职场	中国新闻网
3月31日	员工拒绝学习AI技能的常见借口	Hrflag
3月31日	约定以基本工资为加班费基数？无效！	中工网
3月31日	拒绝“隐形加班”保障员工权益	中工网

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	北京市朝陽区向軍南里二巷甲5号雨霖大厦12層1208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／2025年4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。