

Greater China Vol.11

HR REPORT

2024.Q3



2 - 4

人力资源需求

| | |
|------|---|
| 中国大陆 | 3 |
| 中国台湾 | 4 |

5 -6

经营层采访

普乐普公共关系顾问有限公司

7 - 9

人事劳务专栏

中国法定退休年龄的延长：背景与企业对策

10 - 12

人力资源相关新闻纵览

| | |
|------|----|
| 中国大陆 | 11 |
| 中国台湾 | 12 |

本报告书是由 PERSOLKELLY China 进行编写，每季度发行一次。
旨在概括在华企业的人事信息，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。
经营层采访，是以知名的在华企业为采访对象，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.

第 1 部分

行业人力资源需求



人力资源需求（中国大陆）

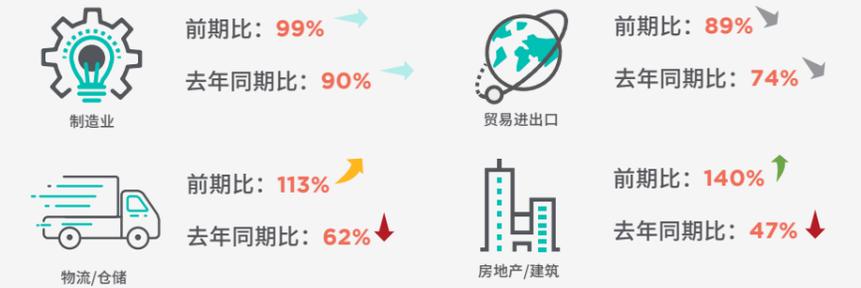
总体趋势

国家统计局10月17日公布数据显示，2024年前三季度国内生产总值949,746亿元，按不变价格计算，比上年增长4.8%。其中，三季度国内生产总值332,910亿元，同比增长4.6%。

国民经济运行总体平稳，就业形势总体稳定，城镇调查失业率略有下降。全国城镇调查失业率平均值为5.1%，比上年同期下降0.2个百分点。

2024年第三季度招聘需求有所增加，整体招聘需求与上一季度相比增加17%，去年同期相比增加9%。

本页是各业界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。
图例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。



行业趋势

制造业招聘需求与上一季度相比基本持平，与去年同期相比减少10%。

贸易/进出口行业的招聘量与上一季度相比有所减少，减少11%，与去年同期相比减少26%。

物流/仓储行业的招聘需求与上一季度相比增加13%，与去年同期相比大幅减少38%。

房地产/建筑行业的招聘需求与上一季度相比增加40%，与去年同期相比大幅减少53%。

前三季度，社会消费品零售总额353,564亿元，同比增长3.3%。其中，除汽车以外的消费品零售额318,203亿元，增长3.8%。

批发/零售行业的招聘需求与上一季度相比基本持平，去年同期相比增加18%。

咨询业的招聘需求与上一季度相比基本持平，与去年同期相比大幅减少51%。

IT/通信行业的招聘需求与上一季相比增加25%，与去年同期相比增加12%。

金融/银行业的招聘需求与上一季度相比大幅减少35%，与去年同期相比大幅减少71%。



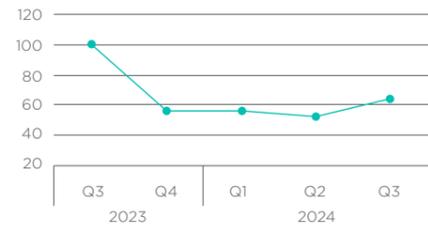
制造业



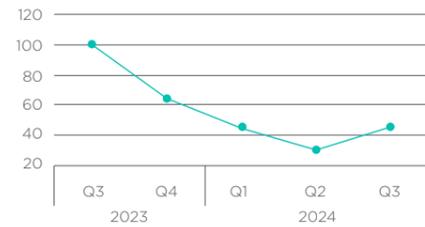
贸易/进出口



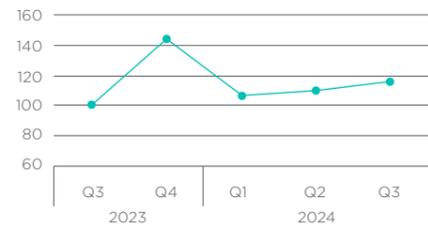
物流/仓储



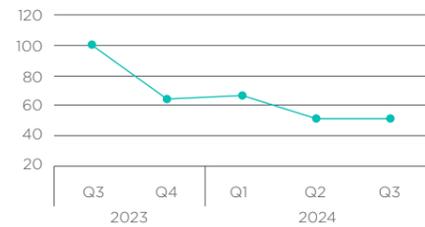
房地产/建筑



批发/零售



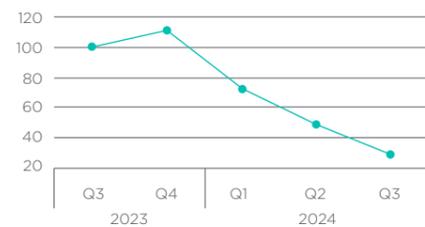
咨询业



IT/通信



金融/银行



日企人力资源需求（中国台湾）

台湾行政院主计总处数据显示，2024年8月失业率为3.36%（经季节调整后），与2024年5月的3.35%（经季节调整后）相比略有增长。根据敝司的统计数据，2024年第三季度日企业整体的人才需求数与去年同期相比略为减少，为去年同期的94%。从各产业类型来看，制造业为去年同期的80%，服务业/其他为去年同期的89%，贸易/商社为去年同期的135%，Web/IT通讯去年同期的57%。

此外，关于人才需求数，与台湾劳动部于2024年4月实施的《2024年第2次人力需求调查（2024年7月底）》的结果相比，7月底的需求人数预计净增加6万人。其中以制造业为主，净增加2.2万人，其次为批发及零售业，净增加0.8万人。

关于2024年第四季度的趋势，依据2024年7月实施的《2024年第3次人力需求调查（10月底）》，10月底的需求人数预计净增加5.6万人，需求与上一季相比，净

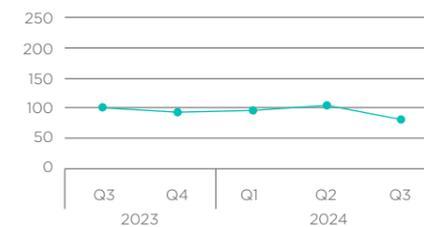
本页是各业界1年前同时期新招聘人数案件100为基准而变化的表现形式。图例可看出全年每个季度变化的同时，各行业招聘案件的前一季度比和前一年同期的数据也可供参考。



增加人数减少约6.7%。其中仍以制造业为主，净增加2.1万人，与上一季相比，净增加人数减少约4.5%。其次为批发及零售业，净增加0.7万人，与上一季相比净增加人数减少约12.5%。住宿及餐饮业净增加0.5万人，与上一季相比净增加人数减少约28.6%。分行业来看，制造业、批发及零售业的需求最大原因是“事业扩大或经营多元化”，分别占57.9%和51.6%，其次因为“退职补充”占30.1%和29.5%。其他行业的人才需求增加的主要原因也是“事业扩展或经营多元化”。

附录：日企人力资源需求（中国台湾）详细对比

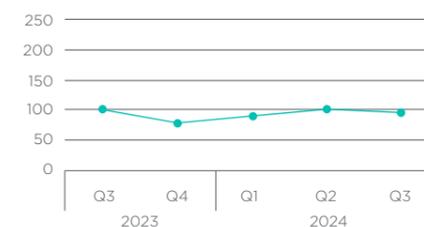
制造业



贸易/商社



服务/其他



Web/IT/通信



第2部分

经营层采访

Q 能介绍一下你们的业务吗？

我们的业务是提升企业的品牌形象及其产品和服务的知名度。我们在中国已经经营了27年，是中国历史最悠久的日本公关公司。目前，我们拥有约35名员工。我本人从前年开始担任现职。公司的具体业务是媒体关系、知识产权业务、危机管理和包括SNS在内的战略传播，旨在通过公关活动在各利益相关方中树立公司和品牌的正面形象、我们能够负责从战略制定、实施到取得成果的全过程。

Q 你们采用哪些具体方法来提高产品和服务的知名度？

例如，一种常见的方法是组织用户体验活动。近期，我们开展了一个项目，在国内各大博物馆展开产品体验活动，以提高用户对产品价值和使用感受的理解。我们组织的活动与其说是产品推广活动，不如说是帮助参与者了解该产品为世界带来的真正价值的活动（在本案例中，我们通过将产品与文博展品联系起来以实现这一目标）。归根结底，我们组织公关活动的目的是让人们产生想要支持这一品牌的想法和动力。

Q 我知道危机管理也是你们业务的一部分？

最近，我们收到了很多这方面的咨询。在我们的危机管理业务中，我们会对可能发生的危机进行预测，并制定应对计划。在危机发生前明确职责分工非常重要，因为在危机发生后支持建立危机管理系统和决定谁负责什么往往会延误应对工作。我们制定了相应的行为准则和准备工作准则，以及危机发生时的初步应对手册。最近危机发生时，关于顾客和员工在自媒体上可能发布的内容，以及如何应对的企业咨询也越来越多。对此，我们制定了全面的沟通守则来管理对应。危机管理是我司的强项业务之一。

Q 您认为公关人才需要哪些素质？

在各个领域都有触角的人。比如，什么地方正在举办什么活动，什么餐厅很受欢迎等等。我喜欢去过很多地方、见过很多人的人，这样可以提高他们的敏感度。特别是我们目前正专注于开发新客户和新业务领域，因此拥有喜欢向外走的人才非常重要。为了建立一个外向型组织，我们还提供培训和其他人力资源教育，以



普乐普中国 (普乐普公共关系顾问有限公司)

公共关系 (PR) 是指企业和组织与社会建立良好关系的活动。我们向以公关为主要业务的普乐普公关公司了解了其在中国市场的战略，以及与人和组织打交道的方式。

及新业务计划奖励金。我们今年才推出激励措施，但员工反应良好，我们相信在不久的将来这些措施会带来良好的结果。

Q 您能探探如何推进公司本地化吗？

我认为，为了促进本地化，提高执行层的管理意识非常重要。我们让他们参与与总部董事的会议，教他们如何看待数字。另一个需要解决的问题是，如何建立一个系统，让管理人员在现场工作的同时也能进行管理。我还认为，有必要设计一套系统的管理人员培养体系，其中不仅包括实际工作，还包括培训。

Q 您对未来有何展望？

我认为仅靠目前在上海和北京的两家公司很难继续扩大我们的业务。我希望通过一些新举措来实现业务的进一步发展，比如扩大地区范围、与人工智能公司建立联系、与希望拓展海外业务的中国公司合

作等。虽然经常有关于中国经济不景气的报道，但事实上，中国市场本身就很大。虽然我们的业务不同，但我希望能与大家一起在这个市场上继续拓展业务。

在中国，公共关系 (PR) 的先驱者
解决客户在中国市场的各种沟通难题

大概总经理

采访笔记

在经济不景气、中国市场日益复杂的情况下，企业与利益相关者建立良好关系的难度越来越大。在这种环境下，大家对普乐普中国的需求和期望势必越来越高。我们期待他们在中国市场上帮助企业树立更积极的品牌和产品/服务形象。

普乐普

PERSOLKELLY China 董事总经理



中国法定退休年龄的延长：背景与企业对策



本多清志
PERSOLKELLY Consulting Director, Advisory Services

经过PERSOL东京本社，2014年担任新加坡法人，2016年就任中国香港法人。负责多家包括香港深圳在内的华南日系电机、机械制造商的跨境案件。针对在港日资企业迁往华南区时发生的转籍、解雇等雇佣问题，实现了基于中国及香港劳动法规的咨询。此外，还将建立人事制度，提供面向派驻人员的研修。2021年起赴上海赴任，负责华北、华东地区。

中国政府决定逐步提高法定退休年龄，以解决中国人口迅速老龄化和出生率下降的问题。这项改革是确保养老金制度可持续性和延长劳动力使用期的重要措施。将于2025年1月1日开始的制度改革将对企业的人力资源战略和员工管理产生重大影响。本文探讨了中国法定退休年龄制度的现状、改革背景、具体变化以及企业未来应采取的措施。

中国法定退休年龄的现状

中国目前（本文撰写时为2024年11月）的法定退休年龄因性别和工种的不同而不同。具体规定如下：

- 男性：60岁
- 女性（管理职位）：55岁
- 女性（非管理职位）：50岁

这一制度于20世纪50年代引入，由于当时的平均预期寿命为40多岁，因此被认为是合理的。然而，随着经济的发展和医疗技术的进步，到2023年，中国人的平均预期寿命已达到78岁左右，有观点指出，长期未作修订的退休年龄制度已不符合社会实际情况。尤其不容忽视的是，随着预期寿命的延长，领取养老金的时间也随之延长，这对养老金制度的财务方面产生了影响，也是威胁养老金制度可持续性的一个因素。

提高法定退休年龄的背景

提高退休年龄是解决中国面临的出生率下降和人口老龄化问题的一项措施。以前的“独生子女政策”导致劳动人口减少，人口迅速老龄化。此外，现行的养老金制度面临着日益沉重的财政负担。因此，延长劳动者缴纳社会保险的期限，确保劳动人口的安全已成为当务之急。在此背景下，提高退休年龄已成为一项不可避免的政策。

劳动力短缺问题也在各行各业蔓延，在制造业和服务业等劳动密集型行业尤为严重。劳动力短缺导致生产效率降低、成本上升，对企业管理的影响越来越大。为了应对这种情况，需要利用老工人，提高退休年龄不仅仅是一项劳动政策，而是被定位为促进整个经济稳定的重要措施。

具体变化

提高退休年龄将从2025年1月1日起逐步实施，具体如下：

- 男性退休年龄：从60岁提高到63岁，每四个月逐步延长一个月。
- 女性（管理人员）的退休年龄：从55岁提高到58岁。该年龄将与男性一样分阶段延长。
- 女性（非管理人员）的退休年龄：从50岁提高到55岁。该年龄也将分阶段延长。

领取养老金的最低社会保险缴费年限也将延长。目前的支付年限为15年，但从2030年1月1日起将逐步增至20年。支付年限将每年延长6个月。这一修订将允许在达到退休年龄前未达到最低缴费年限的工人在退休后继续缴费或一次性缴清不足部分。

预计这一变化将提高工人参与社会保险制度的意识，从而有助于稳定养老金财政。这也会给企业带来好处，因为他们可以在更长的时间内使用技术工人，但他们也必须应对新的成本负担。

对企业的影响

提高法定退休年龄将对企业产生重大影响。特别是在人力资源管理、劳动力调配和人力资源长期发展规划方面需要做出重要调整。

①劳动力构成的变化

提高退休年龄将要求企业重新审视老年劳动力的医疗保健和工作量。此外，退休年龄的延长可能会减少年轻员工的晋升机会，这就要求企业重新审视组织内职业发展路径的设计。在这种情况下，企业需要引入新的职业发展计划，并寻求建立灵活的职业发展路径，以实现各代人之间的平衡。

此外，为了确保年轻员工的成长机会，同时利用资深员工的丰富经验和技能，有效的做法是建立一个鼓励互动式成长的制度，例如引入导师制度或赋予团队领导职务。这样做可望通过年长者与年轻人之间的合作来加强组织。

②劳动力成本增加

资深员工在工作场所工作的时间越长，其工资和社会保险缴费就可能越高。应特别注意的是，由于退休年龄提高，社会保险缴费期延长，企业负担加重。企业需要从战略上规划如何应对成本上升。

例如，应对成本上升的措施可包括改善运营以提高劳动生产率和审查薪酬结构。公司应通过为资深员工引入灵活的薪酬计划和建立基于绩效的薪酬制度，优化成本与生产率之间的平衡。同样重要的是，要主动利用技术创新来提高工作效率，降低不断上升的劳动力成本。

③利用资深工作人员

另一方面，这也是一个利用经验丰富的资深员工的机会。许多资深员工拥有丰富的工作经验和高超的技能，特别是在管理和专业技术岗位上。公司可以利用资深员工的技能为年轻员工提供培训和咨询，从而提高整个组织的生产力。

具体来说，资深员工可以作为项目顾问或特定领域的专家，从而提高整个组织的知识和技能水平。此外，通过让年轻员工担任领导职务，他们有望促进组织内部的知识转移，并为下一代领导力的发展做出贡献。这将使企业实现稳定增长和可持续的人力资源开发。

企业应采取的措施

为应对退休年龄的提高，企业应考虑采取以下措施：

①引入灵活的工作安排

为了创建一个能让资深员工继续工作的环境，引入灵活的工作制度是有效的。例如，可以引入短工时、远程办公和灵活的轮班制度，以保持老年员工的工作积极性，减轻他们的身体负担。

此外，引入灵活的工作安排有助于更好地平衡工作与生活，这不仅适用于资深员工，也适用于所有员工。这也有望提高员工的满意度，从而提高组织的整体参与度。

②人力资源开发和技能传授

必须建立机制，将资深员工的知识和技能有效传授给年轻一代。需要采取措施，通过内部培训和辅导计划促进技能转移，并将组织内的知识资产传授给下一代。

提高技能转移效率的另一个有效方法是引入利用数字技术的培训平台。例如，结合在线培训和虚拟辅导，可以超越地域限制实现知识共享，并促进整个组织的一致技能发展。这将最大限度地缩小代际之间的知识差距，并创建一个可持续的人力资源开发系统。

③加强健康管理计划

由于高级员工的工作时间会更长，因此必须加强健康管理计划。为员工提供定期健康检查和心理健康支持，使其保持健康的体魄，可以避免生产力损失和长期缺勤。

健康管理计划不仅包括保持身体健康，还包括心理健康支持。尤其重要的是，要提供专业的咨询服务和健康计划，以减轻资深员工的压力和焦虑。这可确保高级员工有安全感，能够继续工作更长时间，为公司的可持续发展做出贡献。

结论

提高中国的法定退休年龄是应对出生率下降和人口老龄化的一项重要政策，将对未来的劳动力市场产生重大影响。企业需要妥善应对这一变化，以确保稳定的劳动力队伍和提高生产率。需要采取长期措施，如引入灵活的工作制度、制定人力资源开发计划和加强健康管理。

此外，审查企业文化对于确保这些举措取得成功也很重要。通过营造一种环境，让包括高级员工在内的各类员工都能根据各自的人生阶段做出贡献，企业就能提高竞争力，实现可持续增长。未来的企业管理必须具有灵活性和对多样性的包容性，必须逐一采取具体措施来实现这一目标。

第 4 部分

人力资源相关新闻纵览



人力资源相关新闻纵览

中国大陆

江苏省调整2024年度社保缴费基数上下限

按照有关规定和要求，自2024年1月1日至12月31日，江苏省职工基本养老保险缴费基数上限按24,396元执行，缴费基数下限按4,879元执行。职工基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险缴费基数上下限按照上述标准执行。

缴费基数上下限公布后，参保单位及其职工因调整缴费基数产生的补差部分，可在2024年底前分次或一次性缴纳，期间不加收滞纳金和利息。

参考链接：[江苏省调整2024年度社保缴费基数上下限](#)

浙江省婚假延长到13天

9月27日，《浙江省婚假规定》（以下简称《规定》）经省十四届人大常委会第十二次会议表决通过。其中明确，依法办理结婚登记的职工，享受婚假13天。

《规定》明确，国家法定节假日、休息日不计入婚假，休婚假的工资、奖金和其他福利待遇照发。职工选择休婚假的，应当自登记结婚之日起一年内休婚假，确因工作需要，不能在一年内休婚假的，经用人单位和职工协商，可以延后半年休婚假。

在休假方式上，职工经与用人单位协商，可选择一次性休完或分段休假，为新人 and 用人单位都提供了更灵活的安排空间。根据《规定》，职工在本规定施行之日前登记结婚未满一年，未休婚假的，按照本规定执行；已休婚假的，可以按照本规定补足婚假。

参考链接：[浙江省婚假延长到13天](#)



国务院办公厅印发《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》的通知

为健全人口发展支持和服务体系，促进人口高质量发展，现就加快完善生育支持政策体系，推动建设生育友好型社会提出以下措施。

- （一）增强生育保险保障功能。
- （二）完善生育休假制度。产假、生育奖励假、陪产假、育儿假等生育假期落实到位。
- （三）建立生育补贴等制度。制定生育补贴制度加大个人所得税抵扣力度。
- （四）加强生殖健康服务。加强生育医疗费用保障，指导各地将适宜的分娩镇痛以及辅助生殖技术项目纳入医保报销范围。
- （五）提高儿童医疗服务水平。
- （六）增加普惠托育服务供给。积极支持用人单位办托。
- （七）完善普惠托育支持政策。
- （八）促进儿童发展和保护。
- （九）扩大优质教育资源供给。
- （十）加强住房支持政策。
- （十一）强化职工权益保障。督促用人单位依法依规落实对女职工特别是孕产期、哺乳期女职工的劳动保护。鼓励用人单位结合实际采取弹性上下班、居家办公等方式，营造家庭友好型工作环境。
- （十二）积极构建新型婚育文化。
- （十三）加强社会宣传倡导。

参考链接：[国务院办公厅印发《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》的通知](#)

中共中央及国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见

就业是最基本的民生，事关人民群众切身利益，事关经济社会健康发展，事关国家长治久安。为实施就业优先战略，促进高质量充分就业，现提出如下共6项，24条意见。

- （1）推动经济社会发展与就业促进协调联动。把高质量充分就业作为经济社会发展优先目标，纳入国民经济和社会发展规划，促进财政、货币、产业、价格、就业等政策协同发力，提高发展的就业带动力。推进生产性服务业融合发展，加快生活性服务业多样化发展，扩大第三产业就业容量。支持发展吸纳就业能力强的产业和企业，对就业示范效应好的经营主体，同等条件下优先保障建设用地计划，优先提供用工支持服务。拓展数字经济就业新空间，大力推进产业数字化、数字产业化，支持平台经济健康发展，做好数字转型中的岗位挖潜、职业转换。
- （2）着力解决结构性就业矛盾。适应新一轮科技革命和产业变革，科学研判人力资源发展趋势，统筹抓好教育、培训和就业。推动高等教育高质量发展，扩大理工农医类专业招生规模，根据社会需要、产业需求、职业开发优化调整学科专业设置。
- （3）完善重点群体就业支持体系。鼓励青年投身重点领域、重点行业、城乡基层和中小微企业就业创业，有条件的地方可对位于县乡中小微企业就业的高校毕业生加大政策支持力度。

- （4）健全精准高效的就业公共服务体系。建立全国统一的就业信息资源库，推出全国就业公共服务平台，实现就业事项一体化办理、精准化服务、智能化监管。
- （5）提升劳动者就业权益保障水平。坚决破除影响劳动力、人才流动的体制机制障碍，同步推进户籍、用人、档案等服务改革，消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视，畅通社会流动渠道。加强对企业工资收入分配的宏观指导，完善劳动者工资决定、合理增长、支付保障机制。
- （6）凝聚促进高质量充分就业的工作合力。合理安排就业补助资金，统筹用好失业保险基金、各类产业引导基金等促进就业，完善政府购买就业公共服务制度。强化就业领域国际合作，建立常态化对话机制，提升我国在就业领域的国际话语权和影响力。

参考链接：[中共中央及国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见](#)



中国台湾



明年起最低工资涨4.08%，连续9年调升

最低工资审议会依据法定参采指标，考察整体物价上涨趋势，于9月4日决议，自明年（2025）1月1日起，每月最低工资调升为新台币28,590元，较原27,470元调升4.08%，每小时最低工资等比例调整后，取整数调升为190元。自2016年以来，连续9年调升最低工资，本次预计约有257.18万名劳工受惠，保障劳工权益，进而促进劳资双方互利共赢的局面。

上半年，实际经常性薪资年增长率为0.28%，这是连续第三个月出现正增长

根据会计总局8月12日的公告，因景气复苏带动之薪资调涨，加上通胀趋缓，1~6月实质经常性薪资年增0.28%，自4月年增0.14%与5月年增0.22%起，连续3个月呈现成长，至于包括加班费、绩效奖金的实质总薪资也已连续5个月呈现成长，显示劳动市场持续稳定成长。

劳资双方可以通过谈判延长退休年龄，鼓励员工延长工作时间

立法院于7月15日三读通过《劳动基准法》第54条修正草案，规定劳资双方可以协商延长退休年龄，这不仅可以让雇主鼓励年长员工继续留任，缓解行业用工荒的困境，也可以让即将到退休年龄但希望继续留任的年长员工拥有与雇主协商的权利，为劳资双方提供更好的保障。

依据行政院主计总处的薪资与生产力统计月报，2024年7月工业及服务受雇员工每人每月经常性薪资平均为46,530元，较上月增加0.11%，较上年同月增加2.89%。其中工业部门每人每月经常性薪资平均为44,351元，较上月增加0.14%，较上年同月增加2.9%。服务业部门每人每月经常性薪资平均为48,017元，较上月增加0.09%，较上年同月增加2.84%。



上海 SHANGHAI

上海市淮海中路999号上海环贸广场办公楼2期1201室
Unit 1201, Two ICC, No.999, Huaihai Road(M), Shanghai
电话: +86 (21) 2419 1000
+86 (21) 2352 6000

北京 BEIJING

北京市朝阳区建国路108号横琴人寿大厦9层
Floor 9, Hengqin Life Insurance Building,
No. 108 Jianguo Road, Chaoyang District, Beijing
电话: +86 (10) 6588 5258
+86 (10) 8517 2300

苏州 SUZHOU

苏州市工业园区苏州大道西9号中海财富中心西塔3102-3103室
Unit 3102-3103, China Overseas Fortune Center,
No.9, West Suzhou Ave, Suzhou Industrial Park, Suzhou
电话: +86 (512) 6761 0160
+86 (512) 6598 0058

西安 XI' AN

西安市莲湖区北大街118号宏府大厦A座倍格硅巷众创空间第4层428号
No. 428, Floor 4, Hongfu Building, Co-Working
Space, No.118 North Street, Xi'an
电话: +86 (029) 8738 8708

广州 GUANGZHOU

广州市天河区天河路230号万菱国际中心40层02-04室
Unit 02-04, Floor 40, Onelink International Center,
No.230, Tianhe Road, Tianhe District, Guangzhou
电话: +86 (20) 8364 4280
+86 (20) 3835 0377

深圳 SHENZHEN

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
C10-C11, Floor 15, Gemdale Center,
Futian District, Shenzhen
电话: +86 (755) 2221 8481
+86 (755) 2399 6500