

Greater China **Vol.10**

HR REPORT

2024.Q2



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.

2 - 4

人力资源需求

中国大陆	3
中国台湾	4

5 - 7

经营层采访

博迈立铨投资（中国）有限公司	
----------------	--

8 - 10

人事劳务专栏

在中国的日本公司在人力资源领域的努力趋势	
----------------------	--

11 - 13

人力资源相关新闻纵览

中国大陆	12
中国台湾	13

14 - 15

2024年PERSOLKELLY China
日企联合招聘会

第 1 部分

行业人力资源需求



人力资源需求（中国大陆）

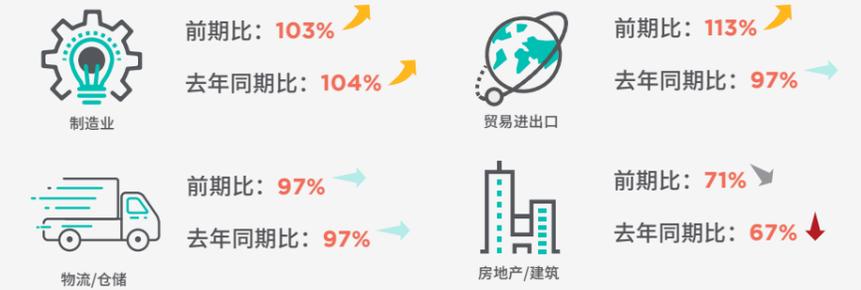
总体趋势

国家统计局7月17日公布数据显示，2024年上半年，我国国内生产总值320537亿元，按不变价格计算，比上年增长5.0%。其中，二季度国内生产总值同比增长4.7%。从环比看，二季度国内生产总值增长0.7%。

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年第二季度招聘需求有所增加，企业整体招聘需求与上一季度相比增加3%，去年同期相比增加18%。

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有所增加，增加3%，与去年同期相比增加4%。

贸易/进出口行业的招聘量与上一季度相比有所增加，增加13%，与去年同期相比减少3%。物流/仓储行业的招聘需求与上一季度相比基本持平，与去年同期相比减少3%。房地产/建筑行业的招聘需求与上一季度相比减少29%，与去年同期相比大幅减少33%。

上半年，社会消费品零售总额235969亿元，比上年增长3.7%。其中，除汽车以外的消费品零售额213007亿元，增长4.1%。

批发/零售行业的招聘需求与上一季度相比增加7%，去年同期相比基本持平。

咨询业的招聘需求与上一季度相比减少24%，与去年同期相比增加15%。

IT/通信行业的招聘需求与上一季相比减少12%，与去年同期相比大幅增加35%。

金融/银行业的招聘需求与上一季度相比大幅减少，减少42%，与去年同期相比减少32%。





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5月失业率为3.35%（经季节调整后），与2024年2月的3.4%（经季节调整后）相比略减。根据散司的统计数据，2024年第2季度日企整体的人才需求案件数与去年同期相比略为增长，为去年同期的110%。分行业来看，制造业为去年同期的123%，服务业/其他为去年同期的107%，贸易/商社为去年同期的90%，Web/IT/通讯与为去年同期的73%。

关于人才需求数，与台湾劳动部于2024年1月实施的《2024年第1次人力需求调查（2024年4月底）》的结果相比，4月底的需求人数增加了5.3万人。其中以制造业的人才需求最多，增加了2万人。其次为住宿和餐饮业、增加0.7万人。

关于2024年第3季度的人才需求趋势，依据2024年4月实施的《2024年第2次人力需求调查（7月底）》，7月底的人才需求数增加6万人，与上一季度相比增加

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。



13.2%。其中人才需求仍以制造业最多，增加2.2万人，与上一季度相比增加约10%。加2.2万人，与上一季度相比增加约10%。其次为批发和零售业、增加0.8万人，与上一季度相比大幅增长。分行业来看，制造业、住宿和餐饮业的人才需求增加的最大原因是“事业扩大或经营多元化”，分别占49.6%和50.4%。其次原因为“退休补充”、分别为35.8%和29.2%。而其他行业的人才需求增加的主要原因也是“事业扩大或经营多元化”。

附录：日企人力资源需求（中国台湾）详细对比



第2部分

经营层采访

在材料中注入“专业”的灵魂

PROTERIAL

博迈立铖



博迈立铖投资（中国）有限公司

PROTERIAL博迈立铖于2023年1月从日立金属更名而来，目前正在新的架构下推进中国业务。该公司自1910年成立以来，主要在移动、工业基础设施和电子相关领域提供具有先进技术的独特高性能材料，为市场做出了贡献。我们向在中国开展业务超过20年的山本董事长询问了该公司在华业务的未来前景。

Q 请介绍一下贵公司在中国的业务？

我们是一家为中国各行业客户提供材料和零部件的供应商。我们为汽车工业、半导体和电子市场、社会基础设施、机床、机器人、铁路和医疗等广泛领域提供高性能材料。我们在全球范围内致力于为各个领域的客户提供高品质的产品。

Q 山本先生，您眼中的中国市场现状如何？

20年前我被派往香港工作，10年前被派往广东省工作，现在我在上海工作，我感觉最近的市场环境很严峻。另一方面，中国已经成为世界汽车产业的第一大市场，2023年的汽车销量超过3000万辆。半导体市场也有复苏的迹象。

Q 贵公司的业务重点是什么？

我们最初的业务重点是日本客户。但是，近几年来，电动汽车制造商和半导体设备制造商等中国民族制造商的实力不断增强。此外，当我们看到中国企业生产的消费品在中国被大量采购时，我们也在考虑将业务从以日本客户为主扩展到中国客户。为此，我们需要加快组织的本地化进程。为了在了解中国企业和中国商业惯例的基础上促进销售活动，我们认为有必要增加由中国人组织的团队数量。回顾过去的十年，我发现周围的公司在本土化方面取得了明显的进展。我认为应该如此。

Q 贵公司在销售产品方面的优势是什么？

我们提倡解决方案活动，即我们的销售和

技术团队共同向客户销售我们的产品。我们不是简单地解释产品的性能，而是关注使用该产品会给客户的生产流程带来哪些好处。我们重视贴近客户实际情况的思考，例如，建议将以前在客户现场使用的产品扩展到其他用途。销售团队和技术团队还会讨论定价、技术和开发等问题，这些都是销售产品的重要因素。我们对销售人员的服务也有要求：他们必须是你遇到问题时可以找得到的人。为了避免与其他公司进行单纯的价格竞争，提升性能和服务非常重要。

为此，我们制定了丰富多彩的培训课程。我们还提供销售技巧培训、编写有说服力的演示材料以及管理人员培训，以培养核心的人才。

Q 我听说你们还关注“安全和健康”？

我们将安全和健康放在首位，不仅在中国如此，在整个集团也是如此。美国总裁说，我们应该先谈安全和健康，然后再谈业务发展。

Q 您是如何在贵公司推广“安全与健康”的？

例如，在会议开始之前，我们有一个“安全对话”，分享日常工作和生活中注意到的问题。要找到可以分享的材料，员工需要时刻保持安全意识。

在健康方面，例如在新冠病毒期间，公司主动提供安全的工作环境，并与工会合作运送物资到员工家庭。当外派人员从日本返回本地时，他们为员工带回了药品和其他用品。这些努力受到了员工的好评，公司进行的忠诚度调查的结果接近100分。到目前为止，我们的做法一直是以客户为中心，以客户满意度为代表，但我们正在考虑通过同样重视员工来提高忠诚度，从而为客户提供更好的服务。

Q 您想对我们的读者说些什么？

我认为，中国的发展速度远超日本；十年前，日本、欧美公司都在开发中国市场，但现在，中国的实力正在增强，正在独力发展。我觉得向外企学习和发展的速度是惊人的。现在有人说中国市场的增长放缓了，但考虑到其他发达国家的GDP增长率为1-2%，中国5%的增长是非常有吸引力的。

我希望人们意识到，在这样的市场中，我们公司正在用高性能材料为社会做出贡献。



凭借高性能材料，
在瞬息万变的中国市场不断发展壮大

山本徹
董事长·总经理



采访笔记

我觉得公司有很强的理念。特别是以员工为本，将“安全与健康”放在首位的企业运营模式，对今后的组织管理有很大的借鉴意义。我愿意尽我所能支持公司，让PROTERIAL博迈立铨这个新公司名称在中国市场得到认可。

山本徹

PERSOLKELLY China 董事总经理



第3部分

人事劳务专栏



在中国的日本公司在人力资源领域的努力趋势



井手宽晓
PERSOLKELLY Consulting Director, Organizational Development

攻读于东京大学教养学部，毕业后，先后曾担任国家公务员、知名室内装修设计公司的人力资源负责人、瑞穗研究所的高级顾问。2017年加入PERSOLKELLY Consulting有限公司。

拥有在日本、大中华区、越南、泰国、新加坡和印度尼西亚的人力资源管理方面的咨询经验。在制定各行业的人事制度方面已有超过10年的经验。

还曾在一家上市公司担任内部人事经理，拥有包括构建人事制度和人才选拔计划等战略性人力资源经验。同时曾为金融行业杂志撰写过多篇与人力资源有关的专栏。

英创人才服务（上海）有限公司于2022年12月，对包括中国在内的11个亚太国家和地区的当地子公司进行了关于日本企业今后在人力资源领域的举措的调查。在接受调查的国家和地区共收到576份回复，其中中国有77份。本报告概述了日本企业在人力资源领域的未来努力，对现状进行了估计，并为今后的努力提供了提示。

人力资源领域的举措①：利用数字技术促进业务和人力资源开发

本节将依次探讨人力资源领域的未来举措（表1）。在中国，最常见的回答是通过“数字化学习为员工提供更多提升技能和发展的机会”（80%）和“更灵活的工作安排”（79%），因为调查进行时正是新冠疫情时期，中国或多或少经历了封锁。亚太地区的许多公司还认为，它们在利用数字技术促进运营和开发人力资源方面正在进行，或许多公司被认为别无选择，只能继续进行，这两个比例分别为70%和73%。

在日本，居家办公在新冠疫情中已不再罕见，许多人认为居家办公也将在中国扎根。事实上，我们认为只有少数公司实行了完全的居家办公，大多数公司实行的是居家办公和在办公室办公相结合的工作制度。

我们还认为，越来越多的公司正在创造一个利用数字技术的人力资源开发环境。即使引入了电子学习并让个人发挥主观能动性，但现实情况是，在繁忙的工作场所，电子学习并没有得到充分利用。有些公司对通过网络学习的时间规定了个人目标，而学习什么则由个人决定。有些公司似乎把学习时间作为晋升的一个标准。近年来的另一个特点是，与过去通过观看视频进行学习不同，许多公司似乎通过观看短视频来强化学习内容。尤其是对于习惯了小红书、抖音等短视频的年轻一代来说，分期提供几个小时视频的例子比比皆是。虽然系统学习的重要性没有改变，但在短时间内学习并立即在工作中使用的学习方式可能会成为未来的主流。

人力资源领域的举措②：兼顾绩效管理 with 提高参与度

接下来两项最受欢迎的举措是“更加注重绩效的人力资源评估”（75%）和“提高浮动工资在工资结构中的比例”（68%）。随着中国企业在市场上占据主导地位，中国的薪酬水平也明显高于十年前，提供有竞争力的薪酬对于招聘和留住最优秀的人才至关重要。然而，虽然不可能继续保证高水平的薪酬，但也不可能提高所有员工的薪酬水平。另一种办法是，当优秀员工创造了高绩效时，根据绩效制度提供更加均衡的薪酬。近年来，越来越多的在华日资企业开始考虑引入佣金制薪酬和销售奖励，并建立与公司业绩变化相适应的薪酬分配制度。我们听说，激励制度的引入导致了人力资源的自然选择，使他们希望留下的人能够留下。对于引入佣金制等高激励性薪酬，有人担心会出现舞弊、业绩不佳人员流失、团队精神受损等问题，但首先应该做的是制定适当的KPI（业绩指标），可以衡量个人业绩，并根据这些KPI的结果来支付薪酬，这是一种基于结果的人事管理制度。当前的挑战是先做显而易见的事情。

其次是“更加注重理念的人事评估”（68%）。积极引入非经济激励措施（56%）也是一个优先事项。这可以理解为努力传播企业使命、企业理念等，除此之外，我们认为其目的是提高参与度。说到提高参与度，我们往往会想到帮助一线员工理解管理层的方向，提高他们在现场的判断力、决策力和解决问题的能力。另一方面，我们认为

其背景是中国子公司急于将人力资源本地化，这是更实际的问题。过去，日本中型以上企业的总公司不需要人为的向员工灌输企业理念，通过反复招聘强调同质性的应届毕业生，以及入职后的岗位轮换，员工自然而然就会适应组织氛围。与西方企业相比，日本企业在这方面比较薄弱，因为西方企业以不同价值观的人走到一起为前提，系统地实施了提高参与度的措施。随着市场增长速度的放缓，中国企业似乎越来越多地开始系统地实施提高敬业度的措施，以提高企业的实地思考能力，并充分利用00后等新一代劳动力。除了根据公司理念设置评估项目外，在实施措施时，也同样要传达公司的使命和理念，以至于显得有些过头。

如上所述，人力资源本地化是大背景，但如果要把优秀人才委以管理重任，就必须按业绩计酬，即实行绩效制度，以留住他们。此外，支持人才的普通员工的参与度越高，更不用说他们对公司使命和理念的理解，就越能推动工作朝着有助于人才更好地发挥作用的方向发展。从这个意义上说，参与度是将责任分配给当地优秀管理人员的前提条件。员工的参与度越高，管理人员所需的信息就越有可能来自实地，他们也就越容易获得管理决策所需的信息。

人力资源本地化之外：全球人员调动

我们提到，人力资源本地化的背景是基于绩效的方法和提高参与度的努力。当中国子公司推进本地化，总经理以下的高管职位由外籍人士取代并实现本地化时，除非企业发展迅速，否则年轻有为的人才将无可可升。随着市场的成

熟，高度专业化的人才才会受到追捧，有一些方法可以通过提供专家的优厚待遇来留住优秀人才，也有一些公司引入了任期制等制度来取代当初被任命担任高管职位的人员。然而，无论如何，效果可能是有限的。如果中国子公司拥有优秀的人力资源，或者有可能培养出将来能从全球角度管理公司的人才，那么将中国子公司的高管或高管候选人调到全球公司，并将其培养成总部管理层的候选人，是一个现实的选择。然而，作为前提条件，总公司必须拥有接受多样性的文化，这也是一个现实。

调查还证实了企业对全球人员调动的态度。在中国，“积极着手”和“正在着手”的比例合计为36%，略高于整个亚太地区的30%。虽然因公司而异，但从全球范围来看，中国本地子公司的业务规模很大，中国市场已不容忽视是其背景。公司的业务规模如此之大，中国市场已不容忽视。

另一方面，对全球人员调动的限制提出了以下几点：“劳动合同和劳动法规的限制”（46%）、“现行劳动惯例和习惯的限制”（41%）和“人事制度的限制”（37%），这说明调动的待遇制度不到位，只能根据具体情况强行决定。目前的情况可能是，公司在调动时没有待遇制度，被迫根据具体情况做出决定。

结论

我们认为，未来的发展方向是通过平衡基于绩效的人力资源和提高参与度，促进人力资源的本地化和中国子公司自身业务的本地化。从这个意义上讲，人力资源部门未来的角色将是努力在基于绩效的措施和提高敬业度的措施之间取得平衡。换句话说，我们认为需要采取行动吸引优秀的人力资源，不仅在金钱方面，而且在组织文化方面。

另一方面，一些公司提出了当地管理层世代更替的问题，认为这是当前面临的一个挑战。现实情况是，员工队伍结构中存在两个较高的高峰，工龄长的员工和工龄短的员工，中间工龄的中层员工很少，因此，当本地管理人员的退休年龄开始出现时，他们就开始对企业经营面临的障碍感到不耐烦。不仅是人力资源本地化，应对这种世代转变也被视为平衡基于绩效的人力资源和提高参与度的有效方法。这两项看似矛盾的措施很可能会有效地帮助公司留住理想人才，并促进不良人才的新陈代谢。这两项措施都需要一定的时间才能见效。为什么不从自己能做的事情做起呢？

（表1）人力资源领域的举措（12个选项，可给出多个答案）（“明显改变”、“在某种程度上改变”的总和）

中国大陆			整个亚太地区		
举措详情			举措详情		
1	增加员工在数字学习方面的技能提升和发展机会	80.0%	1	更加注重绩效的人事评估	73.0%
2	引入更灵活的工作安排	79.0%	2	引入更灵活的工作安排	73.0%
3	更加注重绩效的人事评估	75.0%	3	增加员工在数字联络方面的技能提升和发展机会	70.0%
4	提高浮动工资在工资结构中的比例	68.0%	4	提高浮动工资在工资结构中的比例	57.0%
5	以公司理念为重点进行人员评估	68.0%	5	通过引入人工智能/云软件实现人力资源流程自动化	55.0%
6	通过教练、指导和360度评估等个人措施进行人力资源开发	62.0%	6	更加注重理念的人力资源评估	53.0%
7	促进培训规划和实施的外包	57.0%	7	通过教练、指导和360度评估等个人措施进行人力资源开发	53.0%
8	积极引入非经济激励措施	56.0%	8	积极引入非财务激励措施	53.0%
9	通过引入人工智能/云软件实现人力资源流程自动化	51.0%	9	促进培训规划外包--实施	50.0%
10	利用大数据节点分析进行人力资源管理	50.0%	10	用于人事管理的大数据分析	37.0%
11	招聘和任命具有D&I意识的人员	41.0%	11	招聘和任命具有D&I意识的人员	36.0%
12	导入长期股权激励制度	36.0%	12	导入长期股权激励制度	34.0%

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

2023年江苏省城镇单位就业人员年平均工资情况

2023年，江苏省城镇非私营单位就业人员年平均工资为125,102元，其中，在岗职工年平均工资为127,620元；城镇私营单位就业人员年平均工资为75,088元。分行业门类的城镇单位就业人员年平均工资详见下表。

参考链接：[2023年江苏省城镇单位就业人员年平均工资情况](#)

2024年上海市退休人员城乡居保人员养老金上涨

从2024年1月起，本市对2023年底前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的职保退休人员增加基本养老金。具体为：

1. 每人每月增加61元；
2. 按本人缴费年限（含视同缴费年限），每满1年每月增加1元，增加额不足15元的，补足到15元；
3. 按本人2023年12月按月领取的基本养老金为基数，每月增加1%；
4. 2023年底前年满70周岁、75周岁和80周岁的人员，每人每月分别再增加25元、35元和45元。

增加的养老金将通过相关银行、邮局发放到领取养老金人员的账户中。其中：企业退休人员和城乡居保按月领取养老金人员于7月25日发放到位，机关事业单位退休人员于7月29日发放到位。

参考链接：[2024年上海市退休人员城乡居保人员养老金上涨](#)

上海将调整失业保险金支付标准等相关标准、职工医保统筹基金最高支付限额

市人社局介绍，本市自2024年7月1日起，对失业保险金支付标准进行调整，具体为：

2023年城镇单位分行业门类就业人员年平均工资

行业	城镇非私营单位	城镇私营单位
合计	125,102	75,088
农、林、牧、渔业	67,261	51,430
采矿业	150,448	116,212
制造业	113,582	82,190
电力、热力、燃气及水生产和供应业	171,988	91,903
建筑业	84,491	70,027
批发和零售业	119,615	68,861
交通运输、仓储和邮政业	120,293	72,026
住宿和餐饮业	61,114	56,832
信息传输、软件和信息技术服务业	196,104	110,384
金融业	216,999	137,648
房地产业	97,457	59,445
租赁和商务服务业	93,365	68,754
科学研究和技术服务业	171,206	83,585
水利、环境和公共设施管理业	90,941	53,575
居民服务、修理和其他服务业	93,628	53,639
教育	156,922	72,553
卫生和社会工作	167,041	88,258
文化、体育和娱乐业	127,246	68,351
公共管理、社会保障和社会组织	166,014	

*城镇私营法人单位：城镇地区私营法人单位和统计上认定的视同法人单位的产业活动单位，具体包括私营有限责任公司、私营股份有限公司、私营合伙企业和私营独资企业。

*城镇非私营法人单位：城镇地区非私营法人单位和统计上认定的视同法人单位的产业活动单位。具体包括国有单位、城镇集体单位、联营、股份制、外商投资、港澳台商投资等单位。

1. 第1-12个月失业保险金支付标准增加80元，调整到2255元/月；
2. 第13-24个月支付标准调整到1804元/月；
3. 如果失业人员领取失业保险金期满时距离法定退休年龄两年或不足两年的，经就业服务机构多次职业介绍，确属非本人主观原因不能重新就业的，可以申请继续延长领取失业保险金直至到达法定退休年龄；
4. 失业保险金支付标准调整到1595元/月。

市民政局介绍，本市将从2024年7月1日起调整最低生活保障等社会救助相关标



准。本次调整的社会救助相关标准包括最低生活保障标准、民政定期定量补助对象救助标准、特困人员供养标准、最低生活保障家庭中未满16周岁未成年人的救助标准、已满16周岁仍在校接受本科及以下学历教育的学生的救助标准，以及最低生活保障边缘家庭收入认定标准、最低生活保障家庭货币财产认定标准等。

参考链接：[上海将调整失业保险金支付标准等相关标准、职工医保统筹基金最高支付限额](#)

3. 按照自愿、弹性原则，稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革。
4. 优化基本养老保险供给，培育社区养老服务机构，健全公办养老机构运营机制，鼓励和引导企业等社会力量积极参与，推进互助性养老服务，促进医养结合。
5. 加快补齐农村养老服务短板。
6. 改善对孤寡、残障失能等特殊困难老年人的服务，加快建立长期护理保险制度。

参考链接：[二十届三中全会发中延迟法定退休年龄的通知](#)

二十届三中全会发中延迟法定退休年龄的通知

7月21日，二十届三中全会决定全文公布其中明确：

1. 积极应对人口老龄化，完善发展养老事业和养老产业政策机制。
2. 发展银发经济，创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位。

中国台湾

劳动部于4月30日公布首次求职者薪资统计信息，主要是教育程度高中或以上教育背景的人。统计数据简述如下：

2023年将有15.6万名应届毕业生就业，其中大学毕业生占73.4%，占比最多。其次是研究生，占比16.8%。从性别上分析，大专和大学新就业毕业生中，女性比例分别为77.4%和57.7%，均高于男性。相反，在研究生中，男性的比例为59.6%，这与教育部公布的研究性性别比例统计相一致，即男生高于女生。

按行业划分，制造业和批发/零售业均占总数的18.4%，其次是医疗、卫生和社会服务业占11.8%，其次依次为专业科学及技术服务业、住宿和餐饮业、教育业，分别为9.1%、8.1%、7.8%。

在薪资方面，2023年新就业毕业生的平均月薪为35,000新台币，比上年（2022年）增加2.9%（1,000新台币），是台湾工业和服务业全职工人均经常性月薪48,000新台币的72.7%。其中，大学毕业生的收入为新台币33,000元，研究生为新台币49,000元。

按性别划分，2023年女性毕业生求职者的平均薪资为新台币34,000元，是男性薪资新台币37,000元的92%。与2022年相比，男女薪酬差距从10.3%缩小到8%。从各教育程度的性别薪酬来看，大学及以下学历者的性别薪酬差距均低于1.9%。劳动部推测，这可能是由于在研究生毕业后首次就业的人员中，学习信息和通信技术、工程和工程学的男性比例较高（61.2%）（而女性仅为24.8%），因此许多男性进入了薪酬较高的技术和工程领域。

在就业方面，2023年，大学毕业生薪酬最高的行业是医疗卫生和社会服务业为3.8万元新台币，其次是金融保险业，为3.6万元新台币；研究生毕业生薪酬最

高的行业是制造业，为5.7万元新台币，其次是出版、音像和信息通信业，为5.6万元新台币 新台币56,000元。

从薪资增长方面分析，2022年就业的应届毕业生中约有80%在2023年12月仍将就业，他们的薪资将从2022年的起薪35,000新台币增长15.1%（5,000新台币）至2023年12月的平均薪资40,000新台币。其中，大学毕业生和研究生将分别增加15.3%（5,000新台币）和15.1%（8,000新台币）。

根据“行政院主计总处”的“薪资与生产力统计月报”，2024年4月，工业与服务业平均每人每月经常性薪资为新台币46,321元，较上月增加0.54%，较去年同期增加2.77%。在工业方面，每名工人的每月平均经常性工资为44,121元新台币，月环比上升0.42%，年同比上升2.66%。在服务业方面，平均每人每月经常性薪资为新台币47,830元，按月及按年分别上升0.61%及2.78%。币，月环比上升0.42%，年同比上升2.66%。在服务业方面，平均每人每月经常性薪资为新台币47,830元，按月及按年分别上升0.61%及2.78%。



第5部分

日企联合招聘会



日企联合招聘会

企 业 招 募 中

参加英创人才招聘会的优势



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

继多年在全国各地以及日本举办多场广受好评的日企联合招聘会经验, 到场应聘者均来自国内外知名高校, 涵盖文理科应届生、留学生以及国内外日企经验者。

全国招聘会明细(下半年)

虚位以待, 静候卿来

上海

2024 11/30 (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)

电话: 021-23526150 (Ms.金)

邮件: info_cn@persolkelly.com

北京

2024 11/16 (六)

地点: 待定

电话: 010-85172300-141 (Ms.马)

邮件: qingyuan_Ma@persolkelly.com

广州

2024 11/02 (六)

地点: 广州建国酒店(天河区林和中路172号)

电话: 020-3835-0377 (Ms.邹)

邮件: zou_lingli@persolkelly.com



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

西安市北大街宏府嘉会广场倍格官邸4F
Floor 4, BIGGER, Hongfu Jiahui Plaza, Beidajie Avenue, 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

成都 CHENGDU

成都市锦江区下东大街199号睿东中心B座42层
Floor 42, Tower B, Pinnacle One,
No.199, Lower Dongda Street, Jinjiang District, Chengdu
电话: +86 (28) 6519 5192

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