

Greater China **Vol.12**

HR REPORT

2024.Q4



1 - 4

人力资源需求

中国大陆	2
中国台湾	4

5 - 8

人事劳务专栏

中国外派人员的现状与前景（二）

9 - 11

人力资源相关新闻纵览

中国大陆	10
中国台湾	11

12 - 13

2025 年 PERSOLKELLY China 联合招聘会

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1月17日公布数据显示，全年国内生产总值1,349,084亿元，按不变价格计算，比上年增长5.0%。其中，四季度国内生产总值同比增长5.4%。从环比看，四季度国内生产总值增长1.6%。国民经济运行稳中有进，就业形势总体稳定，城镇调查失业率下降。全年全国城镇调查失业率平均值为5.1%，比上年下降0.1个百分点。2024年第四季度招聘需求有所下降，整体招聘需求与上一季度相比减少33%，去年同期相比减少26%。

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。



前期比: 73%
去年同期比: 66%

制造业



前期比: 88%
去年同期比: 80%

贸易进出口



前期比: 119%
去年同期比: 130%

物流/仓储



前期比: 36%
去年同期比: 26%

房地产/建筑

行业趋势

制造业招聘需求与上一季度相比有所下降，减少27%，与去年同期相比大幅减少34%。

贸易/进出口行业的招聘量与上一季度相比减少12%，与去年同期相比减少20%。物流/仓储行业的招聘需求与上一季度相比增加19%，与去年同期相比增加30%。房地产/建筑行业的招聘需求与上一季度相比大幅减少64%，与去年同期相比大幅减少74%。

全年社会消费品零售总额487,895亿元，比上年增长3.5%。其中，实物商品网上零售额130,816亿元，增长6.5%，占社会消费品零售总额的比重为26.8%。

批发/零售行业的招聘需求与上一季度相比减少26%，去年同期相比大幅减少38%。

咨询业的招聘需求与上一季度相比基本持平，与去年同期相比减少28%。

IT/通信行业的招聘需求与上一季相比大幅减少33%，与去年同期相比大幅减少32%。

金融/银行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72%。



前期比: 74%
去年同期比: 62%

批发/零售



前期比: 91%
去年同期比: 72%

咨询业



前期比: 67%
去年同期比: 68%

IT/通信



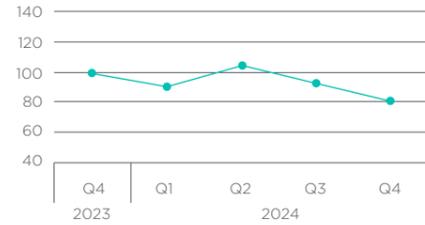
前期比: 111%
去年同期比: 28%

金融/银行

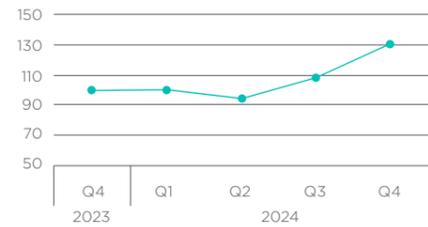
制造业



贸易/进出口



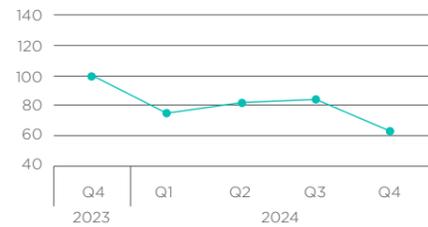
物流/仓储



房地产/建筑



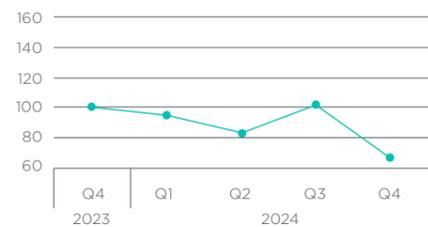
批发/零售



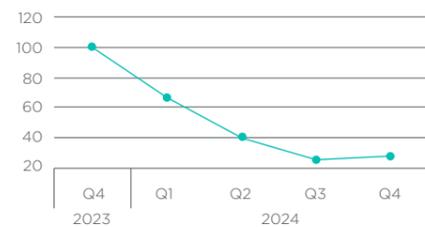
咨询业



IT/通信



金融/银行



日企人力资源需求（中国台湾）

根据台湾行政院主计总处的资料显示，2024年10月的失业率为3.38%（经季节调整后），与2024年8月的3.36%（经季节调整后）相比略有上升。我司在台湾2024年第四季度的整体日商「招聘案件数」与去年同期相比下降了12%，呈现出减少的状态。从各产业类型来看，「制造业」的案件数为前年同期的102%，「服务业·其他」为前年同期的82%，「贸易/商社」为前年同期的94%，而「Web·IT·通讯」的案件数为前年同期的126%。

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。

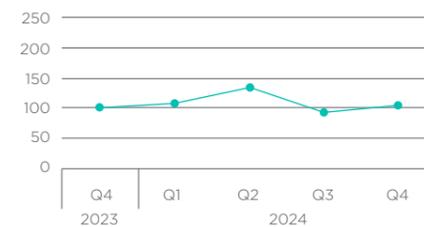


根据劳动部于2024年10月公布的「2024年7月底全职职位空缺概况」统计显示：在工业及服务业的劳工保险事业单位中，全职职位空缺中悬缺半年以上仍未填补的共计6.6万个。从产业类别来看，制造业空缺2.1万个，占比31.9%，位居首位；批发及零售业空缺9000个，占比13.6%，位居次席；营建工程业空缺7000个，占比11%，紧随其后。这三者合计占比超过五成。

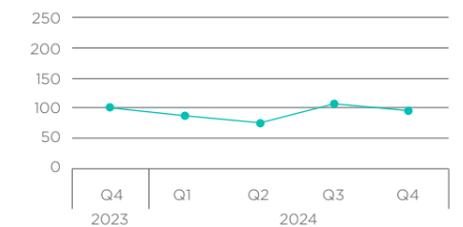
从职位类别来看，第二技术层次的空缺最多，共计4万个，占比近六成。其中，技艺机械设备操作及组装人员空缺2.3万个，占比近35%；服务及销售工作人员空缺1.1万个，占比17%；事务支援人员空缺5000个，占比7.9%。最低（第一）技术层次的基层技术工及劳力工空缺5000个，占比7.7%；另外，较高（第三至第四）技术层次的空缺共计2.2万个，占比32.7%。其中，技术员及助理专业人员空缺1.2万个，占比17.6%；专业人员空缺9000个，占比14.2%。

附录：日企人力资源需求（中国台湾）详细对比

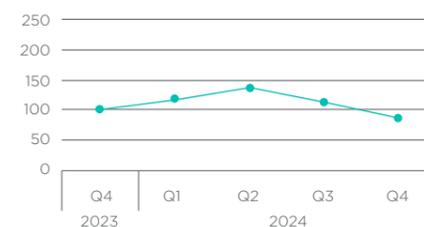
制造业



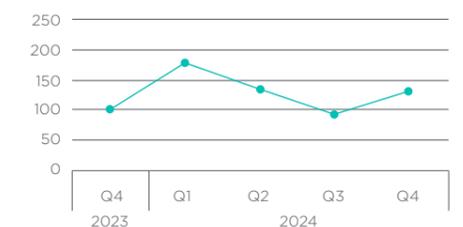
贸易/商社



服务/其他



Web/IT/通信



第2部分

人事劳务专栏

中国外派人员的现状与前景（二）*接上一栏

2023年4月至6月，我们对在中国设有办事处的日资企业（共174家）进行了有关外派人员各种待遇和福利的调查。在上期专栏（大中华区人力资源报告2024年第1季度）中，我们介绍了外派人员环境的变化和派遣费用问题，本期我们将引用调查中的部分数据，介绍调查结果的概要。还有，有关受访公司的所在地和行业分类，请参见图1。

一、海外赴任薪酬的确定方法

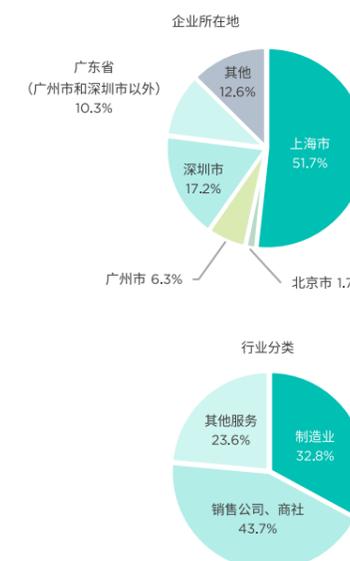
首先，关于驻外人员的海外派遣薪酬决定方式，根据本次调查结果，采用并用方式的企业占整体的41.4%（72家），该方式以本国基本工资为基准决定海外基本工资，并在此基础上加上与海外派遣相关的津贴等来计算总额；采用购买力补偿方式的企业占整体的32.2%（56家），该方式以本国生活费相当金额为基准，乘以派遣地的“生活成本指数”和“汇率”来计算海外薪酬。虽然前提是会进行定期审查，但与一开始就将物价差异和汇率纳入决定因素的购买力补偿方式不同，并用方式的情况下，由于决定基准大多以日元为基础，因此据说更容易受到汇率的影响。

那么，有多少企业会根据物价和汇率变动定期对海外派遣薪酬进行调整和审查呢？

调查显示，57.5%（100家公司）的公司回答说，它们有机会因汇率波动而调整或审查其业务，而42.5%（74家公司）的公司回答说，它们没有机会调整或审查其业务。在回答“有”的100家公司中，有78家公司回答说，它们每年至少进行一次定期调整或审查，这还不到公司总数的一半（44.8%）。此外，在100家回答有机会调整或审查其系统的公司中，42%（42家公司）使用购买力补偿法，43%（43家公司）使用综合法。从这一结果也可以看出，超过半数的企业（而且其中多数未采用购买力补偿方式）没有制定应对汇率变动的定期调整规则。

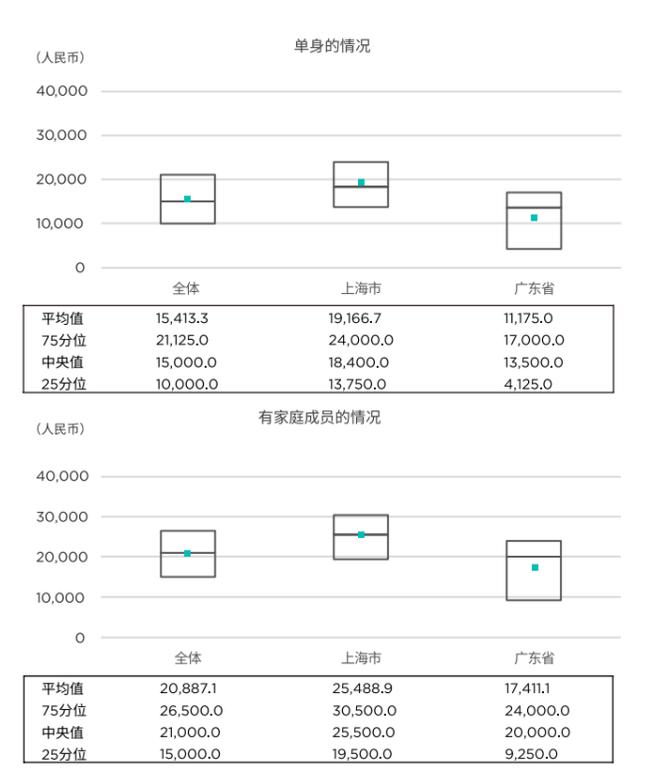
二、海外派遣相关津贴及调整方向

接下来，我们详细看看与海外派遣相关的各种津贴。海外派遣津贴根据其特性和含义大致可以分为两类：一类是与生活费相关的津贴，另一类是对生活本身无影响、激励因素较强的津贴。前者包括住房补贴、随行家属津贴、单身派遣津贴、子女教育津贴等，许多企业都采用这类津贴。例如，在住房补贴方面，回答说有提供的企业占整体的89.1%（155家），其中不论补助方式如何，全额实报实销的公司占53.5%（83家），超过半数。进一步细看，作为补助方式，回答最多的是“公司住房以全额支付租金的方式安排”，这样的企业有69家。从比例来看，这相当于44.5%的公司有住房补贴。其次多的回答是“设定上限额后公司安排住房”，在提供住房补贴的企业中占20.7%（32家）。此时的上限金额范围如图表2所示，不同派遣地区的金额存在差异。在被认为生活成本相对较高的上海市，与全国平均水平相比，设定上限金额较高的企业较多。



图表1 受访公司的特征

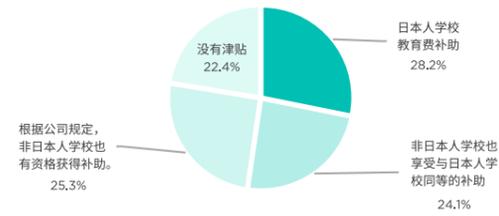
另一方面，在工厂区也较多的广东省，则呈现出略低于平均水平的趋势。作为公司合理控制成本的意义，重要的是不仅要按国家，还要把握各地区的生活费水平和实际情况，据此设定金额。从本调查结果来看，预计许多企业都是基于各地区的实际情况来设定支付金额和规则的。



图表2 公司租赁员工宿舍的费用承担上限

此外，我们还就子女教育津贴的支付标准进行了调查（图表3）。首先，我们提供了四个选项：“仅补助日本学校的学费”、“非日本学校的情况下也补助与日本学校同等金额”、“非日本学校的情况下也补助，但标准依据公司规定”、“不支付”，并收集了回答。结果显示，虽然“仅补助日本学校的学费”的回答略多，但基本上是四分之一的形式。补助内容的详情如图表4所示。关于学费和入学金的补助，几乎没有地区差异，80%以上的企业都提供补助。从地区角度看，值得注意的是，在广东省，将学校捐款也纳入补助范围的企业比全国和上海市都要多。这背后的原

因可能是，考虑到广东省深圳市的日本学校将企业捐款作为入学的必要条件，因此将捐款纳入补助范围的企业较多。可以推测，企业需要在了解驻外人员所处实际情况和生活环境的基础上，考虑并提供真正必要的津贴。



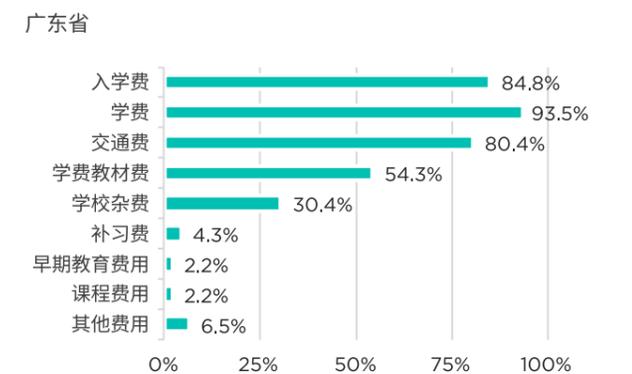
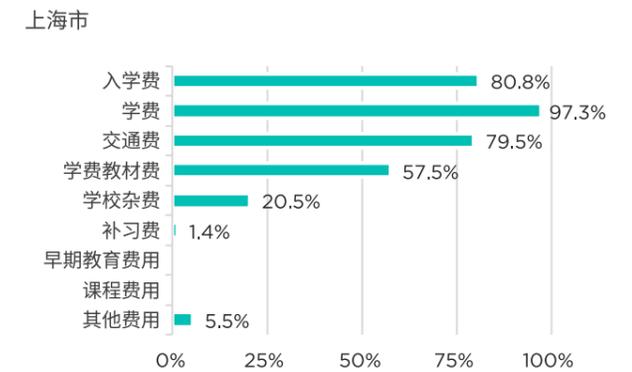
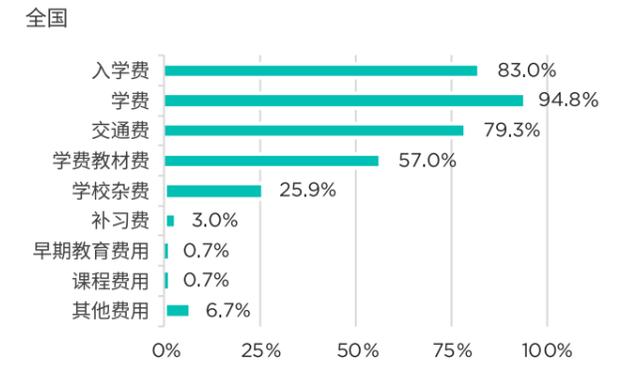
图表3 子女教育津贴的发放标准

关于住房补贴，由于在日本国内生活时，很多人也需要自己承担某种住房费用（如公寓租金或国内调动时的公司宿舍使用费等），因此从公平性的角度出发，设定一定上限的公司也不少。然而，对于子女教育，由于在日本国内原则上包括学费在内都是免费的，因此全额补偿的企业仍然较多。无论如何，对于在日本生活就不会产生的费用是否提供补助，似乎是决定驻外人员待遇是否满意的重要因素。企业的人事负责人需要随时听取驻外人员的意见，仔细审查必要的津贴和补助范围。

此外，海外派遣津贴的另一个要素是与生活费差额补偿无关的，具有激励意义的津贴。例如，作为海外工作的鼓励金的海外工作津贴，以及派遣到比日本生活环境更艰苦的地区时支付的艰苦地区津贴等。在这里，我们想比较一下我们公司2015年7月实施的调查结果和本次的调查结果，看看这些津贴的情况。回答有支付（上海市、江苏省）的企业，在海外工作津贴方面，从47.3%下降到了33%（33家），在艰苦地区的津贴方面，从24%下降到了22%（22家），均呈下降趋势。据说这些津贴强烈反映了各企业的政策，由此可以看出，不少企业正在进行成本调整和削减。如前一篇文章所述，考虑到如今的中国在生活方面的不便已经减少，生活环境有所改善，这可能是其中的原因。

今后应该如何调整驻外人员的待遇呢？从本次调查结果中可以看出，企业考虑到中国国内生活水平的提高，似乎在努力通过充实与生活费相关的部分、削减激励要素的方式，来兼顾驻外人员的满意度和成本控制。基于当前的形势和生活实际，在审视能够削减的部分与应当给予或充实的待遇之间的平衡时，需要更加谨慎地进行审议。

在接下来的专栏中，我想探讨一下未来外派的性质将如何变化，以及未来外派转变的可能性。



图表4 儿童教育津贴提供的支持（允许回答多个问题）



福田忠之
PERSOLKELLY Consulting Director

北京大学博士。曾任浙江工商大学（杭州商学院）专职讲师。目前作为日本人顾问，为日资企业现地法人提供人事劳务、人事制度方面的全方位服务。包括人事制度、工资体系的设计，就业规则、劳动合同等规定的制作，以及组织整合/关闭、裁员等相关劳务问题的解答等。同时，担任劳务及招聘方面课程的讲师。



野口実里
PERSOLKELLY Consulting Senior Consultant

加入PERSOL集团后，负责劳务领域等项目的推进咨询工作。之后调任至PERSOLKELLY Consulting深圳分公司，目前广泛从事华南地区日系当地法人的人事劳务咨询业务，包括公司规章制度的制定、各种调查以及劳务纠纷咨询应对等。

第3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

人社部等五部门发布《关于全面实施个人养老金制度的通知》

2024年12月10日，人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局、金融监管总局和证监会共同发布了《关于全面实施个人养老金制度的通知》（人社部发〔2024〕87号），主要内容如下。

▪ 扩大实施范围

2024年12月15日起，在中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者，均可以参加个人养老金制度。

▪ 增加领取情形

除达到领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国（境）定居等领取条件外，参加人患重大疾病、领取失业保险金达到一定条件或者正在领取最低生活保障金的，可以申请提前领取个人养老金，具体办法另行制定。

▪ 完善领取方式

参加人可以选择按月、分次或者一次性领取个人养老金。参加人提出变更领取方式，商业银行应当受理。

参考链接：[《关于全面实施个人养老金制度的通知》](#)

北京市人社局发布关于2024年北京市参保人员社会保险待遇有关问题的通告

2024年12月24日，北京市人社局、北京市财政局、国家税务总局北京市税务局联合发布了《关于2024年北京市参保人员社会保险待遇有关问题的通告》（京人

社发〔2024〕16号），明确了在为北京市参保人员核定2024年养老保险待遇和工伤保险待遇时，以**11883元/月**作为计发基数。

参考链接：[《关于2024年本市参保人员社会保险待遇有关问题的通告》](#)

天津市阶段性降低失业保险费率政策延续实施一年

2024年12月23日，天津市人社局、财政局、税务局联合发布了《关于延续实施降低失业保险费率政策的通知》（津人社办发〔2024〕37号），明确将阶段性降低失业保险费率至1%政策延续实施一年，执行期限至**2025年12月31日**，单位及职工个人缴费费率仍分别为**0.5%**。

参考链接：[《关于延续实施降低失业保险费率政策的通知》](#)

《上海市医疗保障条例（草案）》公开征求意见

医疗保障是减轻群众就医负担、增进民生福祉、维护社会和谐稳定的重大制度安排。当前，本市医疗保障事业发展已经进入到系统集成阶段，有必要通过制定地方性法规的形式，进一步推动医疗、医保、医药协同发展与治理，不断推进本市医疗保障事业可持续发展。

为了规范医疗保障关系，健全多层次医疗保障体系，优化医疗保障服务，维护公民医疗保障合法权益，推动医疗保障事业高质量发展，推进健康上海建设，根据《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》《医疗保障基金使用监督管理条例》等法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。详情请参考链接内容。

参考链接：[《上海市医疗保障条例（草案）》公开征求意见](#)



安徽省实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法

11月22日，新修订的《安徽省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》（以下简称《办法》）在安徽省十四届人大常委会第十二次会议上获得通过，强化了对妇女人身和人格权益、劳动和社会权益、财产和婚姻家庭权益等的保障。

《办法》规定，禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰；学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度；用人单位以及人员聚集和流动的公共场所等应当采取措施预防和制止对妇女的性骚扰。

《办法》自2025年1月1日起施行。

参考链接：[安徽省实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法](#)



第 4 部分

PERSOLKELLY China 联合招聘会



中国台湾



产业人才投资方案调整最高补助额度

为帮助在职员工提升所需知识和职业技能，或是跨领域学习第二专业技能，劳动部推行产业人才投资方案，举办多元化的实践导向培训课程，并补助参训员工80%或100%的培训费用。自2025年1月1日起，每人每3年累计培训费用的最高补助额度由7万元提升至10万元，以鼓励在职员工自主学习。

劳动部拟修订职安法，将罚则加重至最高150万

近年来，职业灾害频发，而现行职安法对于违反劳工工作安全规定的最高罚款仅为30万元，无法有效震慑违法雇主。因此，劳动部于2024年11月7日预告将修订职安法，拟将雇主未提供必要安全卫生设备的罚则提高至150万元，期望到2030年能实现职业灾害死亡人数减半的目标。

前10月实质总薪资平均数年增1.82%，创4年来新高

台湾“主计总处”于2024年12月10日公布了10月工业及服务业薪资统计，显示实质薪资已恢复正增长。2024年前10个月，实质经常性薪资平均数同比增长0.50%，实质总薪资平均数同比增长1.82%，创下4年来新高。10月全体受雇员工经常性薪资平均数为新台币46,455元，同比增长2.63%；加上奖金、加班费等非经常性薪资后，合计总薪资平均数为53,227元，同比增长3.41%。

PERSOLKELLY China 联合招聘会

企 业 招 募 中

参加联合招聘会的优势



与应聘者直接面对面交流



优秀应聘者数量质量高



提高招聘效率且降低成本



提高参会企业品牌知名度

候选人主要是经验者和2025年国内外应届生（包括但不限于理工科+日语,日语+英语等复合型人才）。*数据根据往届到场候选人数据进行预测

- 经验者占比约47%，应届毕业生占比约53%
- 有40%的候选人愿意接受海外就职
- 具备英语能力候选人占比约85%，具备日语能力候选人占比约51%
- 理工科候选人占比约45%，文科候选人占比约43%，商科候选人占比约12%

结合2005-2024年近20年多次成功举办联合招聘会的经验，可以准确地了解参加企业客户的需求，我们可以通过丰富的广告和宣传途径来保证应聘者的质量和数量。

全国招聘会明细(上半年)

虚 位 以 待 , 静 候 卿 来

上海



2025
3/22
六

时间:
13:30-17:30

地点:
上海龙之梦万丽酒店10楼宴会厅
(长宁路1018号)

联系方式:



扫码咨询
添加时请备注企业名

北京



2025
4/19
六

时间:
9:00-15:00

地点:
北京东直门亚朵S酒店 5层
(北京市朝阳区左家庄街道香河园路15号)

联系方式:



扫码咨询
添加时请备注企业名



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

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

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

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

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

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