

日资企业 HR REPORT

NOV 2021 Vol.18

第三季度

2021年

- > 各行业日企人力资源需求
- > 对比在华日资企业和非日资企业在人才管理方面的差异
- > 人力资源相关新闻纵览

> 洞见中国

阳历与农历并存

> PERSOLKELLY-RPO业务

▶ 各行业日企人力资源需求	3
▶ 洞见中国：阳历与农历并存	5
▶ 对比在华日资企业和非日资企业在人才管理方面的差异	8
▶ 人力资源相关新闻纵览	11
▶ PERSOLKELLY-RPO业务	13

本报告书是由PERSOLKELLY China进行编写，每季度发行一次。
旨在概括在华日企的人事信息，重要的劳务新闻、知名企业采访等内容。

每季度发布的人力资源需求情况，是以PERSOLKELLY China每年超过1万件的人才中介数据而统计得出。

特别采访，是以知名的在华日企为采访对象，通过实例向大家介绍人事组织的成长与变革。

PERSOLKELLY China作为一家综合性人才服务公司，秉持着“实现员工与企业共成长”的理念。
希望本报告书能对企业客户的员工与公司成长有所帮助。

PERSOLKELLY CHINA Co.,Ltd. All Rights Reserved.

このレポートに掲載している情報のコピーおよび無断転載を禁じます。

本文の知识产权归PERSOLKELLY China所有，未经许可，不得转载。

> 各行业日企人力资源需求



以下图片是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。

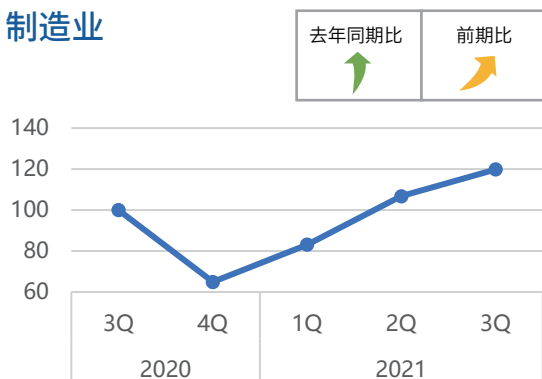
图片可看出全年每个季度变化的同时,各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期比的数据也可供参考。

※以下数据分析最终解释权归PERSOLKELLY China所有

图例: 去年同期比 快速上涨 平稳增长 基本持平 小幅下降 大幅下降

- 国家统计局2021年10月18日公布的速报数据显示,1-9月国内生产总值823,131亿元,同比增长9.8%,两年平均增长5.2%。第三季度国内生产总值同比增长4.9%。前三季度国民经济总体保持恢复态势。
- 2021年第三季度、日企整体招聘需求与上季度相比基本持平。与去年同期相比增长36%。
- 第三季度、制造业招聘需求与上一季度相比增长20%。与去年同期相比增长12%。其中,销售、技术支持、半导体岗位需求增多。
- 日企贸易/进出口行业的招聘需求比上一季度减少近3成,比去年同期增长13%。

制造业



贸易/进出口



- 2021年1-9月份,社会消费品零售总额318,057亿元,同比增长16.4%。其中,全国网上零售额91,871亿元,同比增长18.5%。
- 日企批发/零售行业的招聘需求与前期相比增长15%,与去年同期相比招聘需求翻倍。销售、市场、日用品的岗位需求较多。
- 咨询业的招聘需求与前期相比都减少近50%。与去年同期相比也大幅减少。

批发/零售



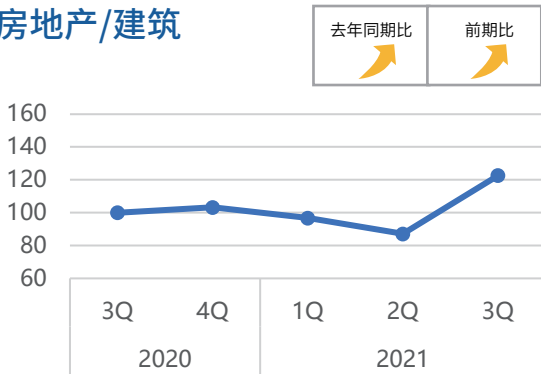
咨询业





- 第三季度日企房地产/建筑行业的招聘需求与上一季度相比增长40%，与去年同期相比招聘需求增长20%。
- 物流/仓储行业的招聘需求继续呈增长态势，与上一季度相比基本持平，与去年同期相比增幅高达4倍。其中销售岗位需求占整体的50%。

房地产/建筑



物流/仓储



- 第三季度、IT/通信行业的招聘需求与上一季度相比增长30%，与去年同期相比增长7成。其中系统工程师、销售的岗位需求较多。
- 金融/银行业的招聘需求与前期相比增长约10%。与去年同期相比基本持平。

IT/通信



金融/银行



图例:对比去年同期和前一季度

- 快速上涨 (超过120%)
- 平稳增长 (106-120%)
- 基本持平 (91-105%)
- 小幅下降 (70-90%)
- 大幅下降 (不到70%)

洞见中国

—阳历与农历并存—

外资企业在中国开展业务时,对于国外的赴任者来说难以适应的事情之一就是中国同时使用阳历(又称公历)和农历。例如,众所周知,元旦和春节都是法定节假日。

在中国古代出现了中国特有的太阳历,即天干地支(简称干支)(注1),后来作为农业文明的产物,在黄河流域的中原地区吸收了天干地支的24个节气从而创造了农历。此后,各王朝都使用了包括农历在内的多种历法,辛亥革命后、孙中山正式使用了世界通用的太阳历(注3),新中国成立后继续使用该历法,考虑到生活的方便,决定同时使用农历。

注1:天生地支:将十天干(甲乙丙丁戊己庚辛壬癸)和十二地支(子丑寅卯辰巳午未申酉戌亥)组合,以地球和太阳的关系为基础制作的历法。从中诞生了24节气。

注2:农历是以月相为基准制作的,以与太阳位置相关的24节气加成(补充)的形式完成的历法。因此,中国的农业历史被归类为阴阳历,而不是纯阴历。

注3:确切地说是太阳历中的一种历法——格里历。

对企业管理者来说,最困扰的是遇到春节、清明节、国庆节等固定假日,如果前后调整为连休,那么哪个周末是双休,哪天要上班呢?然而调休方案要等到前一年的12月左右政府才会公布。因此,我整理了一个表格,以便外国人可以大致了解与农历相关的24节气以及法定节日。详情请参考表1。

表1

阳历月份	24节气				主要节日(注5)			
	24节气中的季节	节气	阳历中的时期(注1)	各节气的时期特征	中国传统节日(农历日期)	与人和事相关的节日(汉字表示的日期为农历,其他为阳历)	国际节日(阳历日期)	
2	春季	1	立春(注2)	2月3~5日	24节气的开始	春节*(正月初一)	—	—
		2	雨水	2月18~20日	立春后降雨量增多	元宵节(正月十五)	—	—
3		惊蛰(注3)	3月5~6日	自然生物出现萌发生长	—	—	—	
4		春分	3月19~22日	昼夜平分,自这天后白昼开始长于黑夜	—	—	—	
4		5	清明	4月4~7日	气清景明,万物皆显。扫墓的时期	清明节*(24节气的清明节)	—	—
		6	谷雨	4月19~21日	降雨明显增多	上巳节(三月初三)	—	—

太陽曆上の月	24節気				主な祝祭日(节日)(注5)				
	24节气中的季节	节气	阳历中的时期(注1)	各节气的时期特征	中国传统节日(农历日期)	与人和事相关的节日(汉字表示的日期为农历,其他为阳历)	国际节日(阳历日期)		
5	夏季	7	立夏	5月5~7日	气温上升,农作物生长的时期	-	青年节** (5/4)	劳动节* (5/1)	
		8	小满	5月20~22日	雨水增多、有暴雨	-	-	母亲节(5月的第二个星期日)	
9		芒种	6月5~7日	气温升高、空气湿度大,适宜晚稻等谷类作物种植	-	-	-		
10		夏至	6月21~22日	北半球的白昼最长。自这天后太阳光更强烈	-	-	父亲节(6月的第三个星期日)		
7		11	小暑	7月6~8日	天气开始炎热,紧接着就是节气大暑	-	-	-	
		12	大暑	7月22~24日	全年中最热的时期	-	-	-	
8		秋季	13	立秋	8月7~9日	太阳光逐渐变弱,生物进入成熟期	乞巧节(七夕) (七月初七)	-	-
			14	处暑	8月22~24日	气温逐渐下降。短期回热天气为秋老虎	-	-	-
15	白露		9月7~9日	天气逐渐转凉。傍晚后变得凉爽	-	-	-		
16	秋分		9月22~24日	昼夜平分,自这天后黑夜开始长于白昼	中秋节* (八月十五)	-	-		
10	17		寒露	10月7~9日	冷空气南下,昼夜温差较大,并且秋燥明显	-	-	-	
	18		霜降	10月23~24日	昼夜温差大	重阳节 (九月初九)	-	-	
11	冬季		19	立冬	11月7~8日	自此进入了冬季。降雨少天气干燥。万物进入休养	-	-	-
			20	小雪	11月22~23日	寒潮活动频数较高、气温越来越低、降水量渐增	-	-	-

12	冬季	21	大雪	12月6~8日	入冬的第二个月(仲冬)。气温将显著下降,降水量增多	-	-	-
		22	冬至(注4)	12月21~23日	黑夜最长的一天,太阳直射点北返的转折点	-	-	圣诞节(12/25)
1		23	小寒	1月5~7日	气温持续降低	-	元旦*(1/1)	-
		24	大寒	1月20~21日	全年中最冷的时期	腊八节(腊月初八)	-	-

凡例: ■ 四个节气合称四立

■ 与降水现象有关的节气

注1:这段时期内的某一天到来

注2:别名--立春节、正月节、岁旦

注3:别名--启蛰

注4:别名--日南至、冬节、亚岁、拜冬

注5:例举了与大多数企业在经营中有关的节日

*表示中国的法定节日。表1以2021年主要节日为例,位置与阳历月份相对应

**妇女节与青年节并非中国的法定节日,但根据《全国年节及纪念日放假办法》第3条规定,妇女节当天妇女放假半天、青年节当天14周岁以上的青年放假半天。

(青年节是为纪念反帝国主义的五四运动而设立的节日,14周岁以上的男女青年都放假半天)

日本也使用24节气,所以大家对立春、立夏、春分、秋分、夏至、冬至等很熟悉,但除此之外的节气,平时可能不太留意。另外,表1中所示的“各节气的时期特征”,不仅是在日本,就连在中国的华东、华南和西北地区,关于出现时期以及变化的强度可能都存在差异。这是因为如上所述,24节气最初是在中原地区提出的。

从表1中的“主要节日”来看,只有清明节既是国家法定假日又是24节气。日本人经常搞错的是端午节和七夕节,因为这两个节日是按照农历来庆祝。此外,由于中国的财政年度是从1月1日到12月31日,有必要了解从上一年年初到下一年的春节(农历正月初一)在阳历上何时开始,并制定业务计划,以便进行会计审计、员工评估和待遇决策。另外,类似于日资企业忘年会的聚会活动在中国曾经被称为尾牙,在24节气结束时的大寒中举行。这个节日源于福建商人,他们会在每月初二和初十六进行拜祭,称为“做牙”,年末的做牙被叫做“尾牙”,并在拜祭后将菜肴分享给大家食用。近年来,尾牙变成了企业所说的年会,一直延续着。

以上是我从一个外国人的角度写了两个中国历法的存在,以及如何理解这两个历法的基本知识。大家在赴任之初可能会不习惯,但随着对中国的深入了解,将会感受到农历中的季节变化,这也是非常感性的体会。由于篇幅所限,我未能说明每一个公共假日(节日)的起源和意义,大家不妨借此机会询问下身边的同事,从而增加交流。

参考资料:

《图说中国文化 民俗卷》长春吉林人民出版社,何晓民等著,2007年10月



须藤洋介 Sudo Yosuke
PERSOLKELLY Consulting
Executive Advisor

30年的制造业与咨询公司的中国工作经验。

作为企业管理者和咨询顾问、拥有丰富的中国经营与人事管理经验,提供专业的建议。

对比在华日资企业和非日资企业在人才管理方面的差异



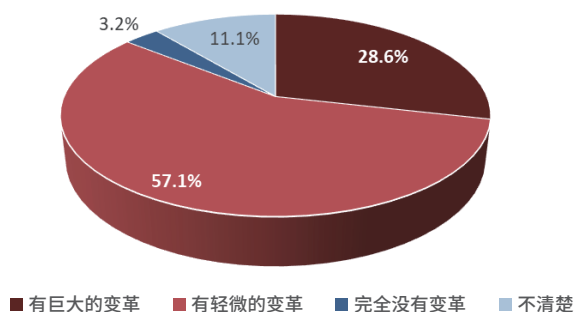
PERSOLKELLY Consulting 在2021年7月，以日系和非日资企业的总经理及人事负责人为对象，关于在不久的将来，在中国的人事方面的举措和课题进行了问卷调查。本文在援引该问卷调查结果的基础上，比较并分析日资企业和非日资企业在今后的人事举措方面的不同点。

1、85%的人事负责人预测组织将发生变化

想必在中国的各位已经感受到了“中国速度”所带来的严峻考验。在中国日新月异商业环境中，仅依靠日本品牌已无法完全取胜，需要采取适应中国的营销战略。在日常的业务工作中，大家一定多多少少都感受到了很多现实需求，诸如提高在中国的研发能力、开拓渠道、缩短交货期、中国法人的授权等。现今，新冠疫情何时结束仍然是个未知数，国际往来仍有诸多限制，在这样的大环境下，身处中国国内的企业将会面临的更加激烈的竞争。

从本次的调查结果也可以发现，有85.7%的企业认为今后3~5年中公司组织将有所变化。商业模式和业务运营的变化必然会给组织成员带来全新的变化。例如，需要员工掌握新的配套技能、与来自外部招聘的同事协同合作。企业在让员工感受到适度有益的危机感的同时，也需要向员工提供新的学习机会。

商业模式、业务运营的变化程度（3~5年以内）

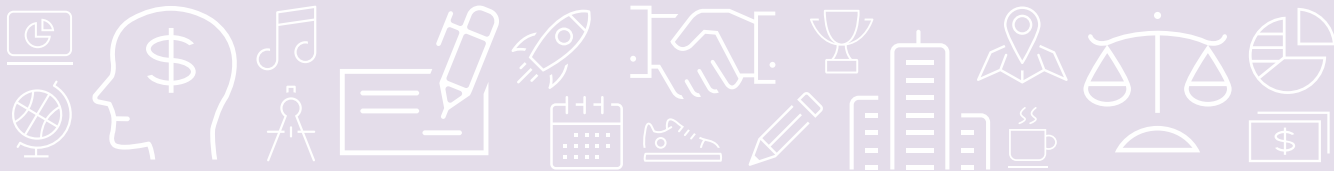


2、日资企业重视导入绩效浮动工资和培养员工能力

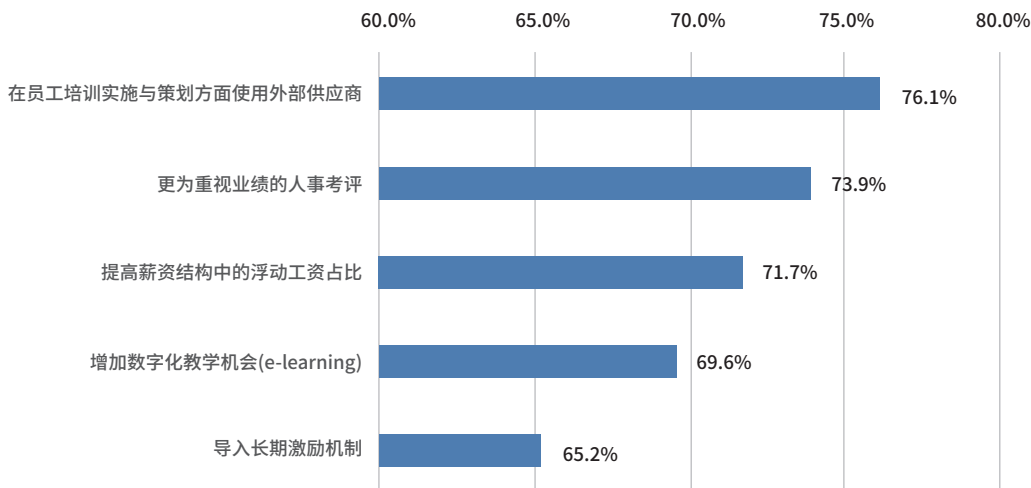
业务内容所要求的配套技能不断变化，在这样的背景下，人事方面会有什么动向呢？我们基于右表中的12个项目，就今后的变化程度进行了调查。

日资企业的回收问卷中，选择“有明确的变革规划”的前5个项目如下页图表所示。从中可以发现，越来越多的企业将通过提高绩效浮动工资（即向提高业绩的员工发放较为丰厚的报酬）以留住优秀的人才；另外，也有企业从长远角度出发，开展员工培训以整体提高员工的能力。目前中国用人市场中的热门岗位是销售类和工程类，这两类岗位对本企业具有很高的价值。从这个角度来看，接下来的人事动向一方面留住优秀人才，另一方面进一步提高现有员工的能力是符合时代背景的。

- 关于业务流程自动化的AI/设备导入
- 在员工培训实施与策划方面使用外部供应商
- 在人事管理中采用大数据/数据分析
- 导入更灵活的出勤体制
- 提高薪资结构中的浮动工资占比
(如：提高奖金、提成等变动薪资的占比)
- 导入长期激励机制用于员工保留与激励
- 相对于货币性薪酬，积极导入非货币性的激励
(促进工作生活平衡等)来吸引和保留人才
- 更为重视业绩的人事考评
- 更为重视理念的人事考评
- 通过教练、导师制和360评价提升绩效
- 增加人才的全球化调动。
(如：调往其它地区，或临时派遣至其他分支机构)
- 增加数字化教学机会(e-learning)，用以员工的技能提升与培养



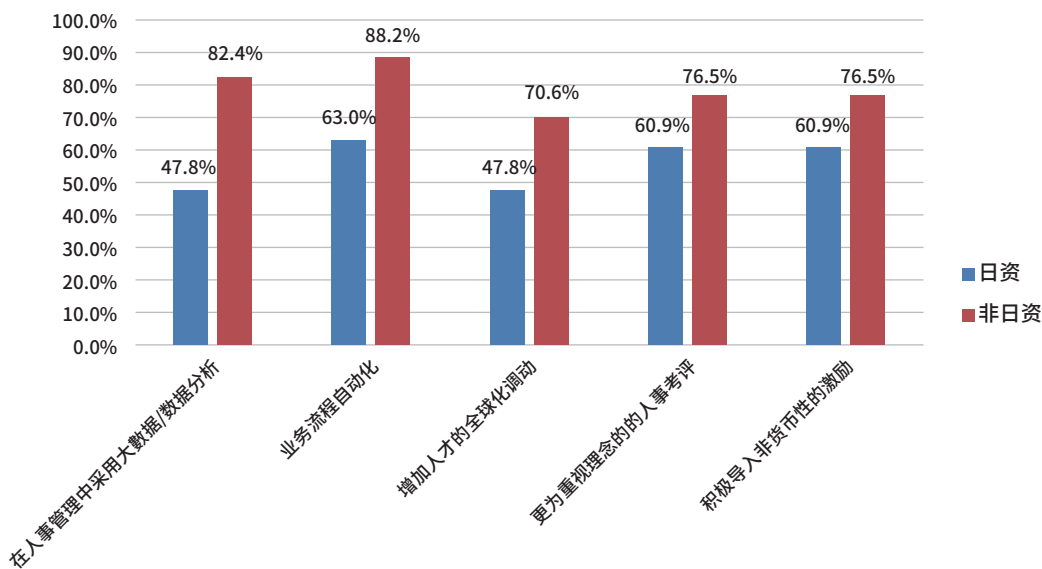
“有所变革规划” 的回答占比（日资企业）



回答“有明确的变革规划”和“有一些规划”的合计占比

3、非日资企业在提高人才管理效率的同时, 重视员工敬业度

那么非日资企业观点的不同之处在哪里呢？由于非日资企业的整体数值较高，因此详细比较对于今后变化的预测程度不够明智（日本人倾向于选择中间值）。基于这个前提，我们假定若对于今后变化的预测程度的差异达15%，则差异较大，从而我们可以得出下表信息。



在上表中，日资企业和非日资企业的差异程度按照从低到高的顺序排列。从差异程度较大的项目中，我们可以看出非日资企业人事举措中有两个重点，即“人才管理效率的提高”和“多元化人才的员工敬业度”。



4、提高人才管理效率, 进行集中的人才培养投资

首先, 我们可以从“在人事管理中采用大数据/数据分析”、“业务流程自动化”等问卷结果推测出“提高人才管理效率”是今后的趋势之一。现在有很多企业已经在开展业务流程自动化方面的工作。在我们的咨询工作中也经常遇到这方面的案例, 不仅是面临招工难的工厂和物流仓库的企业客户, 甚至有很多主营白领业务的企业客户也在推进业务自动化。为应对今后的招工难问题, 有必要变革员工的工作方式, 同时也有必要考虑(包括提成工资的计算方法在内)提高对员工的关怀。

此外, 关于“在人事管理中采用大数据/数据分析”, 根据不同的运用目的可以有许多不同的具体举措。如果是以提高人才的国际流动性为目的, 我们可以将人事管理中的数据化分析运用到提高人才录用和选拔的客观性方面。换言之, 经营层在人才的录用和选拔之际可以考虑加入筛选环节, 将该人员以往的人事记录、外部测评结果等纳入决策的考量范围。特别是对于重要岗位, 可以通过采取科学客观的途径, 在排除主观因素的基础上录用和选拔值得信赖的人才。此外, 对于成功通过筛选的人才, 企业将投入资金和时间用心培育。这种集中的培养投资方式也有利于展现重视人才的企业形象。

5、提高多元化人才的员工敬业度, 打好多套“组合拳”

主流观点都认为本地人才更适合引领今后企业在中国的业务发展, 但从非日资企业的问卷调查结果中, 我们似乎可以看出事实并非仅限于此。当然, 在管理层招纳本地人才是必要举措, 但面临日新月异的局势, 企业经营方针的制定需要更加多元化人才的参与。

从“更为重视理念的的人事考评”、“积极导入非货币性的激励”的问卷调查结果中, 我们不难感受到企业在整合核心价值观的同时, 积极在组织中纳入多元化人才的开放姿态。只有具备多元化的人才、激发出不同的声音, 企业才能打好多套“组合拳”、灵活应对环境的变化。从问卷分析结果中, 我们可以看出这正是许多企业的今后追求的方向。提高多元化人才的员工敬业度需要更加强敏捷的领导能力。具备长远发展潜力的人才乐于拥抱日益增强的“国际流动性”, 并且能够不断驱动自身的成长。

6、日资企业今后的方向

至此, 我们分析了应对大环境的变化, 日资企业和非日资企业在人事举措方面战略性的不同。日资企业倾向于“优化对优秀人才的薪酬分配和对于员工整体能力提高的培育投资”; 非日资企业则倾向于“对整体效率和多元化的包容以及对契合组织发展需求人才的集中投资培养”。

二者并无优劣之分, 不同企业面临的现实情况不同, 优先考虑的人事举措也不同。在今后人才管理方针的制定之际, 若本文能够提供一定的参考价值, 将不胜荣幸!



人社部、最高人民法院联合发布超时加班劳动争议典型案例

为明确工时及加班工资法律适用标准,进一步提高劳动人事争议案件处理质效,8月25日,人社部和最高法联合发布《第二批劳动人事争议典型案例》。

近期,一些行业、企业超时加班问题受到社会广泛关注。劳动者依法享有相应的劳动报酬和休息休假权益,遵守国家工时制度是用人单位的法定义务。超时加班极易引发劳动争议,影响劳动关系和谐与社会稳定。对此,人力资源社会保障部、最高人民法院高度重视,通过联席会议、联合培训等方式,加大仲裁机构和人民法院办案指导力度,准确适用法律政策,统一裁判尺度。本次两部门联合向社会公开发布典型案例,一方面提示用人单位违法行为风险,促进依法规范用工;另一方面明确劳动者维权预期,引导劳动者依法理性维权。

劳动人事争议典型案例(第二批)

案例1.劳动者拒绝违法超时加班安排,用人单位能否解除劳动合同

案例2.劳动者与用人单位订立放弃加班费协议,能否主张加班费

案例3.用人单位未按规章制度履行加班审批手续,能否认定劳动者加班事实

案例4.用人单位与劳动者约定实行包薪制,是否需要依法支付加班费

案例5.用人单位未与劳动者协商一致增加工作任务,劳动者是否有权拒绝

案例6.处理加班费争议,如何分配举证责任

案例7.劳动者超时加班发生工伤,用工单位、劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任

案例8.用人单位以规章制度形式否认劳动者加班事实是否有效

案例9.劳动者在离职文件上签字确认加班费已结清,是否有权请求支付欠付的加班费

案例10.加班费的仲裁时效应当如何认定

国家人权行动计划(2021~2025年):消除就业性别歧视

国务院新闻办公室于9月9日发布《国家人权行动计划(2021-2025年)》。计划指出,保障妇女平等就业权利。消除就业性别歧视。规范招聘行为,用人单位在招聘过程中,除国家另有规定外,不得限定男性或者规定男性优先。将就业性别歧视问题纳入劳动保障监察工作之中。对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈。

《中华人民共和国安全生产法》通过修改,于9月1日起施行

2021年6月10日,十三届全国人大常委会第二十九次会议表决通过了关于修改安全生产法的决定。修改后的安全生产法将于今年9月1日起施行。修改后的安全生产法在完善安全生产原则要求、落实生产经营单位主体责任、加大对违法行为的惩处力度等方面新增多处内容。

人力资源相关新闻纵览



中国2022年部分节假日安排

2021年10月25日，国务院办公厅发布了《国务院办公厅关于2022年部分节假日安排的通知》(以下简称《通知》)。

根据相关法律规定，每年11天的法定假日具有强制性，用人单位不能随意更改。但关于公休日的调休则不具强制性，用人单位可以结合实际情况，决定是否依照国务院办公厅的通知进行调休。



PERSOLKELLY-RPO业务

协助客户完成全部或者部分招聘流程, 并对招聘计划、流程交付和相关KPI进行管控和评估。工作模式为驻场、非驻场或混合办公模式, 我们将负责候选人的搜索、评估与入职事宜、提供系统技术支持、并进行定期回访。

RPO定制原则



RPO的标准化招聘流程



客户 & PERSOLKELLY

PERSOLKELLY

- ▮ PERSOLKELLY将管理端到端的招聘流程
- ▮ 客户将参与关键阶段

咨询邮箱: Joy_zhao@persolkelly.com

咨询电话: 021-6331-0058*166



作为一家综合性人才服务公司 “实现员工与企业共成长”

中国的市场环境变化非常快。在经济持续高速发展的环境下，企业的发展壮大与“人”息息相关。
PERSOLKELLY China在为求职者提供工作岗位与成长机会的同时，为支援企业客户的发展提供多种服务。



拥有**25年**的
丰富经验



超过**200名**
经验丰富的顾问



PERSOLKELLY



人才库总量超过
50万人



为超过**10000家**
企业提供
人才招聘服务



PERSOLKELLY Consulting

<<扫描二维码，关注我们了解更多最新信息!>>

PERSOLKELLY China

上海

上海市淮海中路999号
环贸二期1201室
client@persolkelly.com
021-2352-6000

苏州

苏州市工业园区
苏州大道西9号
中海财富中心西塔2003室
suzhou@persolkelly.com
0512-6958-0058

北京

北京市朝阳区东三环中路甲
10号万科大都会5层氮空间
555室
beijing@persolkelly.com
010-8517-2300

广州

广州市天河路230号
万菱国际中心4002-4004室
guangzhou@persolkelly.com
020-3835-0377

深圳

深圳市福田区深南大道和金田路
交汇处金地中心15楼C10-C11室
shenzhen@persolkelly.com
0755-2221-8481

香港地区 台湾地区 韩国 新加坡 马来西亚 印度尼西亚 越南 菲律宾 泰国 日本