

求人/求職者動向

在企业持续采取保守态度的情况下
求职者应聘人数触底

AI×HR

AI将消失的业务与将诞生的业务

Speeda China 中国经济トレンド

第16期 中国城市群消费与产业画像：谁是新的经济增长点？

実践ガイド 人事に活かす心理学

第1回 心理学开拓的新视角

連載

変化する時代の人材づくり

通算紧缩时代下高效OFF-JT培训体系的构建方法

上海晶之道企业管理咨询有限公司

在企业持续采取保守态度的情况下，求职者应聘人数触底

第二季度招聘岗位数减少23%

企业心态未见改善

本公司承接的第二季度（4-6月）招聘岗位数量与去年同期相比减少了23%。企业的招聘意愿持

续处于难以恢复的状态。

这三个月来，尽管政府的内需提振政策对经济起到了支撑作用，但悬而未决的关税问题影响依然巨大，景气度未能回升。其结果是，企业积极推进招聘的心态未见改

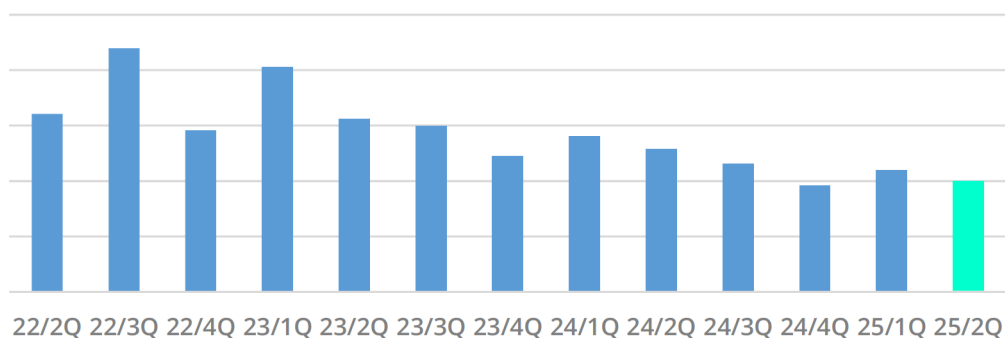
善，人员需求持续低迷。

经济下行压力依然较大
下半年亦不容乐观

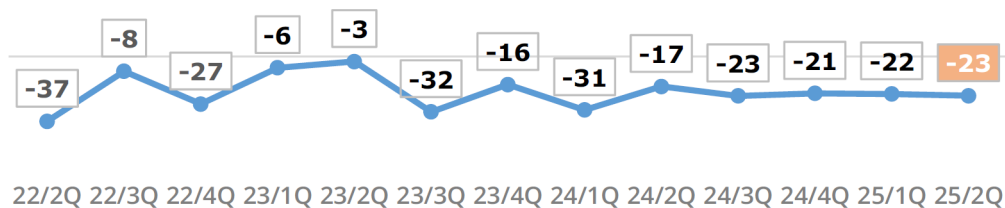
要说下半年招聘岗位数量是否会

中国大陆拠点 求人の動向

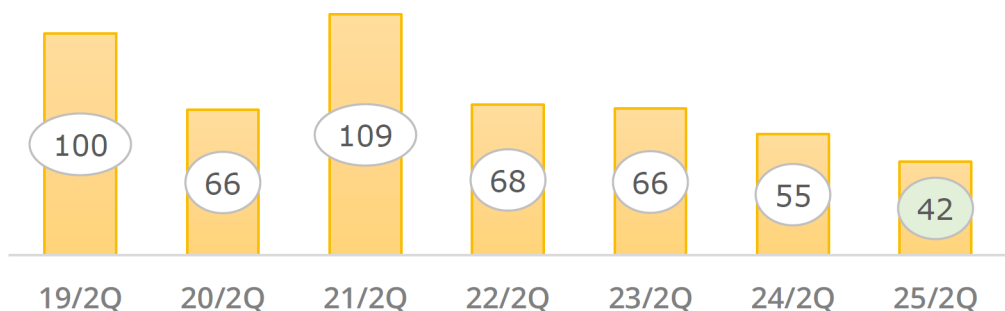
〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈去年同期相比增长率变化〉 ※単位=%



〈新冠前后对比〉 ※19年2Q招聘数=100



恢复，目前来看形势不容乐观。房地产市场低迷持续，加之与美国的贸易摩擦加剧，经济下行压力依然较大。

从具体行业来看，低空飞行器，人形机器人等备受期待的产业领域不断涌现，但这些产业目前都不具备迅速拉动经济的规模，暂时无法对劳动力市场的整体格局产生影

响。除非有某种契机使外部环境迅速向好转变，否则企业在招聘方面的谨慎态度在下半年很可能仍不会改变。

针对招聘岗位的总应聘
数转为增加

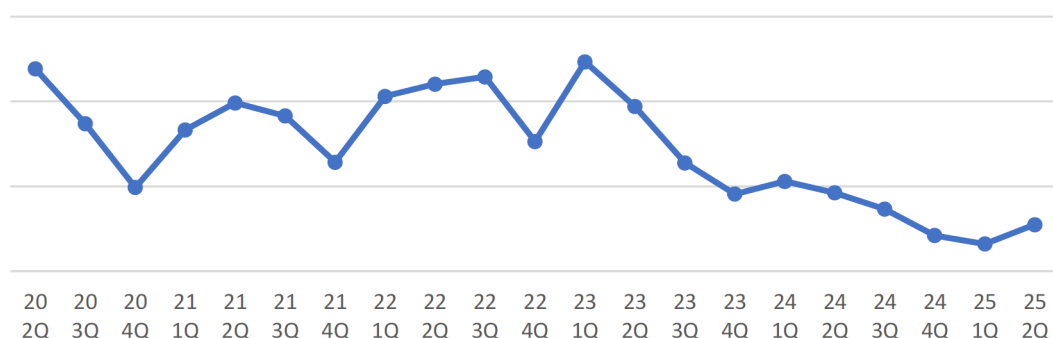
求职者方面，针对招聘岗位的总

应聘数时隔 5 个季度环比转为增加。从季度层面来看似乎已经触底，但在未来不确定性未消除的情况下，并未给人求职者活跃度明显提升的印象，其增长势头能否持续尚不明确。

从年龄层来看，随着毕业季的到来，20 多岁已获得录用通知的人群比例有所上升。

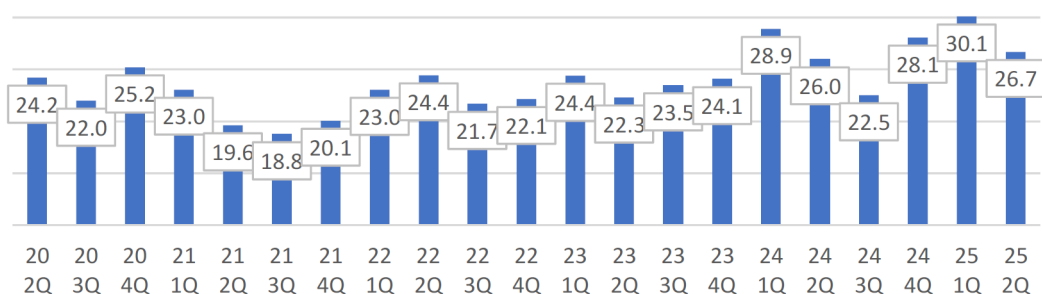
中国大陆拠点 求職者の動向

<正在招聘中的职位的总申请数量>

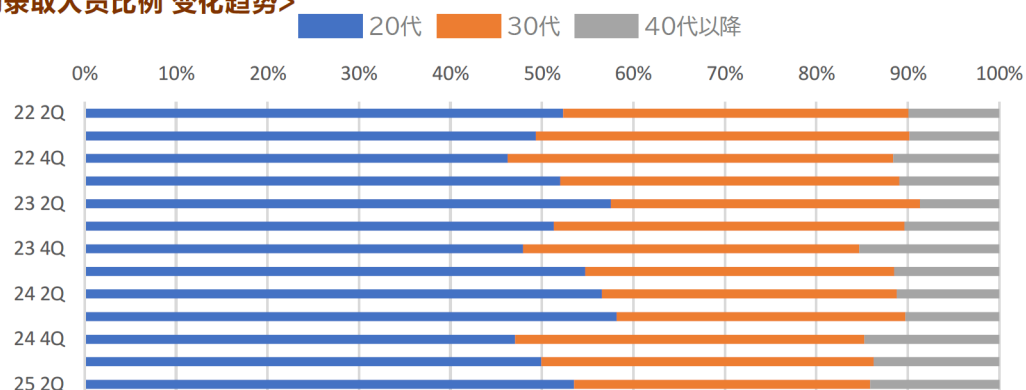


<录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>

※此前在第 16 期至第 19 期社外报中刊登的 2024 年第一季度至 2025 年第一季度的数据存在错误，在此致歉并进行更正。

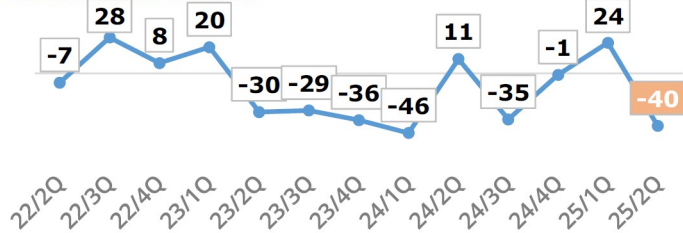


<按年龄分组的录取人员比例 变化趋势>



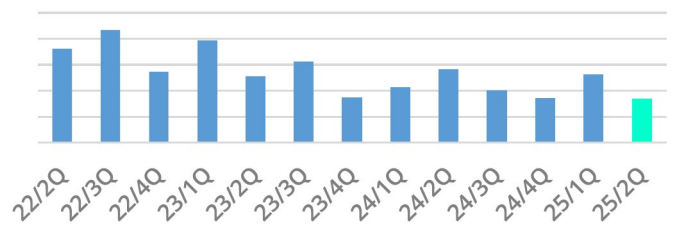
汽车/汽车零部件

＜去年同期相比增长率变化＞

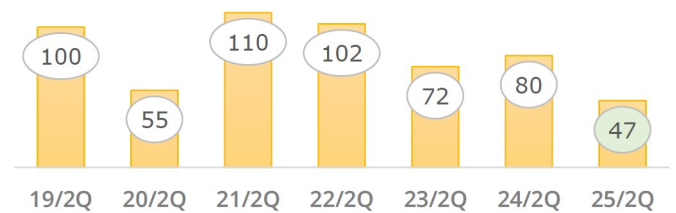


※単位＝％

＜季度招聘数量的变化趋势＞



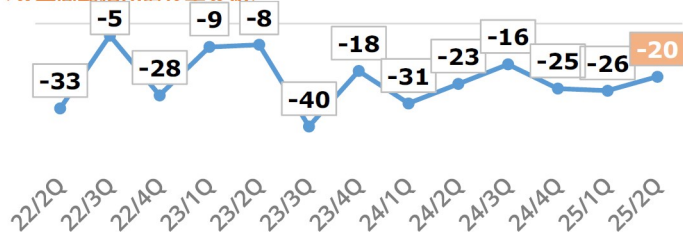
＜新冠前后对比＞



※19年2Q招聘数＝100

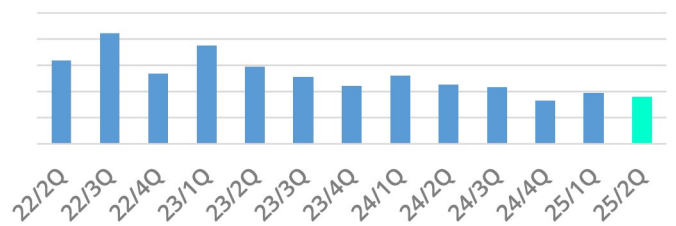
电机/电子

＜去年同期相比增长率变化＞

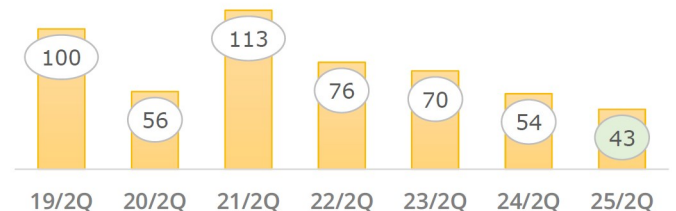


※単位＝％

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞



※19年2Q招聘数＝100

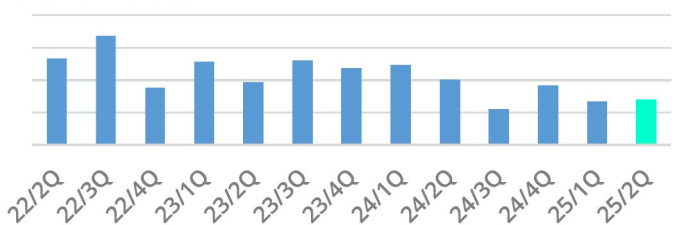
金属

＜去年同期相比增长率变化＞

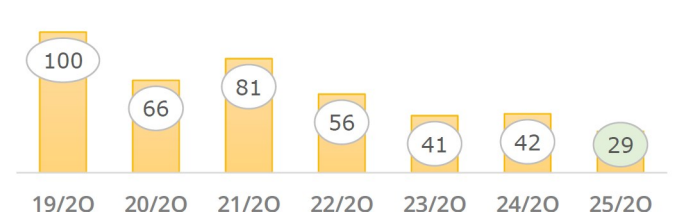


※単位＝％

＜季度招聘数量的变化趋势＞



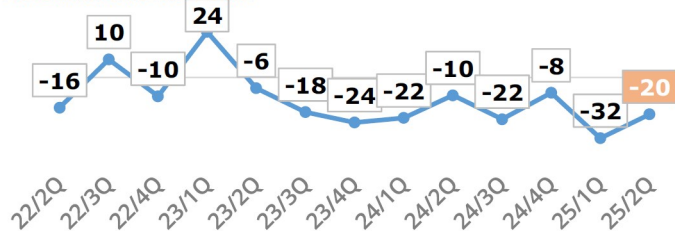
＜新冠前后对比＞



※19年2Q招聘数＝100

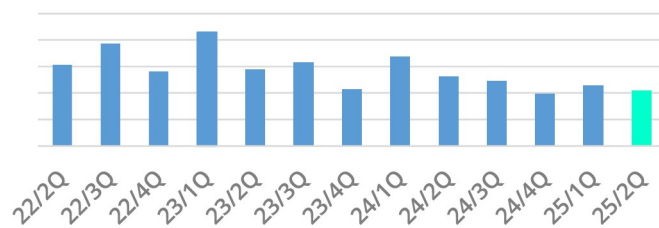
化学

〈去年同期相比增长率变化〉

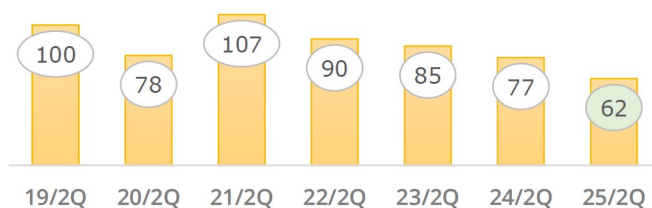


※単位＝%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



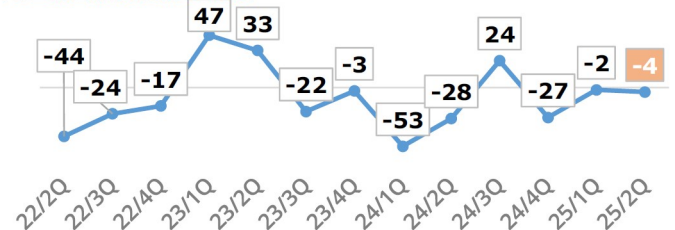
〈新冠前后对比〉



※19年2Q招聘数=100

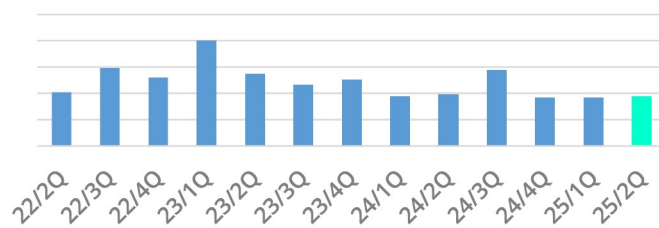
医药/医疗器械

〈去年同期相比增长率变化〉

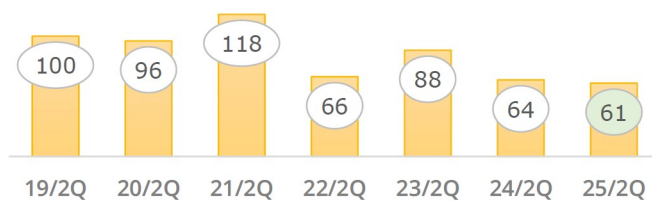


※単位＝%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



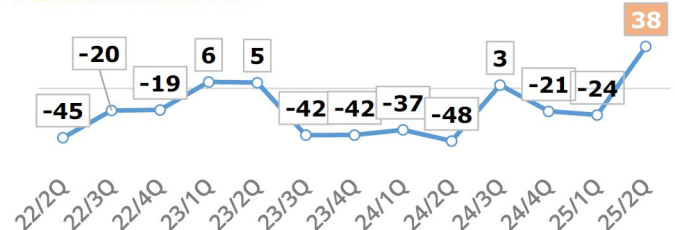
〈新冠前后对比〉



※19年2Q招聘数=100

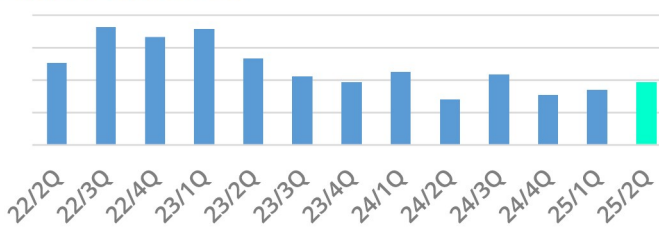
IT/通信

〈去年同期相比增长率变化〉

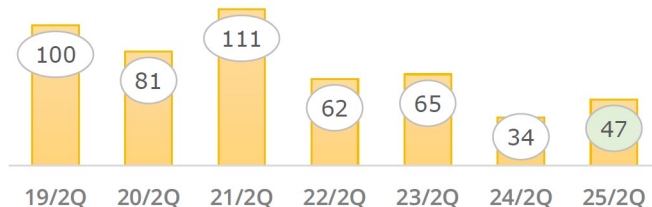


※単位＝%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

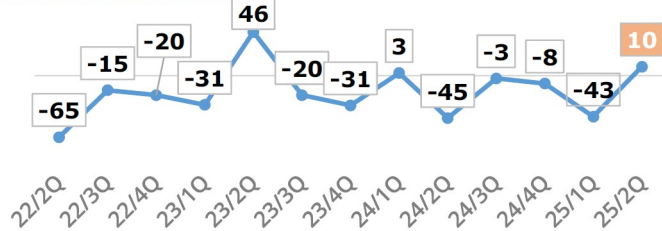


※19年2Q招聘数=100



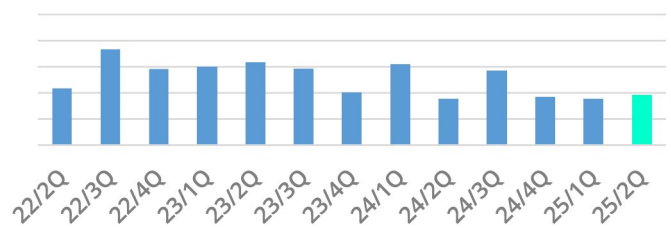
金融

＜去年同季相比増減率変化＞

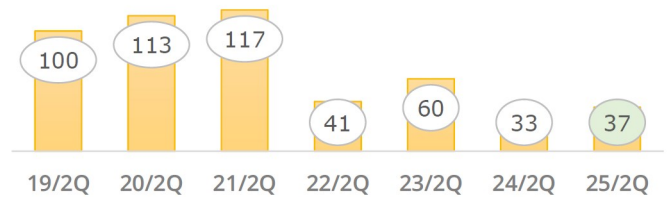


※単位＝%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞

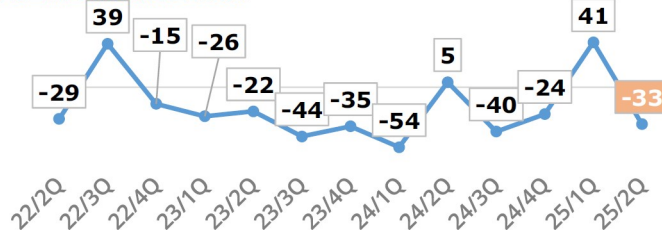


※19年2Q招聘数＝100



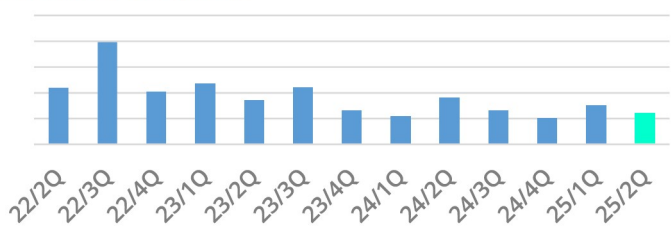
物流

＜去年同季相比増減率変化＞

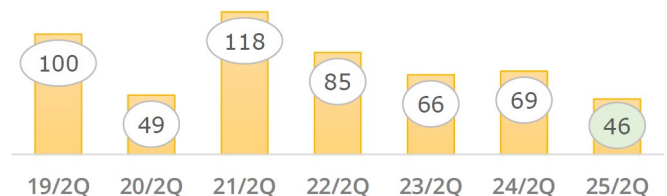


※単位＝%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞

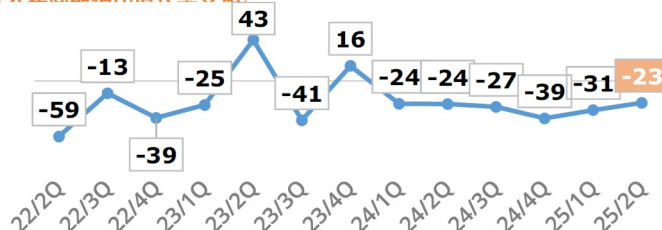


※19年2Q招聘数＝100



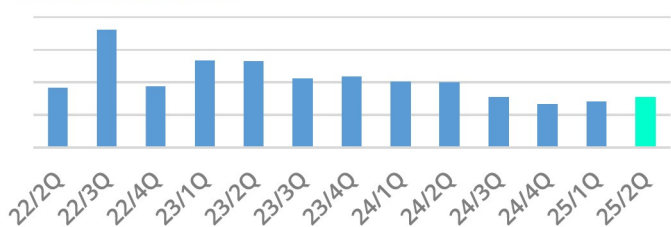
其他服务

＜去年同季相比増減率変化＞

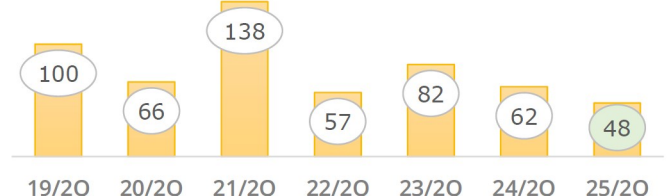


※単位＝%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜新冠前后对比＞



※19年2Q招聘数＝100



AI X HR

-CASE 5- AI将消失的业务 与 将诞生的业务

AI的进化正在改变人事业务的现状。这一巨大浪潮在明确不久的将来无需人力的人事业务的同时，也在提示着未来将成为人事新职责的业务内容。

AI将消失的人事业务

AI尤其会大幅减少人事业务中的简单作业和重复性任务。

具体包括简历和履历书的筛选、考勤记录和薪资计算等任务。或许已有企业将这些任务100%委托给AI处理。

此外，人事数据的录入与更新、各类人事数据的基础分析、定期报告的制作、培训教材的编写等任务，今后很可能由AI承担。

更进一步，招聘的初期流程（即第一次面试）也开始由AI替代人类，减轻了人事专员的负担。

AI催生的新人事业务

AI在代替人类完成各类人事业务的同时，也催生了新的人事职责。

例如，将AI引入人事业务的

准备与规划、为AI提供高质量数据的训练数据整理等任务，无疑将成为人事的新工作。

此外，提升员工AI素养的业务、（伴随AI应用的更精准的）员工敬业度提升业务，从更大层面看，利用AI收集分析的数据推动组织整体工作方式改革的任务，或许也将成为人事的职责。

人事所需的新技能

在AI推动人事业务变迁的过程中，人事所需的技能也将自然发生变化。

准确理解AI输出的数据和报告的数据分析技能，以及从数据中发现问题与机会并进行逻辑决策的技能，无疑将成为未来人事的必备技能。

沟通技能将比以往更加重

要。因为需要向员工和管理层解释AI生成的提案与数据，并让对方认可其对组织和个人的益处场景将增多。

灵活性（适应技能）的重要性也将提升。迅速适应日新月异的新技术、以灵活视角恰当活用多样化人才，可说是支撑组织整体成长的基础。

向承担主动角色转变

过去的人事业务以处理常规任务为中心，某种程度上处于被动状态。但AI的出现将从根本上颠覆人事的被动形象。

将AI作为工具熟练运用，积极活用数据并创造新价值——人事的职责终将向这种具有战略规划性和主动性的形态转变。



華東地区

Huadong

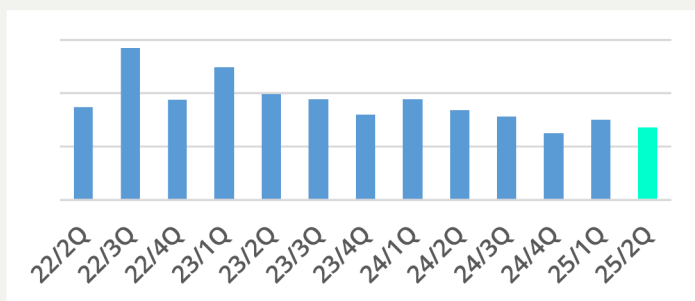
上海、江苏省、浙江省の日系企業向我公司委託の招聘崗位數量，與去年同期相比減少了23%。由此可見，日系企業在謹慎觀察中國經濟動向的同時開展業務活動。

目前，地區經濟的現狀和前景依然嚴峻。即便在這樣的環境下，金融及IT行業的招聘崗位數量

仍保持平穩，走勢相對穩定。此外，醫療、非耐用消費品及面向消費者的服務行業，招聘崗位數量的減少幅度並不大，可謂是表現頑強的領域。

與之相對，建築與不動產業、廣告業以及包含諮詢在內的面向企業的服務行業這三大領域，委託招聘的崗位數量出現了顯著縮減。這些行業的人員需求低迷，是導致華東地區整體招聘崗位數量下降的主要原因。

華東地区の求人数推移



華東地区責任者
劉 陶



華南地区

Huanan

華南地区の新増招聘崗位數量同比減少約30%，而求職登記人數與去年同期基本持平，買方市場的特徵愈發明顯。

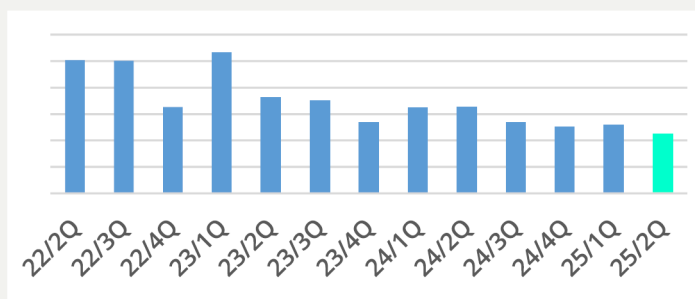
作為華南核心產業的汽車零部件、電子零部件等行業招聘需求低迷，拉低了整體招聘數量；與此同時，化學及原材料行業的招聘數量則有所增

加。

從求職者的趨勢來看，能夠即插即用的優秀人才，從投遞簡歷到獲得錄用通知的周期正在縮短。

需要注意的是，高學歷且外語能力強的應屆畢業生、具備新市場開拓能力的銷售人員、設計及研發人員、專業性強的財務人員等，目前反而處於賣方市場的有利地位，若企業行動遲緩，很可能面臨難以完成招聘的情況。

華南地区の求人数推移



華南地区責任者
田 榮幸



华北地区

Huabei

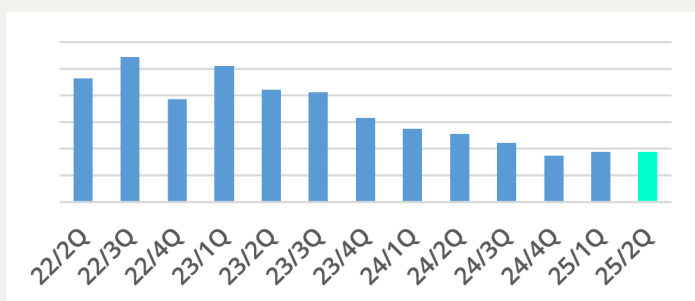
第二季度华北地区的招聘岗位数量同比减少31%，原因是企业普遍优先考虑维持现状，基于当前形势采取了控制人员增加的举措。

其中，天津随着新能源汽车的崛起，传统燃油车销量持续低迷，导致日系汽车相关企业的招聘岗位数量大幅减少。要实现复苏，日系整车制造

商在新能源汽车市场重获存在感将是不可或缺的因素。

从其他产业领域来看，氢能及半导体领域对技术型人才存在一定需求。此外，随着服务业本地化经营的推进，对能够进行本地管理的人才也逐渐产生了新的需求。

华北地区の求人数推移



华北地区責任者
薛 强



日本人求職者

Japanese Jobseekers

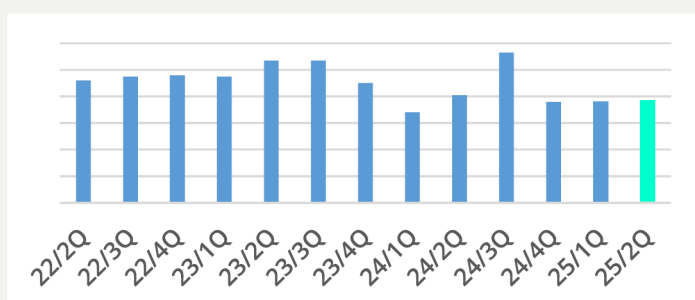
第二季度的日本人招聘岗位数量与去年同期基本持平，与第一季度相比小幅增长6%。

从企业类型来看，日系企业的招聘岗位占总量的半数以上。由于日系企业的本地化经营不断加速，对有中国工作经验以及会说中文的人才需求尤为旺盛。另一方面，中国企业的主要招聘对象

为：为推进海外业务拓展的市场营销专业人才、制造业领域的研发、生产管理、质量管理人才，以及经营管理阶层的高端人才。

今后值得关注的是数字化转型（DX）和绿色转型（GX）等新的增长领域。日中两国间的合作机会不断扩大，预计日本专业人才的施展空间也将稳步拓展。

日本人募集求人の求人数推移



Japandesk責任者
陈 惠芬



第16期 中国城市群消费与产业画像：谁是新的经济增长点？

前言

目前在中国众多的城市群中，经济规模最大增速最受瞩目的要属京津冀城市群、长三角城市群、长江中游城市群、成渝城市群、粤港澳大湾区这5大区域。

2024年，这5大区域GDP合计占全国GDP比重达到约60%，其中京津冀地区GDP占全国GDP比重8.5%，长三角三省一市GDP合计占比24.5%，长江中游城市群GDP占比10.9%，成渝双城经济圈占比6.4%，粤港澳大湾区内地九市

GDP占比8.5%。

地区宏观经济浅析

本部分从GDP增速、人均可支配收入与消费支出结构三方面出发，揭示五大城市群在经济复苏背景下的发展差异。

我们发现，西部地区增长势头更强，而一线城市因成本高企和市场趋于饱和，消费意愿与经济表现相对保守。

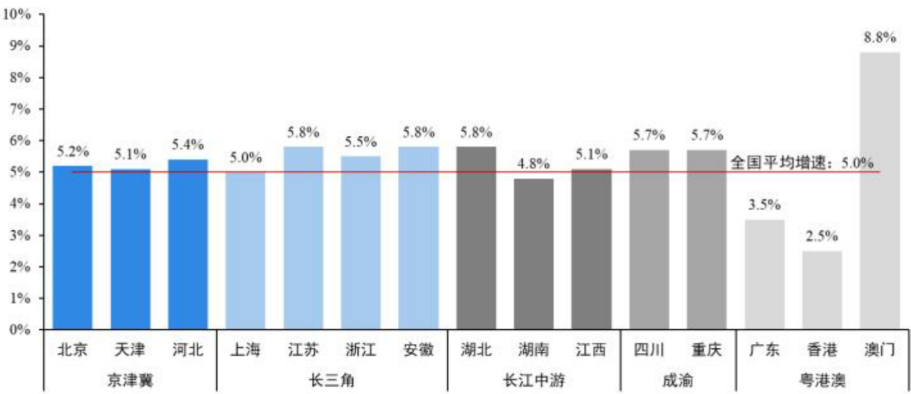
(1) 2024成渝地区实际GDP增速领跑全国，粤港因消费疲软表现欠佳

2024年，五大城市群中实际GDP平均增速最快的是成渝地区，为5.7%，高于全国0.7个百分点。该增长主要得益于成渝工业经济发展回升向好，两地工业投资合计比上年增长13.5%，工业增加值比上年增长6.3%。

就具体城市而言，澳门2024年实际GDP增速达到8.8%，位列全国第一。澳门GDP主要依赖于博彩行业的发展，2024年澳门全年入境旅客人次按年同比增长23.8%，带动博彩服务出口上升21.8%，是推动经济增长的重要动力。

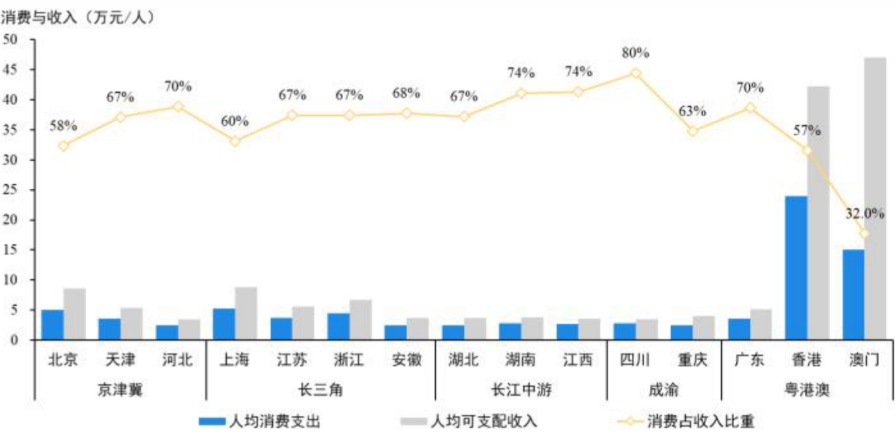
然而广东和香港受消费疲软等因素拖累，实际GDP增速表现乏力，均低于全国平均增速。

(图表1) 五大城市群GDP增速 (2024年)



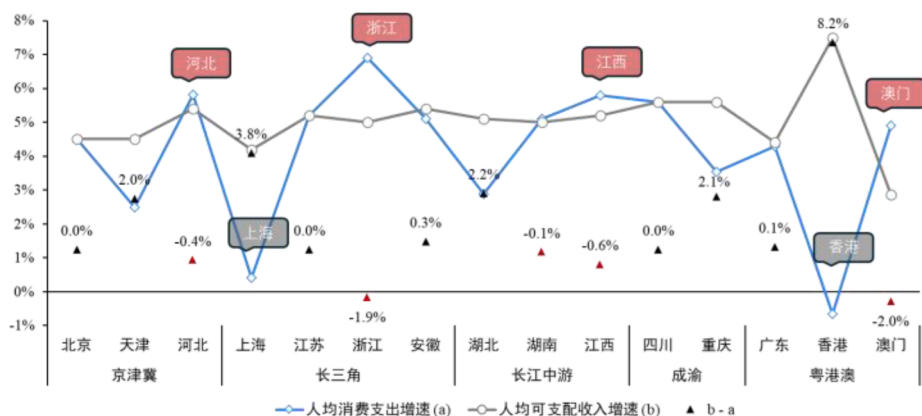
出处：Speeda根据各地政府公开数据整理绘制
注1：“全国平均增速”统计口径未包括香港、澳门地区
注2：图中GDP数据为实际GDP

(图表2) 各地区人均消费支出与人均可支配收入：金额与占比 (2024年)



出处：Speeda根据各地政府公开数据整理绘制
注1：鉴于香港与澳门在统计标准上存在差异，此处所采用的香港及澳门人均可支配收入数据，实为人均总收入数据
注2：由于澳门2024年人均总收入数据未公布，此处采用2023年数据

(图表3) 各地区人均消费支出与人均可支配收入：增速对比 (2024年)



出处：Speeda根据各地政府公开数据整理绘制

注1：大陆的人均消费支出包括了居民在本地和外地的消费，而香港和澳门的人均消费支出仅为在本地市场内的消费开支

注2：由于澳门未公布2024年人均收入数据，此处选取了2024年的人均工资收入增速

发达城市呈现出相反趋势——消费支出增速明显低于收入增速。

上海2024年人均消费支出增速仅为0.4%，而香港的人均消费支出增速已降至-0.7%，这是由于两地的消费市场已相当成熟，居民消费结构和习惯较为稳定，加上市场饱和度高，消费需求的增长空间较为有限。

尤其是香港，由于内地提供的商品和服务价格更为便宜，随着粤港澳大湾区交通、政策的逐渐完善，越来越多的居民选择在邻近地区如深圳进行消费，导致本地市场消费减少。

(2) 高收入地区消费占比走低，生活成本挤压一线城市支出空间

澳门、香港、北京、上海虽位列2024年人均可支配收入前列，但人均消费支出占收入比重却最低，分别为32%、57%、58%和60%。

一方面，高房价使得部分居民可支配收入的大部分被用于购房首付与月度房贷偿还；另一方面，物价水平与经济不确定性促使居民更倾向于将部分收入用于预防性储蓄。

此外，较高的收入基数既扩大了分母，也让家庭更倾向于将部分资金配置到理财产品、保险及物业升级等资本性支出，从而进一步拉低了消费在可支配收入中的占比。

其中，澳门消费比重特别偏低，主要由于其跨境与游客主导的消费未完全纳入本地居民消费口径，以及投资性支出占用大量现金流等多重因素所致。

反观湖南、江西、四川，当地居民的人均消费支出占可支配收入的比重分别达到74%、74%和80%，体现了在生活成本较低的地区，居民消费意愿强烈，可支配收入更多地用于日常消费。

(3) 下沉市场消费意愿强烈，成熟市场增速触顶承压

从增速上看，2024年各地区的消费增速与收入增速存在明显差异。

河北、浙江、江西、澳门四地的人均消费支出增速均高于人均可支配收入增速，反映了这些地区的居民消费信心更足，愿意提前消费。

其中，河北和江西拥有庞大的下沉市场，蕴藏着巨大的消费潜力。

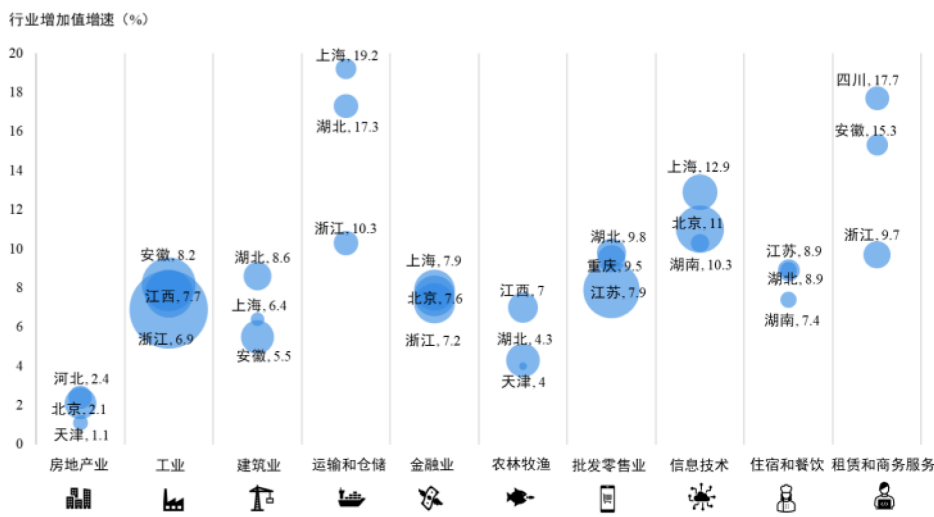
相比之下，上海和香港这两个

区域产业发展对比

(1) 产业规模：行业增加值排名前三的行业主要集中在江苏、广东，房地产已进入深度调整期

工业、批发零售业、建筑业、运输和仓储业2024年行业增加值最大的地区都在江苏；金融业、房地产业、住宿和餐饮业增加值最大的地区在广东；信息技术行业增加值最大的地区为北京；农林牧渔行业增加值最大的地区为湖南；租赁和商务服务业增加值

(图表4) 各行业增速TOP 3所在地区

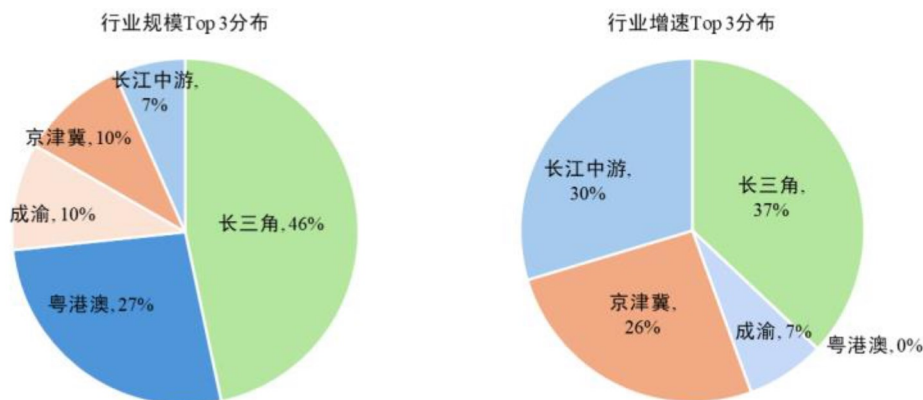


出处：Speeda根据各地政府公开数据整理绘制

注：气泡大小为行业增加值，气泡越大，代表该行业规模越大

（图表5）按城市群进行统计的行业分布

出处：Speeda根据各地政府公开数据整理绘制



最大的地区为上海。

纵观行业规模较大的地区，房地产是唯一增速为负的行业。在广东，房地产行业增加值规模已超过万亿，但增速为-2.2%，反映了当地房地产市场已进入成熟期后的深度调整期，行业整体增速放缓甚至负增长。

（2）产业增速：上海物流、科技与金融领跑，京津冀地产逆周期突围

从行业增速来看，2024年上海的运输和仓储业表现最为突出，增加值增速高达19.2%。

这一表现不仅得益于上海作为中国第一大港口城市的区位优势 and 长期政策支持，更源于该行业

在后疫情时期的重要性持续提升。

全球供应链重塑、跨境电商迅速发展，以及新能源汽车、精密制造等高附加值产业对物流效率和仓储能力提出更高要求，均推动了运输和仓储业在上海快速扩张。

同时，上海在多个行业中展现强劲增长势头，其金融业和信息技术的增速在同行业中位居全国首位，分别为7.9%和12.9%。

另外，值得注意的是，房地产增速最快的Top 3地区分别是河北、北京、天津，均位于京津冀城市群。

原因可能是京津冀协同发展战略为三地带来了大量配套资金与项目，包括雄安新区建设、北京

非首都功能疏解专项等，直接拉动了区域土地和住宅投资。

除了该地区，房地产行业在各省份的增速大多为负增长。

（3）总体观察：长三角多维优势巩固，各地特色产业分化

整体来说，长三角城市群在行业规模上领跑，其行业规模Top 3分布占比达46%；粤港澳大湾区（仅指广东省）位居其次，占比27%。

然而，在增速方面，虽然长三角仍然是分布最多、增速最快的地区，但粤港澳大湾区（仅指广东省）在2024年却没有增速Top 3的行业，凸显出广东省在“大体量”背后面临的增长动力不足隐忧。

值得注意的是，作为我国对外依存度最高的省份之一，贸易摩擦与关税调整对广东省的制造业和进出口贸易产生了不小冲击，抑制了相关行业的扩张速度，成为当前增长动力不足的重要外部制约因素。

基于前述数据分析，我们进一步梳理了五大城市群的产业特色，并在图表6中展示了各区域当前具备规模优势或增长潜力的重点行业。

（图表6）大城市群优势产业一览

出处：Speeda根据各地政府公开数据整理绘制





HR REPORT

2025年第2四半期

在第二季度，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。

Flash Insight

ブリリアント・ジャーク(優秀だけど嫌なヤツ)の罠

～優秀な人材さえ捕えれば、高い成果が上げられるのか～

総合調査部 副主任研究員 高宮 咲紀

1. **ブリリアント・ジャーク(Brilliant Jerk)とは**

ブリリアント・ジャークとは、「優秀で仕事はできるが、道徳にトゲがあり、周囲に影響を与える。協調性の無い人材」のことを指し、「優秀(=Brilliant)」と「嫌なヤツ(=Jerk)」を組み合わせた造語である。米国の著名な動画配信企業(以下、某社)が自社の採用サイトで、「ブリリアント・ジャークは受け入れない(不採用、もしくは解雇する)」として挙げたことで、一躍有名な言葉となった。この「世界では「優秀な人材は普通の人材よりも1,000倍価値がある」とも言われており、多くの学術的な研究でも、いかに優秀なパフォーマンスは彼らの同僚よりも何倍も生産性が高く(Cole and Cole, 1973; Ernst, Leptien, and Witt, 2000; Narin and Breitenman, 1995)、特に知識労働に23%は、彼らの能力と健康は、その他のパフォーマンスや非人的資源では追いつくことができない(資源である(Narin, 1993; Rosen, 1981))ことが明らかにされている。にも関わらず、某社は自社に必要不可欠な人材は、「優秀な人材でかつチームプレーヤー」であり、協調性の無いブリリアント・ジャークは「容認する会社はあるが、最終的には、結果的なチームワークを維持するためのコストが高すぎる(Our companies tolerate them, for us, cost is effective teamwork is too high)」として、まず採用時点で排除し、採用してしまった場合には「発見をもって解雇する」としているのだ。

2. **なぜ「チームワーク」が必要なのか**

最終的に、欲しい人材として「チームプレーヤー」を挙げているように、日本でも多くの企業が「最も重要と考える能力・スキル」に「チームワーク、協調性、周囲との協働力」といったチームプレーヤーとしての能力を挙げている(資料1)。

たとえばチームワークが無くとも優秀な人材さえ捕えれば、高い成果を上げられるのではないかと考える人もいそうだが、果たしてそうなのか。次に、これを調査した米国の研究成果を見てみる。

ウォール街の投資銀行に所属する790名のエグゼクティブアナリストと254名の健康アナリストの報酬率と報酬後のパフォーマンスを9年間にわたって調査した研究がある(B. Greenspan, et al., 2008)。研究対象となったアナリストは、機関投資家(投資運用会社、州の年金基金等)の評価をもとに毎年発表されるランキングの上位に入

ブリリアント・ジャーク (優秀だけど嫌なヤツ)の罠

【発表元】 第一生命経済研究所
【言語】 日本語

这是一篇探讨"优秀但缺乏协作精神的人才 (Brilliant Jerk)"对组织影响的报告。报告重点聚焦于当组织内部出现 "Brilliant Jerk" 问题时的应对策略。不过对于人力资源从业者而言，若从"如何平衡评估与管理个人能力与团队协作"的组织发展视角来阅读，或许能获得更多启发性的内容。

キーワード

チームワーク

個人の能力

組織成長を実現する、生産性の高い働き方

1. **First Day Workweek Report** (2023)

2. **First Day Workweek Report** (2024)

3. **First Day Workweek Report** (2025)

4. **First Day Workweek Report** (2026)

成功に必要な7つの要素 組織成長を実現する、 生産性の高い働き方

【発表元】 pwc
【言語】 日本語

キーワード

週4日勤務

生産性向上

WLB

研究員の眼

センチネル効果の活用

監視されていると行動が改善する？

1. **センチネル効果の活用**

2. **センチネル効果の活用**

3. **センチネル効果の活用**

4. **センチネル効果の活用**

センチネル効果の活用 —監視されていると 行動が改善する？

【発表元】 ニッセイ基礎研究所
【言語】 日本語

キーワード

監視

行動改善

2025 未来招聘趨勢報告

AIGC 未来招聘

1. **未来招聘趨勢報告**

2. **未来招聘趨勢報告**

3. **未来招聘趨勢報告**

4. **未来招聘趨勢報告**

2025未来招聘趋势报告 AI重塑未来招聘

【発表元】 LinkedIn
【言語】 中国語

キーワード

採用の未来

採用効率化

人事の役割

**生成式 AI 時代、
重塑员工潜能**

1. **生成式 AI 時代、
重塑员工潜能**

2. **生成式 AI 時代、
重塑员工潜能**

3. **生成式 AI 時代、
重塑员工潜能**

4. **生成式 AI 時代、
重塑员工潜能**

生成式AI时代重塑员工潜能

【発表元】 IBM
【言語】 中国語

キーワード

生成AI

仕事変革

採用テクニカルサポート

優秀な人材を逃さないために。採用テクニカルサポートでは、採用プロセスで見落とされがちなポイントを取りあげ、皆さんの採用活動の改善を目指します。

第1回

人才中介公司情不自禁

想要向求职者展示的求人票制作法 —1—

求人票决定了求职者的第一印象！

招聘人才的第一步，往往都是「岗位说明书」=也就是求人票的制作。求人票是求职者与企业的第一次亲密接触，也是决定求职者对企业第一印象的重要工具，其作用，不亚于一封情书。

因此，求人票的制作，特别需要投入精力，但实际上，遗憾的是，每个项目只记录一行内容，且不能做到扣人心弦的求人票不在少数。

因此，从本次内容开始，弊人才公司会分若干次，向您介绍对于求职者来说魅力十足的求人票的制作方法。

想向求职者传达的12个项目

在中国，常见的岗位说明书在中国常见的岗位说明书记载项目大致如右图所示。

①招聘岗位	④工作内容
②所属部门	⑤应聘条件
③录用人数	⑥工资待遇

而在日本，法律规定了必须填写在求人票上的项目。与此相反，在中国没有详细的规定，所以哪怕时休息日、休假、福利、社会保险等信息也没有记载的求人票也并不少见。

但是，求人票是发给求职者的情书，正因为如此，更具体、更热情地刊登信息的话，会让求职者有“这家公司真是可靠的公司啊”的印象。

作为有利推进招聘的第一阶段，至少下边的12个项

目要写在求人票上，从提供求职者“想知道的信息”开始吧。

▼ 求人票必須12項目

①招聘岗位	⑦工资待遇
②所属部门	⑧工作地・交通
③录用人数	⑨工作时间
④招聘背景	⑩休息日・休假
⑤工作内容	⑪福利・社会保险
⑥应聘条件	⑫选拔流程

招聘岗位仅是「营业」吗？

招在填写求人票的时候，首先填写的应该是 ①招聘岗位吧。

虽然招聘岗位栏让人觉得没有什么花功夫的余地，但如果只填写职业名称的话，求人票的魅力就减半了。招聘岗位栏是求职者最先看到的地方，所以绝对不能忽视。

举个例子，在职位栏上写了“营业”的求人票和写着“**以年收50万为目标的营业（销售）、只需努力年收50万不是梦**”的求人票，如果桌子上同时放着这两张求人票的话，毋庸置疑，求职者首先拿起的肯定是后者。

站在求职者的立场，加进能引起他们兴趣的内容，吸引让他们读求人票。在招聘栏很重要。

~~岗位名称 技巧要点~~

①展示公司的优势

「自成立以来支撑本公司盈利的财务」
「【销售】客户群是全球性企业」

②展示入职后能获取的优势

「【电气工程师】接触到最前端的○○技术的机会」
「与上游工程相关的系统开发」
「【咨询顾问】咨询行业从业人员的○%年收超过○万元」

③展示工作的便捷性

「生产技术＜具备获得资格证书的支援制度＞」
「设计开发 ☆与日本总公司合作的充实的培训制度☆」

心理学开拓的 新视角

提到“心理学”，很多人可能会联想到“性格测试”或“读懂他人内心的技巧”。

然而，心理学是一门更为广泛的学问，与我们的日常生活和职场环境有着密切的联系。

本次，我们将从基础开始，探讨心理学在人事工作中扮演着怎样的角色。

心理学在人事工作中的作用

人事工作包含招聘、教育培训、考核、岗位配置、福利等多个方面。在这些领域中，都需要理解“人”并与之进行恰当的互动。

因此，运用心理学的知识和方法，能够实现更高效的人事管理。

下面，我们通过几个具体例子来看看心理学对人事工作有哪些帮助。

1.招聘活动中的心理学

在招聘活动中，准确评估候选人的适配性和性格至关重要。借助心理学知识，不仅能依据面试印象，还能科学地判断候选人的能力和适配性。

2.员工的激励管理

提高员工的工作积极性，对于提升组织的生产效率来说不可或缺。

运用心理学的激励理论（例如马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论），可以了解员工受到哪些因素的激励，从而采取恰当的激励措施。

3.团队建设与心理学方法

为了促进团队内部的沟通与协作，心理学视角十分重要。

例如，了解团队成员在性格和思维上的差异并加以利用，能够实现更高效的团队管理。

此外，当团队中出现冲突时，运用心理学技巧也能解决问题、增强团队凝聚力。

4.工作与生活的平衡 及心理健康

近年来，工作与生活平衡的重要性日益凸显。运用心理学知识，能够营造让员工在工作中不会感到过度压力的环境。

同时，在心理健康关怀方面，也可以借助心理学的理论和技术，为员工心理健康提供支持。

人事工作中心理学方法的重要性

心理学方法基于“科学理解人类的行为和情感，并据此采取恰当应对措施”这一理念。

例如，当员工对工作失去积极性时，重要的是不能只看到表面

上“没有干劲”这一现象，而要探寻其背后的心理因素（如目标不明确、与上司未能建立信任关系等）。

此外，心理学方法能够针对每位员工采取个性化的应对措施。并非所有人都能通过相同的方式被激励：对有些人来说，设定目标很有效；而对另一些人来说，获得认可和感谢可能是更大的动力。

运用心理学知识，能够理解每位员工的特点和需求，并提供相应的支持。

再者，心理学方法还有助于改善整个组织的氛围和文化。

例如，“心理安全感”这一概念是营造让员工能够安心发表意见的职场环境的重要要素。在心理安全感高的职场中，员工会积极分享想法，能够尽早发现并解决问题，进而提升整个组织的生产效率和创造力。

理解“人”的工具

近年来，商业环境变化迅速。全球化、数字化、工作方式改革等诸多因素都在影响着人事工作。在这种情况下，需要理解每位员工的需求和特点，并做出恰当的应对。

心理学是理解“人”的强大工具。运用心理学知识，能够提高员工的满意度和敬业度，进而提升整个组织的绩效。



連載

変

化

する

時代

の

人材づくり

— 今回のテーマ —

通算紧缩时代下
高效OFF-JT培训体系的
构建方法

AKMT

Management Consulting



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

当前，在中国市场的日资企业普遍面临着市场环境急剧变化、业务内容专业化与高度化、以及人才流动性加剧等多重挑战，这使得有效培养本土人才成为当务之急。

在保持传统OJT（在职培训）的同时，OFF-JT（脱产培训）的战略性运用变得不可或缺。

然而，许多企业的培训预算呈现缩减趋势，因此如何在有限资源下实现最大培训效果成为重要课题。

长期致力于人才培养的企业已经建立了包括分层培训、在线学习等在内的基础OFF-JT体系。但要实现真正有效的人才培养，必须采取更具战略性和系统性的方法，以下几个要点至关重要：

1. 针对中国市场特点的

培训设计

需要开发以当地业务问题为核心，同时融合总部标准与本土需求的独特课程体系。具体而言，应针对新员工、骨干员工和管理层等不同层级所面临的实际问题，详细分析并明确定义所需的培训主题。

此外，通过与当地管理者紧密合作，开发反映中国特有商业文化和商务习惯的教材，能够提供更具实践性的学习平台。

2. 学习方法的创新

需要改变传统以课堂讲授为主的方式，增加参与式和体验式学习的比重。

如：将在线预习与线下研讨会相结合的混合式学习；以实际业务问题为课题的项目式学



习；以及实践性的主题讨论等多样化方式。

特别是在中国，员工更重视实践而非理论，因此需要设计能够快速应用于实际工作的学习方法。

3. 确保培训效果持续的跟进机制

在培训结束后制定3-6个月的具体行动计划，并通过主管定期面谈确保学习成果转化为实际工作能力。

此外，利用在线平台建立学习社区，促进学员间持续的知识 and 经验分享，有助于在全公司范围内培养学习文化。

这种做法对于应对中国市场突出的人才流动性问题尤为有效。

4. 基于行为改变的效果评估方法

培训效果评估一直是个难题。由于影响组织绩效的因素多样，单独评估培训效果并不现实。

有效的方法是追踪培训后3-6个月内学员的行为改变，例如通过学员的详细成果报告，以及同事、上级、下属的360度反馈等多角度评估培训的实际效果。

5. 与人事制度的战略联动

要将OFF-JT从单纯的“福利”转变为“人力资本的战略投资”，必须与整个人事体系保持一致性。

如：在各职位的晋升条件中明确必须完成的培训课程（如晋升课长必须完成领导力基础课程）；在人事考核表中新增“培训成果应用”项目并给予10-20%的权重；根据培训完成情况提供职业发展路径，以及基于专业技能掌握程度的奖励制度等，这些都能有效提升员工自主学习的积极性。

最后，经营层的坚定承诺将起到推动作用。高层亲自参与培训项目，或经营层层发出“人才培养是最重要课题”的信息，将改变整个组织的意识。

中国市场的持续发展离不开人才培养。OFF-JT不应只是一次性的培训活动，而应作为强化组织人力资本的持续性投资过程。

但真正的目的不在于培训本身，而在于为培养的人才创造能够充分发挥能力的工作环境。

通过建立有效的OFF-JT体系并与工作实践相结合，形成人才培养的良性循环，这才是中国业务取得成功的关键所在。

応募者増加支援サービス

RGF PLUS



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/求人の魅力を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

見ておくといい… かもしれない動画

2025.4~2025.6

试着找了下对大家的工作、技能提升肯定能带来帮助。。。吧^_^，也可能毫无帮助的教学视频，大家如有时间及兴趣的，不妨看一下？

题名 劳动合同订立实操指引

URL <https://www.bilibili.com/video/BV12bL4zGEPX/>

发表元 法律名家讲堂



题名 帮我涨薪60%的动态工资表，太方便了

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1iDTCzXEif/>

发表元 HR-Sherry教你做薪酬



题名 非人力资源经理的人力资源管理

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1YaK3zQEcl/>

发表元 易迪思



题名 职场沟通的价值解析：
个人魅力与团队协作的双向提升

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1a2duYZEuf/>

发表元 清晖官方免费公开课



题名 用Excel制作一份高逼格的员工档案花名册

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1DPVBz3Egx/>

发表元 小秋老师的Excel



PICKUP

HR News

我们挑选了第二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
4月3日	当“坐牢式管理”撞上Z世代的《劳动法》，职场文明能重构吗？	前程无忧51job
4月14日	我在裁员现场当人肉防火墙 HR茶水间	前程无忧51job
4月14日	北京发布一季度薪酬数据报告 人工智能等产业收入走高	中国新闻网
4月15日	北京一季度薪酬报告发布 AI大模型架构师等薪酬中位值超4万	北京日报
4月17日	涉女职工怀孕、竞业限制协议等 两部门发典型案例	中新网
4月19日	AI面试覆盖率近50% 招聘场景加速智能化	央视财经
4月22日	AI面试官上线 求职者迎新变革	天津日报
4月25日	前程无忧调查：近半数职场人工作越久，腰围越粗？	前程无忧51job
5月7日	前程无忧发布《2025企业AI应用概况调查》	前程无忧51job
5月9日	公司以“出差”为由变更员工工作地点，法院判了！	工人日报
5月12日	毕马威报告：中国职场AI工具使用率远高于全球平均水平	中国新闻网
5月13日	产假提前返岗，公司还要求退还生育津贴？【政策解读】	前程无忧51job
5月15日	谁说年轻人躺平？他们明明拼得要命	前程无忧51job
5月19日	报告揭示AI时代年轻人对雇主和职场的五大期待	中工网
5月20日	一杯奶茶？啥时候成了职场社交硬通货	前程无忧51job
5月22日	员工拒绝出差引纷争，为何“官司”有输有赢	工人日报
5月25日	用人单位能以停工停产为由降低支付员工待岗工资吗？	人民法院报
5月30日	职场歧视何时休	中工网
6月1日	2025年全国多地密集上调最低工资标准	中国网
6月5日	2025年度大学生喜爱的雇主品牌隆重揭晓！	前程无忧51job
6月9日	多地发文鼓励实施4.5天弹性工作制	法治日报
6月11日	高温来了！你的工资或将多一笔钱，附28省份详细标准	中工网
6月12日	签了实习协议，算不算劳动关系？	工人日报
6月12日	企业员工遇到不合理调岗该怎么办？	法治日报
6月17日	新动能助就业扩容提质	经济日报
6月19日	及时足额发放高温津贴 为劳动者撑起“遮阳伞”	劳动午报

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	北京市朝阳区東東三環中路9号富尔大厦1506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

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。