

Message from the Managing Director

关于母公司变更的通知

求人/求職者動向

在不确定性加剧的背景下，招聘职位数量持续徘徊不前

AI×HR

“技能”而非“职务”将成为主角

Speeda China 中国经济トレンド

第19期 《十五五规划建议》解读

中国未来五年如何提振消费？

連載

变化する時代の人材づくり

从「被动执行」到「自律行动」— 重塑营销组织的行动逻辑

上海晶之道企业管理咨询有限公司

关于母公司变更的通知

(关于服务持续提供的说明)

各位平日里的特别关照，谨此致以诚挚的谢意。

根据株式会社Fullcast Holdings以及株式会社瑞可利控股已发布的消息，自2026年4月1日起，我司所属的母公司RGF International Recruitment的业务将开始在新的母公司旗下运营。伴随此次变动，我司的最终母公司也将发生变更。

取谨此就本事项对客户及相关各方的影响，作如下说明。

1. 关于2026年4月1日之后的业务运营

今后的日常业务运营及服务提供体系不会发生变更。

- ◇ 公司名称与体制：公司名称、办公地址以及主要团队体制均没有任何变更。
- ◇ 服务：所提供的服务内容、正在进行中的项目以及负责窗口，原则上也均不发生变更。在过去28年的业务开展过程中，RGF一直致力于在公司内部推进自有数据库

的积累和运营的进化。母公司变更后，这些资产将全部作为RGF的资产被继承。更重要的是，RGF中国已在中国本土开展业务超过20年，比任何人都更深入地了解在华日资企业。母公司变更后，我们将继续真诚地致力于支持在华日资企业的人才相关需求。正因为外部环境日趋复杂，我们才要进一步提升我们服务的深度与广度，以回应各位的期待。

- ◇ 合同关系：合同书等交易内容不发生变更，无需重新签约。万一出现需要变更的情况，我们将事先通知。

2. 关于服务质量的维持与本公司的承诺

在新的体制下，本公司的服务品质及使命今后也丝毫不会改变。我们将比以往更加秉持高度的伦理观和速度感，确凿、诚信地执行业务，继续为各位重要的招聘及职业决策提供支持。

3. 关于报道及网络信息

关于本事项，虽然流传着各种信息，但我司将基于相关各公司已公布的内容，为您提供准确的信息。如有任何不明之处，请通过以下窗口 contact@rgf-hragent.com.cn 进行咨询。

恳请各位今后仍一如既往地给予支持与关照。

【参考】

- ・ 株式会社リクルートホールディングス：孫会社の異動（株式譲渡）について
- ・ 株式会社フルキャストホールディングス：RGF タレントソリューションズ株式会社及び RGF International Recruitment Holdings Limited の株式取得（子会社化）に関するお知らせ

※以上为已公开发表的新闻稿资料。关于面向客户的今后业务运营及服务持续提供的相关说明，请以本页内容为准。



RGF
HR Agent

陈 雅楠

上海艾杰飞人材管理咨询有限公司
RGF HR Agent事业执行总裁

在不确定性加剧的背景下，招聘职位数量持续徘徊不前

企第一季度同比减少3%
销售岗位减少尤为显著

2026年第一季度，在华日资企业委托的招聘职位数量较去年同期减少了3%。虽然呈现出止跌迹

象，但尚未转为正增长，停滞状态仍在持续。

房地产市场调整所引发的消费低迷、双边关系持续紧张、地缘政治风险不断增大等因素影响下，日资企业的投资增长愈发乏力。加之瞬

息万变的中东局势这一全新变量，未来的不确定性正愈加加剧。企业普遍缺乏人员招聘的积极性，导致人才市场迟迟难以恢复应有活力。

从行业来看，化学、IT/通信连续两个季度实现正增长。电机/电

子零部件行业降幅收窄，已接近久违的正增长。

从职位类别来看，制造业技术类职位、采购/物流相关职位较去年同期有所增加。另一方面，令人担忧的是，销售类职位的招聘数量正在减少。自2024年以来，销售类职位的招聘案件数持续呈下降趋势。

申请数量也现止跌迹象
谨慎态度依旧

将目光转向求职者方面的数据，针对招聘中职位的总申请数量较去年同期微减。

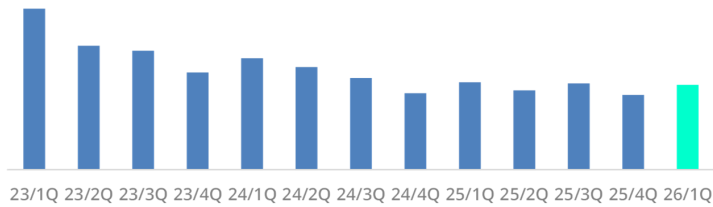
这一数据同样接近止跌，但尚未转为增长。求职者正根据眼下的就业形势和人才市场状况，持续对跳

槽持谨慎态度。

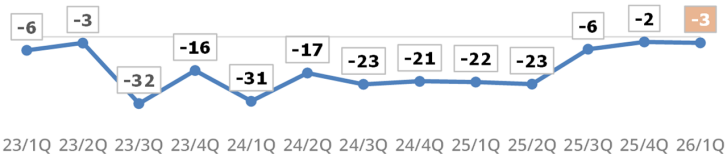
关于日本籍求职者，受双边关系影响 去年下半年其赴华工作的意愿大幅降温，前来咨询的数量也有所下滑。此外，即便企业发出了录用通知，求职者迟迟难以做决定的情况也较为突出。然而，进入新年后，情况正在逐步好转，咨询数量也在恢复之中。

中国大陆拠点 求人の動向

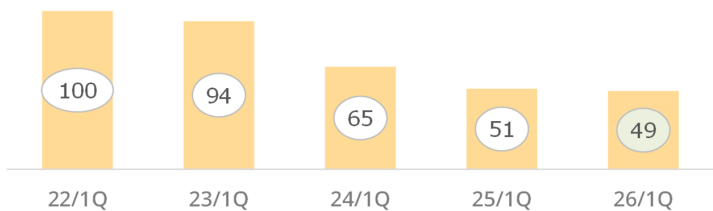
<季度招聘数量的变化趋势>



<去年同期相比增长率变化> ※单位=%

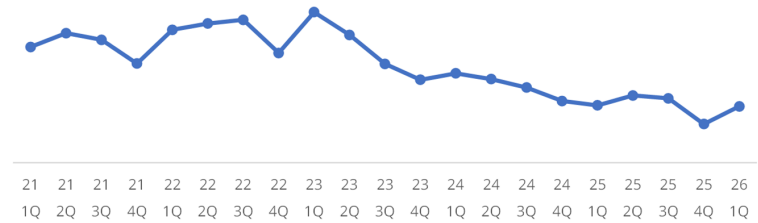


<第一季度对比> ※22年1Q招聘数=100



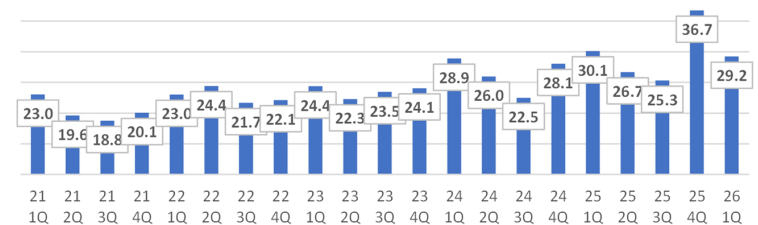
中国大陆拠点 求職者の動向

<正在招聘中的职位的总申请数量>



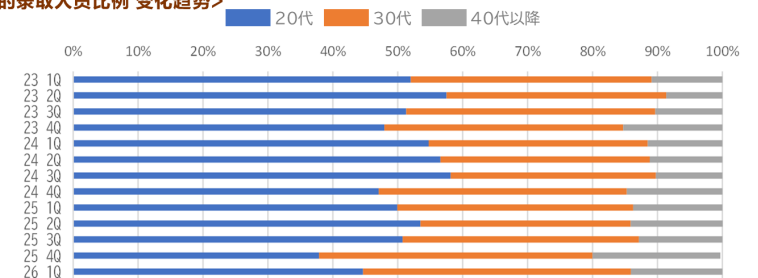
<录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>

※此前



在第 16

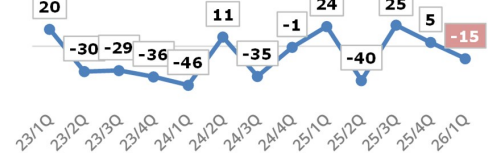
<按年龄组的录取人员比例 变化趋势>





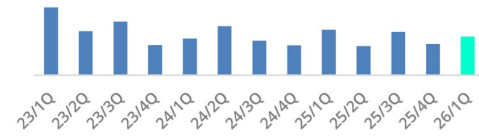
汽车/汽车零部件

〈去年同期相比增长率变化〉

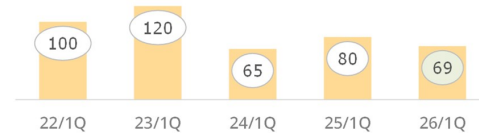


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈第一季度对比〉

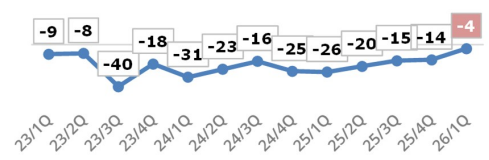


※22年1Q招聘数=100



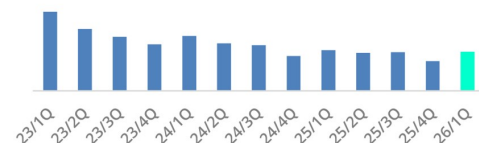
电机/电子

〈去年同期相比增长率变化〉

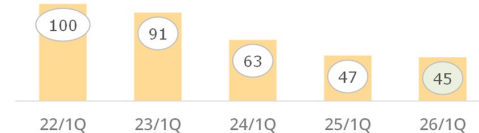


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈第一季度对比〉

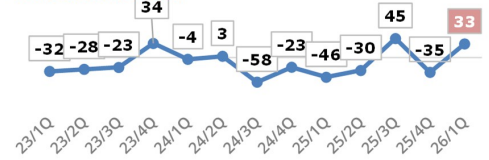


※22年1Q招聘数=100



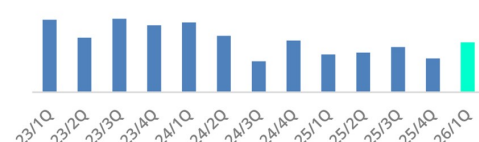
金属

〈去年同期相比增长率变化〉

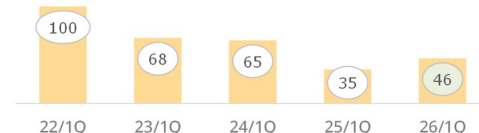


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈第一季度对比〉

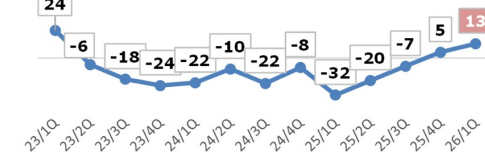


※22年1Q招聘数=100



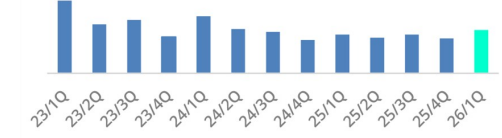
化学

〈去年同期相比增长率变化〉

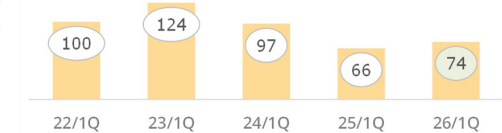


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈第一季度对比〉

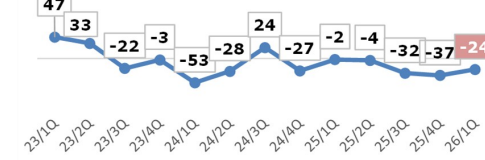


※22年1Q招聘数=100



医药/医疗器械

〈去年同期相比增长率变化〉

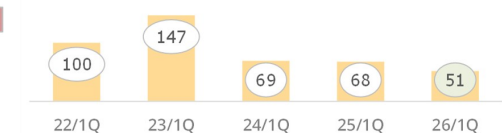


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈第一季度对比〉

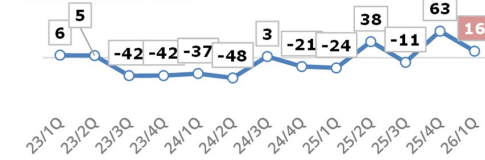


※22年1Q招聘数=100



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〉



〈第一季度对比〉

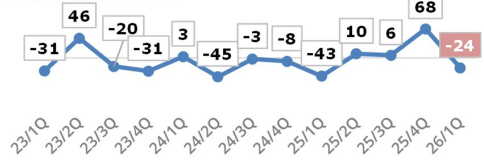


※22年1Q招聘数=100



金融

＜去年同期相比増長率変化＞

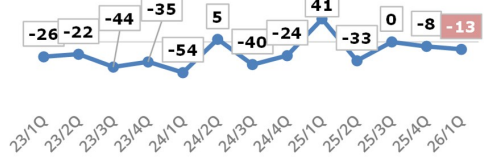


※単位=%



物流

＜去年同期相比増長率変化＞

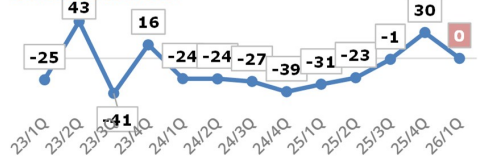


※単位=%



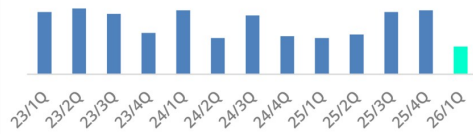
其他服务

＜去年同期相比増長率変化＞

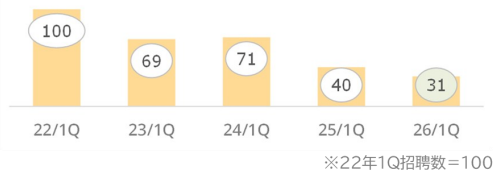


※単位=%

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜第一季度对比＞

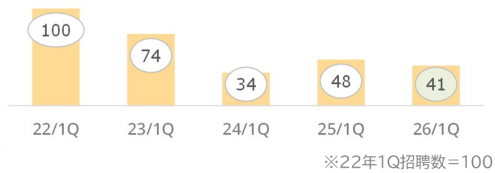


※22年1Q招聘数=100

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜第一季度对比＞

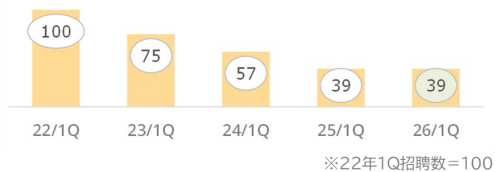


※22年1Q招聘数=100

＜季度招聘数量的变化趋势＞



＜第一季度对比＞



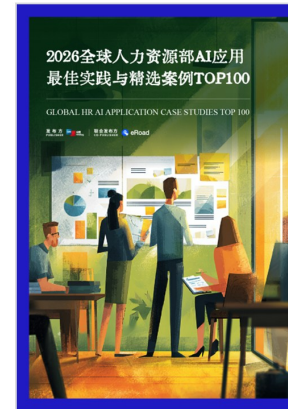
※22年1Q招聘数=100



HR REPORT

2026年第1四半期

在第一季度,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。



2026全球人力资源部AI应用
最佳实践与精选案例TOP100

【発表元】 HRflagほか
【言語】 中国語

这是一份涵盖招聘、薪酬管理、人才发展、人力分析等全部10个领域,从全球范围内严格甄选出100个最前沿的AI应用案例的报告。报告对各案例的导入背景、所面临的挑战、独特的解决方案、实施流程以及最终成果均进行了深入分析。对于希望通过人工智能与人类智能的协作,来提升人力资源战略与组织效能的企业而言,这份报告堪称一份指南。

キーワード

AI+HR

報酬管理

リスクリング

人材分析



あなたにとって、AIの進化
は望ましいものですか？

【発表元】 インディード リクルート
パートナーズ
【言語】 日本語

キーワード

生成AI

雇用の代替



OpenClaw
未来可能方向研究・告

【発表元】 清華大学
【言語】 中国語

キーワード

AIエージェント

ガバナンス

権限の誤り



2026 AI面试实践手册

【発表元】 牛客
【言語】 中国語

キーワード

AI面接

候補者体験

採用効率化



2025中国留学生
归国求职洞察报告

【発表元】 LinkedIn
【言語】 中国語

キーワード

帰国就職

求職チャネル

給与期待

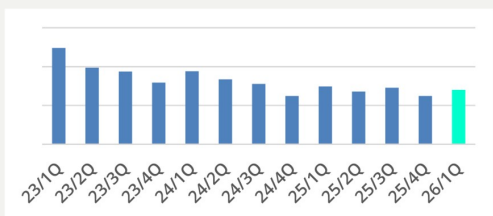
華東地区

Huadong

华东地区第一季度新增招聘职位数量虽较上季度有所增加，但与去年同期相比仍减少了6%。

从行业来看，制造业、金融业、综合商社出现减少，而消费品行业基本持平。从职位类别来看，技术类岗位的需求有所增加，而行政后勤类岗位的需求则出现减少。销售类职位的招聘数量也呈

▼ 華東地区の求人推移



华东地区负责人
刘陶



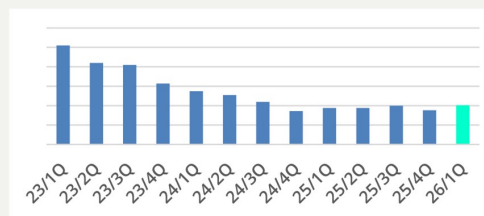
華北地区

Huabei

华北地区的招聘职位数量连续两个季度实现正增长，较去年同期增长7%。企业的人才需求经历了长期低迷之后，似乎终于触底反弹。

从行业来看，面向消费者的服务及消费品领域的招聘需求急剧增加，IT领域也呈现增长趋势。从职位类别来看，技术类及IT相关职位增长了

▼ 華北地区の求人推移



华北地区负责人
薛强



40%以上，而事务类初级职位则有所减少。这似乎与AI在业务中的实际应用进展不无关系。初级职位的减少也将对应届毕业生的就业产生影响。预计今年应届毕业生的就业竞争仍将十分激烈。从求职者的动向来看，仍难言活跃。虽然招聘职位中即战力人才的招募占了大部分，但由于人才流动性较低，寻找合适人选的难度正在上升。

華南地区

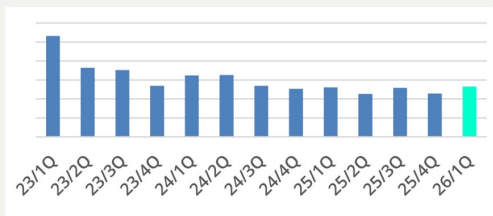
Huanan

第一季度华南地区新增招聘职位数量较去年同期增长2%，实现了久违的增长。

然而，由于中东局势及原油价格上涨等因素今后将对中国经济产生何种影响尚不明朗，目前是否就此持续触底回升尚不清楚。

从行业来看，电机/电子零部件、金属、化学行业的招聘数量超过去年同期，而受面向新能源汽车

▼ 華南地区の求人推移



华南地区负责人
田荣幸



车的补贴缩减影响、市场缺乏活力的汽车/汽车零部件行业的招聘数量则有所减少。

求职者方面值得关注的是，其对跳槽的想法变得更加保守。除了薪资待遇之外，对招聘企业业务稳定性及战略方向的重视程度较以往更为凸显，这反映出求职者“只要存在一丝不安就不愿轻易变动”的防御性心理正在增强。

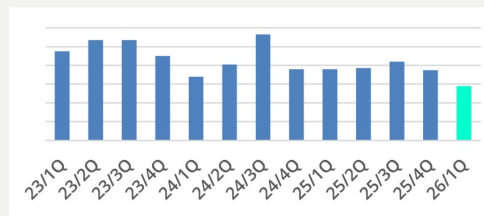
日本人求職者

Japanese Jobseekers

日本人招聘案件的新增委托数量较去年同期减少28%。虽然日资企业的招聘数量超过去年同期，但非日资企业的招聘数量则大幅低于去年同期。日资企业招聘增加的一个可能因素是，有一定数量的企业在选拔和派遣新驻在员方面遇到困难。

人才方面，对于在中国就业的意愿，已克服了

▼ 日本人募集求人の求人推移



因双边关系紧张而一度出现的冷淡期，呈现出复苏迹象。低通胀率（即物价稳定）等在中国就业的优势正在被冷静地重新审视。

此外，第一季度值得提及的话题是，60岁以上人群就业签证的取得趋严。新年以来，对60岁以上人才就业许可的新申请及更新的审查标准趋于严格，目前新的发放似乎仅限于所谓的A类（高端人才）对象人才。

ジャパンデスク负责人
陈惠芬



SPEEDA China 运营着“思必达 (SPEEDA)”这一为拓展中国业务所必需的、提供市场分析与企业数据等服务的经济信息平台。我们将从“第十五个五年规划”的重点投资领域中，选取在中国企业特别关注的主题，并对最新趋势进行解析。

第19期

《十五五规划建议》解读
中国未来五年如何提振消费？

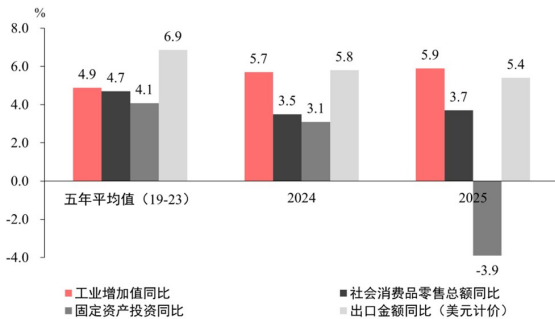
1. 为什么“提振内需”会成为未来五年的核心命题之一？

2025年中国GDP增长率达到5.0%，但其结构存在明显的失衡。

供给侧方面表现强劲，工业增加值增长5.9%，制造业继续稳步扩大，增长6.4%。另一方面，需求侧则表现低迷，社会消费品零售总额仅增长3.7%，固定资产投资下降了3.8%。特别是房地产开发投资大幅下降17.2%，成为整体经济的巨大拖累。

这种失衡形成了“需求不足 → 价格战 → 利润减少 → 所得受压 → 消费萎缩”的负面恶性循环，导致

(图表) 中国供给与需求部分指标同比变化



PPI 全年下降 2.6%，GDP 平减指数连续 3 年出现负增长。虽然净出口对 GDP 的贡献率达到 33%，但依赖外需难以持续，提振内需已变得不可或缺。

2. 中国消费增长面临哪些制约？

中国消费增长正受到收入增速放缓、分配结构失衡、就业结构性压力、资产负债表受损以及人口老龄化与预防性储蓄上升这五重制约。核心问题不仅在于居民“不愿消费”，更在于多重约束的叠加效应，使得总量收入的增长难以有效转化为消费的增长。

居民消费的强弱，取决于消费能力（有没有钱花）和消费意愿（愿不愿意花、敢不敢花）。当前，两端同时承压，形成五重制约：

- ◇ 收入制约：2025 年人均可支配收入的名义增长率为 5.0%，但财产性收入的增长仅为 1.6%。收入增长的质量与弹性较弱。
- ◇ 分配制约：可支配收入的中位数仅为平均值的 83.5%，消费倾向较高的中低收入群体收入修复滞后。
- ◇ 就业制约：城镇调查失业率平均稳定在 5.2%，但结构性就业压力（特别是年轻人）抑制了消费意愿。
- ◇ 资产负债表制约：房地产市场持续调整，财富效应未能修复，导致家庭支出趋于保守。
- ◇ 人口与预防性储蓄制约：65 岁以上人口占比达到 15.9%，老龄化降低了消费弹性。社会保障的不足进一步推高了储蓄倾向。

3. 政府提振消费的举措：四大政策主线

来源：Speeda 基于公开资料绘制

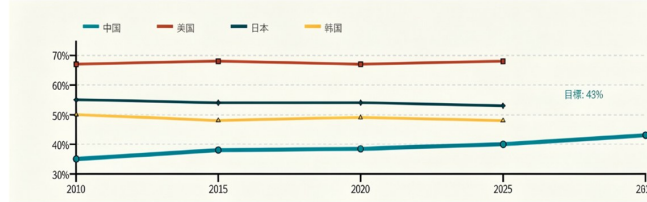
政策支柱	主要施策
强化消费能力 (可支配收入)	<ul style="list-style-type: none"> 提高最低工资，支持小微企业 通过房地产及股票市场的健康化修复财产性收入 扩大对非正式就业者的社会保障覆盖
释放服务消费潜力	<ul style="list-style-type: none"> 建设“15分钟便民生活圈” 优化养老、育儿、教育、健康消费 振兴文化、旅游及新业态(低空飞行等)
扩大商品消费 并推动提质升级	<ul style="list-style-type: none"> 住宅:因城施策的房地产政策，支持无障碍改造 汽车:从购买管理向使用管理转变，完善充电基础设施 智能产品、绿色产品、培育国潮品牌
改善消费环境	<ul style="list-style-type: none"> 落实带薪休假，推行灵活的错峰休假 优化入境旅游环境，扩大免税范围 强化消费者权益保护，规范直播带货

4. 居民消费比重展望：分阶段改善更为现实

中国的居民消费率（占 GDP 比重）在 25 年约为 40%，大幅低于美国的 68%、日本的 53% 和韩国的 48%。从国际经验来看，这一指标属于调整缓慢的结构性变量，即便在美国，5 年内的最大增幅也仅为 2.7%。中国自身虽在 2010 年至

2015 年间实现过约 3% 的提升，但当时受益于快速的城镇化、高收入增长以及劳动年龄人口的优势。根据 IMF 的预测，要实现 43% 的消费率，消费支出需达到 6.9% 的年均增长率，比名义 GDP 增长率 (5.4%) 高出 1.5 个百分点。若要提升 5%，则需要年均 7.9% 的增长，这在现有的政策框架下难以实现。

(图表) 居民消费率国际对比 (2010~2030 年)



来源：Speeda 基于公开资料绘制。2025 年中国数值为预测值，2030 年是基于 43% 目标的假设进行的估。

5. 既然要大力提振消费，中国为何未选择激进刺激路径？

中国持续选择“以生产力带动收入增长、再逐步修复消费”的渐进路径，而非通过大规模举债直接刺激消费。这主要是因为：政策偏好供给侧驱动、财政支出结构难以向消费大幅再分配、出口韧性提供了缓冲空间、消费本身是慢变量，且决策层对高福利模式持谨慎态度。

- ◆ 发展路径因素：供给侧主导仍是政策主轴，通过财政转移支付直接拉动消费并非优先选项
- ◆ 财政因素：财政空间有限，科技及产业安全保障等支出优先级较高，难以向民生领域进行再分配
- ◆ 外部环境因素：出口韧性（2025 年贸易顺差约 1.2 万亿美元）提供了缓冲空间
- ◆ 结构性因素：消费属于滞后变量，短期刺激的效果有限
- ◆ 理念因素：决策层对高福利模式持谨慎态度（具有规避“中等收入陷阱”的意识）

Speeda China 白皮书是深耕中国最新经济动态与产业趋势、直接助力商业决策的专业分析报告。它不仅仅是新闻摘要，更系统性地为白资企业的经营规划与战略制定提供了不可或缺的深度见解。

具体而言，我们免费提供多维度的资料，包括宏观政策的详细解读、AI、人形机器人、电动汽车 (EV) 等前沿技术的产业链分析，以及总结全年动向的《中国年鉴》等。无论是进入中国市场的新业务开发、事业计划制定、竞争对手与技术趋势调研，还是作为内部会议及客户报告的支撑数据，白皮书都能在广泛的业务场景中为您提供有力支持。

点击此处免费下载资料：
<https://ub-speeda.cn/jp/cuments/>



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

技术优势的相对下滑、成本结构的变化、客户采购的数字化——在这样的商业环境变化中，在华日资企业的营销一线，频繁出现“有战略，但现场无法推进”的困境。即便引入了销售技能培训，“行动依然未变”也是普遍现实。原因在于：技能并非“被要求了就能习得”，若缺乏将战略“内化为己任”、主动计划与复盘的习惯，培训就只会停留于“当天的感动”。当下真正需要的，是意识与行动的结构性的转变。

下面介绍我们最近为K公司实施的项目。该公司面临的课题是「等待指示」「战略未能渗透至一线、目标流于形式」。我们打破单次培训的局限，将战略渗透、行为变革、管理强化三位一体地融入设计，历时约4个月，分三个阶段推进。

阶段1：准备

唤醒「内化为己任」的责任意识

本阶段从“提问”开始。面向全体参与者，设置了重新审视行业趋势、客户变化、自身角色与职责、责任意识的契机。

许多成员深陷日常业务，从未有机会思考“公司战略与自己的行动究竟如何连接”。通过“强制思考”，让他们直面自身责任感的淡薄，推动其从“无意识”走向“有意识”。

一位成员回顾道：“我一直以为自己在被要求着做，其实只是放弃了自主思考而已。”此外，在这一阶段还要求每人提交“目标设定表（草案）”，将各自在目标设定上存在的问题可视化。

阶段2：赋能

管理者与成员的实践强化

本阶段由相互联动的三个步骤构成。

①面向营销管理者的「目标优化」工作坊

由总经理亲自阐述战略与期望，管理者重新审视自身职责，学习将战略逐层拆解并落实为具体目标的方法，并对目标设定表进行审阅与修订。

因为，若管理者自身无法将战略“内化为己任”，便无从要求下属做到“自律”。

②辅导下属

管理者更新目标后返回职场，通过1对1谈话与下属共同重新梳理目标。

此时，承担①工作坊的讲师将在线支持管理者与下属之间的目标对齐。目的是让“管理者持有目标、引导下属”这一纵向传导链条真正在一线发挥作用。



③面向全体成员的技能实战培训

围绕拓展销售、价格谈判、回款管理等实战场景开展角色扮演，贯彻“输入→演练→反馈→输出”的完整闭环。

在习得技能的同时，更注重让学员亲身体验“复盘改进的习惯”——每次练习后，都必须将“哪里做对了/为什么没做好”用自己的语言加以表达进行复盘。

阶段3：成果可视化与定着以「成果发表会」强化行动承诺

项目收官阶段举办了两层级的成果发表会。首先由管理者发表「目标达成情况、具体付出、自身成长与成员变化、来年强化重点」；随后，在各营销团队中，管理者担任引导者，组织成员开展发表会，各自讲述“我是这样思考、这样行动、这样改变的”。

通过公开表达，知识与经验得

以內化并横向扩展至整个组织。目标设定表也从“纸面计划”进化为“行动承诺”，目标设定→执行→复盘→改善的Plan-Do-See循环由此作为习惯保持下来。

即使“普通的营销团队”，只要机制得当，行为同样可以改变。关键在于：提供将战略内化为己任的契机、建立复盘的习惯、营造共享成果的场所。

当然，现实中个人意识与能力的差异确实会导致成果参差不齐。与其将难以改变的成员视为“失败”，不如将其作为组织客观评估人才、优化团队配置的契机。

本项目并非建立在“人人都能改变”的乐观论之上，而是致力于为能够改变的人才提供“充分发挥的环境”与“直面现实的场景”。若您的组织也正面临“战略无法渗透”“培训后行为未变”的类似困境，欢迎与我们共同探讨迈向「自律成长的组织」的第一步。

你要的那个人 市场上到底有没有？

- 想先确认某个职位有没有合适的人选？
- 想了解潜在人才储备情况？
- 想通过简历，看看现在的市场行情、技能、薪资水平？

免费获取匿名简历



☆ 请先提供您感兴趣的人才画像（如职位、技能、期望承担的职责等）

☆ 收到您的需求后，我们将进行相应简历的搜寻，并在2-3个工作日内由负责团队为您提供候选人的匿名简历（已隐去个人信息）

— 服务窗口 —

袁 (中文)
yuanyongli@rgf-hragent.com.cn

丰原 (日文)
toyohara.momoe@rgf-hragent.com.cn

RGF HR Agent

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4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 —4—

再次复习NG相关

这次，我们就⑥应聘条件一起来思考一下。

（求人票上需要记载的12个项目）

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

虽然有点班门弄斧了，但首先我们先一起复习一下⑥应聘资格里不能写的内容。根据《中华人民共和国就业促进法》第3条，劳动者的就业不因民族、种族、性别、宗教信仰的不同而受到歧视。因此，不能将民族、种族、性别、宗教信仰设定为应聘条件。

特别是性别方面需要特别注意。在《关于进一步规范招聘为促进妇女就业的通知》中，关于人才招聘时的性别歧视，还设置了对违反者的惩罚规定（最高5万元的罚款）。

另外，虽然法律上没有明确规定，但如果不能说明合理性，最好避免将户籍种类设定为应聘资格（注）。

（注）本文内容我司提案，非法律解释。详细内容，判例请参照法律规定。

什么是沟通能力高的人？

其次，⑥关于应聘条件中“应该写的事情”，有

A.【必要条件】、B.【优先条件】、C.【理想的人物形象】三种。

如果希望有多一些应聘人数的话，放宽A.【必要条件】，如果只是要求符合自己希望的人才来应聘的话，就严格设定A的条件。

▼ 记载例（重视应聘人数的情况）

【必要条件】

- N2以上的日语能力
- （行业不问）品质管理/品质保证三年以上

【优先条件】

- 30～45岁
- 大学本科以上
- N1以上的日语能力
- ●●行业和●●领域的品质管理/品质保证经验三年以上
- ISO9001管理经验

【欢迎这样的候选人】（＝【理想的人物形象】）

- 想要通过大规模项目实现职业发展的人
- 想要磨练自身技能的人
- 喜欢新鲜事物的人
- 希望再一次在●●行业工作的人

在应聘资格中，“具备良好的团队管理能力（团体管理能力良好的人）”“出色的执行力（执行力优秀的人）”“良好的沟通能力（沟通能力高的人）”“有敬业精神（有勤劳的精神的人）”等，根据判断的人不同，根据好坏基准的不同经常会设定不同的能力，这是需要考虑的。

这些方面的能力，是通过多个面试官的面试和适应性检查，可以确认企业的要求和求职者的资质之间是否有偏差的事项。特意设定为应聘资格，只会让求职者困惑，几乎没有意义（求职者无法判断自己的团体管理能力和执行力是否良好）。

这些事项，不应表述为「是否具备该能力」、而改为「是否喜欢」「是否想从事」「是否具备经验」这样的表述，（＝即以求职者为主体可以判断的表述）。如果不能落实成这样的表述，还不如不写。

▼ 「喜欢」「想从事」「是否具备经验」

- × 沟通能力高的人
「喜欢与人打交道的人」（是否喜欢）
- × 具备良好团队管理能力的人
「想要发挥团队领导能力的人」（是否想从事）
「具有5人以上团队管理经验的人」（是否具备经验）



从“职务”到“技能”人力资源的范式转换

以往的人力资源管理，一直以“职务”为中心。销售、市场、工程师——为各个职位定义所需的技能，并招聘、评估与之匹配的人才，这是过去的常规做法。然而，AI的出现彻底改变了这一局面。

例如，有调查显示，如果将市场营销这一“职务”细分为具体的任务，其中数据收集、文案撰写等超过60%的工作都可以由AI替代。

这意味着，当AI逐步替代任务时，如果继续维持按“职务”进行人事管理的模式，组织效率将显著下降。

重要的不再是“哪个职位该由谁担任”，而是“怎样的技能组合能创造出怎样的价值”。

人力资源的角色，正在向如何管理并运用好“技能”这一新的单位转变。

技能“可视化”是第一步

那么，具体来说，人力资源部门应该做些什么呢？首先需要的是，将公司内部技能“可视化”。

在许多企业中，员工拥有哪些技能，往往依赖于上司的感觉或员工的自我申报。在这种情况下，许多才能只能被埋没。

例如，财务部门的员工可能拥有高级的数据分析技能，销售部门的员工可能自学了编程。

一些领先企业已经开始构建技能数据库，将每位员工的技能作为“标签”进行管理。AI、机器学习、项目管理、谈判能力——通过细致地添加这些标签，就能够瞬间找到具备所需技能的人才。未来的人力资源管理，需要维护好这个数据库，并使其始终保持最新状态。

项目型组织

当技能实现可视化后，组织运作方式也将随之改变。在传统的垂直型组织中，即使其他部门有具备所需技能的人才，也很难轻易加以利用。

然而，进入技能管理时代，为特定项目召集具备最优技能的员工组成团队，任务完成后返回原部门——这种工作方式将成为常态。

例如，为一个新产品开发项目，集结具备策划能力的A、擅长数据分析的B、谈判能力出众的C、以及有设计天赋的D。无论他们原本属于哪个部门，都能在需

要时汇集所需的人才。这就是活用技能管理后的组织形态。

人力资源的职责，是描绘出实现这种流动式人才配置的蓝图。打破部门之间的壁垒，为员工创造能充分发挥才能的环境。

人力资源的新角色

向技能管理的转变，将把人力资源部门变为“激发潜能的部门”。在将事务性工作越来越多地交给AI处理的同时，人力资源应集中精力做好以下两件事。

第一，将公司内部的才能可视化，并建立起让必要的人才在必要的岗位上发挥作用的机制。

第二，最大化发挥人类独有的价值。思考如何培养AI无法替代的创造力和战略性思维。

无论技术如何进步，推动组织运转的始终是“人”，人力资源的根本使命不会改变。而在AI时代，其手段从职务管理向技能管理的转变，可以说是一种极为自然的趋势。



以下的中文文章是由日文原文进行AI翻译后得到的。

您可以通过以下链接查看原文：<https://www.rgf-hragent.asia/china/news-china-05855>

見ておくといい… かもしれない動画

2026.1~2026.3

试着找了大家对大家的工作、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 三角模型实战: HR如何帮生产部提升效率

URL <https://www.bilibili.com/video/BV16KNgzoE5B/>

发表元 拾级而上-HR



题名 【超级面试官】01 | 重新定义面试官

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1oWzkB5EWM/>

发表元 HR老谢学堂



题名 为什么未来的企业HR更像是个“巫师”?

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1ngQzB6EFK/>

发表元 Coach8教练吧



题名 人力资源AI技能skill应用

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1pofeBEEbb/>

发表元 王佩军hr数字化



题名 金牌面试官及全流程招聘管理

URL <https://www.bilibili.com/video/BV1FafBcEQU/>

发表元 马星人力资源讲师



PICKUP HR News

我们挑选了第一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
1月4日	企业花钱, 员工也不会拿它当大爷了	前程无忧
1月9日	北京发布最新薪酬数据报告 机器人等行业催生高薪岗位	中国新闻网
1月12日	超六成受访者感觉“职场发小”让职场多了人情味和归属感	中国青年报
1月19日	北京、天津两地联合发布薪酬报告	工人日报
1月23日	《2026人才趋势报告》发布: AI成招聘“新基建”	北京青年报
1月27日	人口老龄化加剧带来职场新挑战 专家呼吁构建适配老龄化劳动用工规则	法治日报
1月28日	“六险二金”即将来了! 最新明确!	Hroot
1月28日	《2025中国海归就业调查报告》发布: 回国求职应届毕业生同比增12%	人民政协网
2月3日	严苛的背调, 正在“误杀”高潜力人才	前程无忧
2月6日	如何在面试中, 看透一个人的价值观?	前程无忧
2月8日	公司: “二次合同不能终止, 第二次岂不成了无固定”? 法院: 理解错误!	猎聘人才官
2月11日	算钱啦! 2026法定节假日加班工资指南, 附超全日历对照表!	Hroot
2月25日	《2025中国新就业形态报告》: 我国灵活就业人员规模已超过2亿人	新华日报财经
2月28日	人工智能素养和变革管理成为最急需的人力资源技能	Hroot
3月6日	受访女性平均月薪9299元, 《2026中国女性职场现状调查报告》	劳动观察
3月9日	HR如何借力数智技术重塑价值? 这些典范雇主的实践给你答案	前程无忧
3月10日	当公司的员工是 AI 龙虾	猎聘人才官
3月10日	春招AI人才竞争夺焦点: 岗位量暴涨12倍、平均月薪超6万	界面新闻
3月12日	报告显示: 市场对AI应用、数字营销等人才需求增长	人民网
3月13日	现在的年轻人已经不想当领导了。	Hroot
3月13日	工资只涨20元, 依然被夸? 管理者必懂的“薪”理战	前程无忧
3月19日	前程无忧发布2026春季企业端招聘市场洞察报告	中国经济网
3月21日	“AI面试官”助力毕业生求职	北京日报
3月22日	HR注意: 劳动合同中这些约定全部无效!	猎聘人才官
3月23日	候选人拉黑你公司的8个瞬间, HR看完沉默了	猎聘人才官
3月24日	银行校招AI人才 先让“AI面试官”把关 求职者有人不适有人称更高效	南方都市报

上海艾杰飞人才管理咨询有限公司

RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

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1305室 (+86) 755-8237-5208
広州	住所 電話	広州市天河区林和西路161号中泰国際広場A1306 (+86) 20-8527-4585

关于本刊的疑问或招聘相关咨询，请联系以下对应窗口

<中文服务窗口>	袁	yuanyongli@rgf-hragent.com.cn	17521751774 (微信同号)
<日文服务窗口>	丰原	toyohara.momoe@rgf-hragent.com.cn	13636500355 (微信同号)

発行年月/2026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。