

日资企业 HR REPORT

NOV 2020 Vol.14

第三季度
2020年

- > 各行业日企人力资源需求
- > 人力资源相关新闻纵览
- > 2020年日企福利调查

> 总经理采访

北京萨莉亚餐饮管理有限公司

> 人事劳务专栏

经营者不可不知的人力资源管理知识③

▶ 各行业日企人力资源需求	3
▶ 总经理采访：北京萨莉亚餐饮管理有限公司	5
▶ 人事劳务专栏：经营者不可不知的人力资源管理知识③	8
▶ 人力资源相关新闻纵览	11
▶ 2020年日企福利调查	12
▶ 安众业务介绍	15

本报告书是由英创中国进行编写，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，是以英创每年超过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。

英创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。

Copyright (C) Intelligence China 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。

本文の知识产权归英创中国所有，未经许可，不得转载。

> 各行业日企人力资源需求



以下图片是各行业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英创人才所有

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

- 2020年第三季度,日企制造业整体招聘需求呈显著上升趋势。受今年疫情的特殊环境影响,制造业复工复产较往年推迟,因此招聘需求在第三季度出现了集中释放的情况。技术性岗位的招聘量剧增。其中技术研发、售前/售后技术支持及技术销售方面的复合型人才缺口最大。内勤岗位需求较往年同期有显著下降。
- 贸易/进出口行业的招聘需求与前一季度持平。

制造业



贸易/进出口



- 第三季度、批发/零售行业的招聘需求继续保持增长。其中电商运营、APP运营专员等职位明显增加。
- 咨询业的招聘需求与前一季度相比有明显增长。但行业整体的新增招聘案件不多。

批发/零售



咨询业





- 随着贸易 / 进出口行业的复苏，物流 / 仓储行业招聘需求开始增多。其中销售岗位居多。
- 房地产 / 建筑的招聘需求继续增多。但主要以总务担当、营业岗位为主。

房地产/建筑



物流/仓储



- 第三季度 IT/ 通信的招聘需求与上一季度相比小幅下降。临近双十一，人员流动少，新增岗位也减少。
- 金融 / 银行业的招聘需求与上一季度持平。新增职位主要是法务、合规、营业。

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%)
- ↘ 小幅下降 (70-90%)
- ↓ 大幅下降 (不到70%)
- 基本持平 (91-105%)



北京萨莉亚餐饮管理有限公司 Beijing Saizeriya Restaurant Manager



【通过饮食，创造丰富多彩的日常生活】

迅速开展海外事业，引领在外就餐全球化的萨莉亚。

目标是在中国拥有3,000家店铺，正在不断努力开店中。

本次就请北京萨莉亚公司的内山总经理谈一下中国的业务情况、疫情后的复苏以及对今后的展望。



北京萨莉亚餐饮管理有限公司

董事 总经理

内山 雅晓



① 请介绍一下贵司在中国的发展沿革

萨莉亚中国于2003年在上海成立，同年11月末、第1家店铺开业。

当时的定价比现在还贵了近一倍，导致很难吸引顾客。眼看就要退出中国市场了，我们回归到日本创业时所确定的“希望更多的顾客能够开心满意”这一理念，将价格调整到低于竞争对手50%~70%后，门庭若市、大排长龙。

2007年广州萨莉亚成立、2008年北京店铺开业。目前我们在中国的店铺数量已经超过了340家。

上海开业时我们有一道菜是用生的蔬菜做的色拉，当时很多中国人说不吃生的菜。但是因为我们一直提供清脆新鲜的蔬菜，反而给客户留下了食物很健康的印象，色拉成为了人气商品的第一名。现在色拉在北京店铺的销量已经超过了日本萨莉亚。





② 在中国的业务发展与日本有何不同？

日本店铺的口味在全国都是统一的，但在中国是因地制宜的。口味上我们尊重当地员工的意见并作为重要的参考因素。

令我们苦恼的是与日本相比，中国的店铺租金以及人工成本的涨幅很大。一般情况下这些因素都会影响定价，但是我们想尽可能让客户能以实惠的价格享受美食。为此我们在经营上下功夫的同时也努力控制价格。

另外、我们的基本理念是：“奉献 正直 友善”。不论是在店长会议上还是其他场合，我们都致力于传播该理念。这个理念在员工中产生共鸣，很多人已经在萨莉亚工作了10年以上。

③ 中国的经营特色是什么呢？

中国萨莉亚是以独立法人的形式进行经营的。因此我们并不会因为业绩有赤字就马上退出中国市场，而是孜孜不倦地努力经营，培养人才，直到业务进入正轨，这正是我们成为独立法人的原因。

此外，我们所有的店铺都是直营店。如果是加盟店，各店铺的店长有可能会自作主张地更换商品以及调整价格。如果发生这种情况就很容易损害萨莉亚的品牌。因此坚持直营是我们的开店方针。

④ 日本萨莉亚已经提供外送和电子结算服务了，在中国已经开始实行了吧？

中国店铺肯定有电子结算，但目前提供外送服务的只有北京。

我们的初衷是希望客户进店后能吃到热腾腾的食物，因此总公司的基本路线是不提供打包和外送服务的。

但为了满足客户的需要，我们在北京的部分区域开始提供外送服务了。这次疫情导致很多人无法外出，我们就将外送服务扩展到北京和天津的所有店铺。在理解公司基本路线的基础上，根据地区情况及外部环境的变化做出相应改变，在我看来是非常重要的。



⑤ 请您谈一下疫情期间以及现在的情况。

疫情发生后，我们将员工以及客户的安全放在第一位，关闭了部分店铺。只有在北京当局要求开门的商场内有6家店铺维持短时间运营。3月开始考虑了商场的意见后逐渐恢复运营。当然疫情时会有员工担心公司的前景。我就告诉所有员工“萨莉亚是为了给中国的顾客送上既美味又便宜的菜品而来的，绝对不会退出中国市场。我们会继续开店的。”只要有一名顾客因为没有吃饭的餐厅而苦恼，我们会牢记公司使命继续开店，将这份信念传递给每个人并为此努力。8月时我们的营业额已经与去年同期持平了。



⑥ 最后请谈谈您对今后的展望

我们的目标是在中国拥有3,000家店铺。目前已经在北京、上海、广州等地开业，而且还将继续开店，虽然我们的店铺主要集中在一线城市，但也正在考虑拓展其他地区。萨莉亚进入中国以来在上海已经17年，在北京、广州也超过了10年的时间。我们希望公司发展能有新的飞跃。现阶段我们更多地从中国员工的角度出发，正在修改人事制度，调整品牌战略，提升统筹管理能力。

~采访的最后~

内山先生时常回到原点，将顾客至上的经营理念带到中国。

在与内山先生的谈话中我深刻感受到工作中的他不拘泥于固定思维，用灵活的思维方式在开展业务。在经历过疫情后仍坚持继续开店，归根结底是因为那份从创业时就不曾改变的对顾客的爱。

—— 英创中国 小林 学人

人事劳务专栏

经营者不可不知的人力资源管理知识 —把握基本体系(3)“结构”与“文化”，组织两面观—

在之前的专栏文章中，我们了解了人力资源管理的对象可分为“个人”“群体”“组织”三个角度，今天我们最后从“组织”的角度来梳理其基本体系。

组织可以从“组织结构”“组织文化”两个角度看待。关于组织结构，如能把握其认识的变迁和形态的变化这两点，就足以在企业经营的实务工作中发挥作用。组织文化是公司的大方向目标、价值观，包括代表性的企业使命、企业愿景、经营理念，以及从中衍生出的企业文化。在今天的专栏中，我将围绕组织结构来为大家进行介绍。

1. 对组织认识的变迁：

前面我们已经介绍过“个人”的激励理论和领导理论，同样的，关于“组织”在经营学上也有诸多理论。理论的变迁影响对于组织的认识，关系到企业经营。

古典理论认为组织是“机械式的”，管理、功能、效率、命令、权威等是主要研究对象。泰勒的“科学管理”也是大家都耳熟能详的理论，以及现在还有很多企业所采用的直线型组织结构，便是法约尔的研究成果。

到了现代理论，认识发生了转变，它认为组织是“有机式的”、“人性化的”，这种认识是我们之前在“激励”专栏中提到的“人际关系理论”影响下的产物(注1)。主要研究对象有协作的意愿、共同的目标和信息的沟通等，这些内容即便现在也是不少企业在人力资源管理上面临的问题。

权变理论认为组织是“应变的”，主要研究的是根据经营环境、技术、生产规模、业绩好坏的变化，组织会怎样变化和应对。

注1：我司HR Report Vol.12 2020年5月 第12页(个人与激励的理论体系)中

对上述内容做了以下整理，请参考图1。

图1

理论的变迁	主要研究者	主要研究对象及其关键词	对于组织的认识
古典理论	泰勒 (F.Taylor)	功能、效率	机械式的
	法约尔 (H.Fayol)	管理、直线型、命令	
	韦伯 (M.Weber)	官僚制、权威	
现代理论	巴纳德 (C.Barnard)	协作的意愿、共同的目标和信息的沟通	有机式的 人性化的
	西蒙 (H.Simon)	协作、有限理性、个人感情 决策、行动	
权变理论	伯恩斯 & 史托克 (T.Burns & G.Stalker)	适应于不同环境的组织结构变化	应变的
	伍德沃德 (J.Woodward)	适应于不同技术和生产规模的组织变化	
	劳伦斯 & 洛尔施 (R.Lawrence & J.Lorsch)	好业绩企业的组织特征	
		部门间冲突的协调解决	

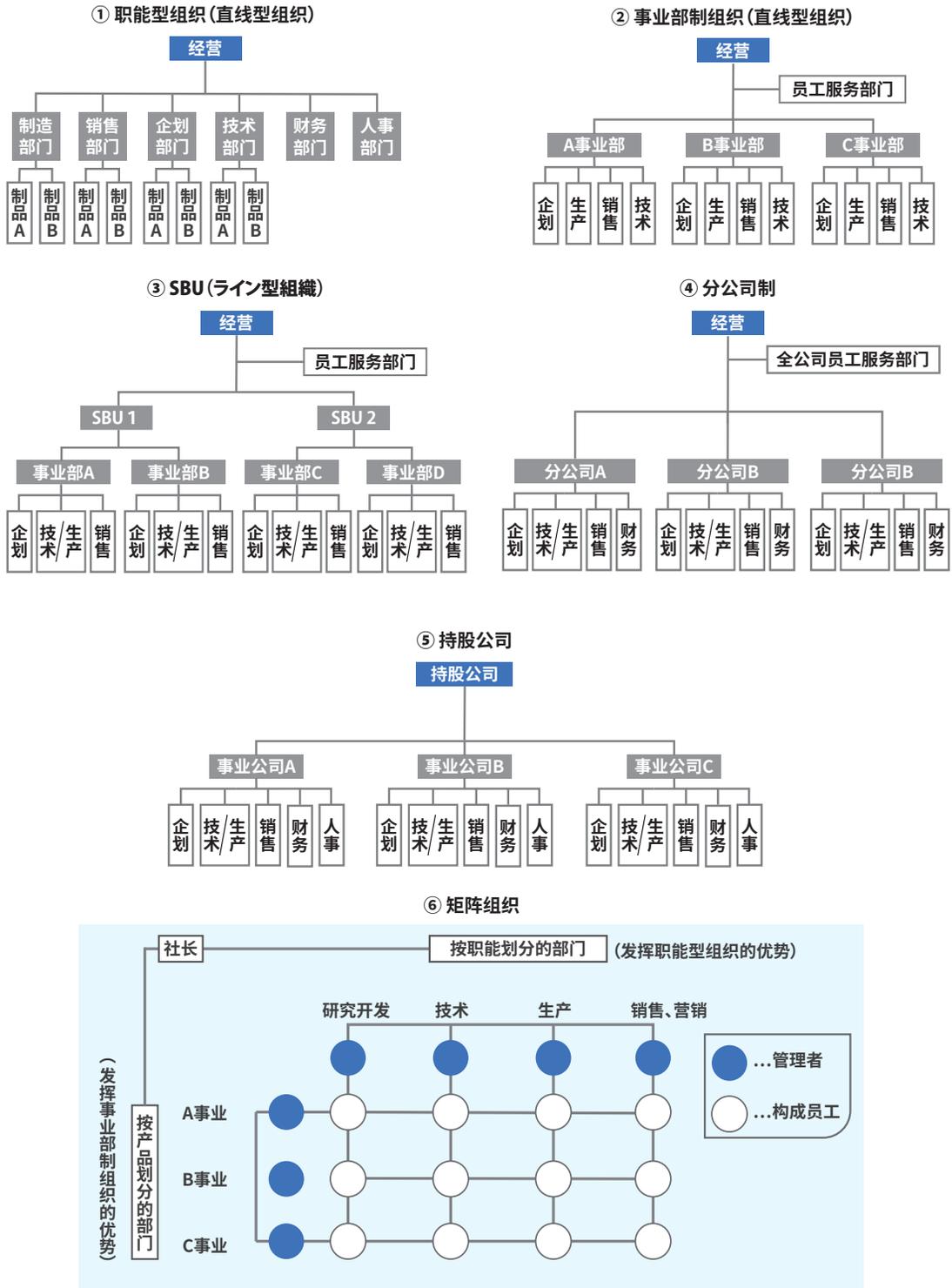
2. 组织形态的变化：

在企业组织中，以典型的直线型组织(事业部制为其中一种)为基础，有SBU(战略业务单元)(注2)、分公司制(注3)、持股公司(中国称为投资公司)等多种形态，根据公司的事业、战略、规模等会有不同变化。主要组织形态及其变化总结请参考图2、图3。

注2: SBU:有助于全公司战略的制定和实施,突破事业部之间的各种壁垒,一个战略业务单元内的事业部统一计算现金流

注3:分公司制:各分公司独立对P/L、B/S负责

图2 组织形态的代表



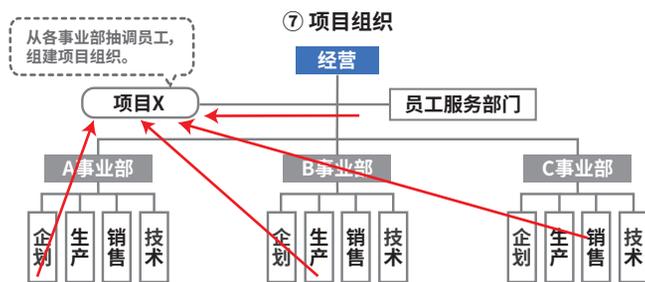
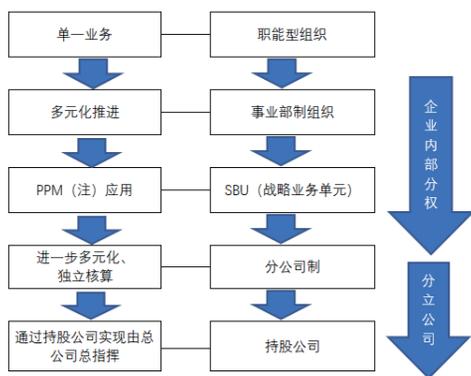


图3 组织形态变化的代表



注4: PPM:Product Portfolio Management的简称,是由波士顿咨询公司 and GE 共同开发的一种策略模型。综合市场增长率和市场份额两个因素将产品划分为四种类型(瘦狗类产品、明星类产品、问题类产品、金牛类产品)。

3. 总结:

公司在重新考虑组织的应有形态时,应该在理解上述几个角度的基础上,选择最适合自己公司的一种。不少经营者都应该听过钱德勒的结构跟随战略(这是战略和组织相互渗透的领域,因此未放入上述理论),这一理论下的组织变化与图3相关。中国的商业环境变化日新月异,经营者应时常注意“企业经营即是应对环境变化”,不被日本等海外总公司组织的形态束缚,无论当下今后,能够构建最适合自己公司的组织则最为理想。另外也要考虑到文章开头提及的企业文化的角度,通过目标明确的组织运转,才能为精心构建的组织形态注入灵魂。如此看来,“制定战略、构建组织、驱动人才”这一经营要诀中三项要素的排列顺序也可谓是意味深长。

注5:钱德勒(Chandler),主要著作《战略与结构》

参考文献:「人的資源管理 科目別講義レジュメ(2006年度)」(株)日本マンパワー 中小企業診断士 受験研究会編

—以上—



须藤洋介

英创安众企业管理咨询(上海)有限公司
副总经理

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。



吸纳2020届高校毕业生的中小微企业可申领一次性吸纳就业补贴

今年,为鼓励中小微企业吸纳高校毕业生就业,《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》提出,对中小微企业招用毕业年度高校毕业生并签订1年以上劳动合同的,给予一次性吸纳就业补贴。

为便于符合条件的中小微企业申领享受补贴政策,7月23日,人社部发布了中小微企业吸纳高校毕业生就业补贴政策有关情况一览表,梳理了各地补贴发放标准和申领途径。其中,上海、江苏、浙江、湖北的相关内容摘录如下:

地区	吸纳对象	补贴标准(元/人)	申请材料	申领途径
上海	毕业年度高校毕业生	2,000	高校毕业生名单	人社部门
江苏	毕业年度高校毕业生	各市自定	各市自定	人社部门
浙江	毕业年度高校毕业生	各市自定	各市自定	人社部门
湖北	毕业年度高校毕业生	1,000	各市自定	公共就业服务机构

目前,此项补贴正在审核发放过程中。具体申请材料和申领流程请咨询当地人力资源社会保障部门。

教育部决定取消《留学回国人员证明》

9月17日教育部发布公告,决定自2020年11月1日起,取消《留学回国人员证明》。自2020年10月1日起,驻外使领馆不再受理开具申请。

《留学回国人员证明》取消后,相关部门和单位根据实际需要,可通过留学人员提供的国外院校或科研机构录取材料、国外院校颁发的学位证书或毕业证书、国外院校或科研机构出具的学习进修证明材料或留学人员自愿在教育部留学服务中心开具的国外学历学位认证书等认定留学人员身份和经历,可通过留学人员护照及签证、出入境信息、回国行程票据等确定留学人员在外留学期限。

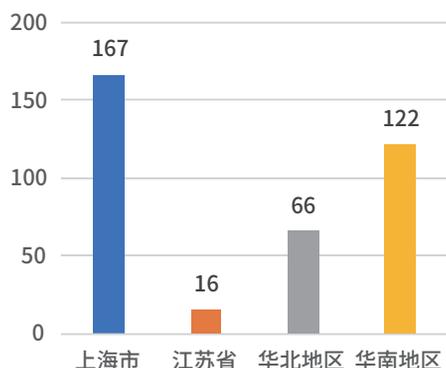
英创安众作为英创集团下为会员提供人事劳务咨询服务的咨询公司,于今年8月实施了“日企福利调查”。

福利调查每两年进行一次,调查对象以中国沿海城市的企业为主,近400家企业参与了本次调查。对参与调查的企业我们深表感谢。

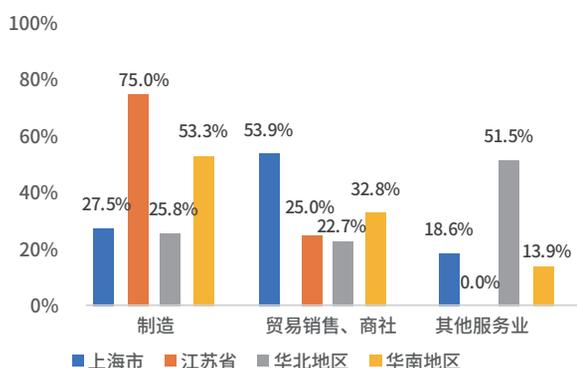
以下为此次调查报告的部分内容,主要为各地的对比结果。英创安众的会员企业可收到包含109题回答的完整版调查报告。如有兴趣,请发送邮件到info@yingchuang.com进行垂询。

1、回答企业属性

■地区分类(企业数)

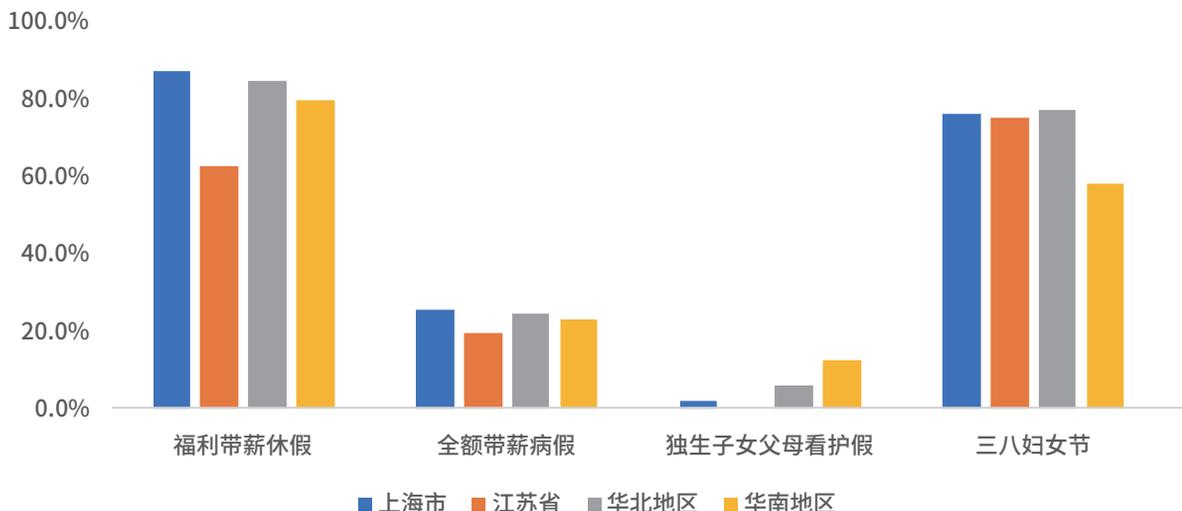


■行业分类



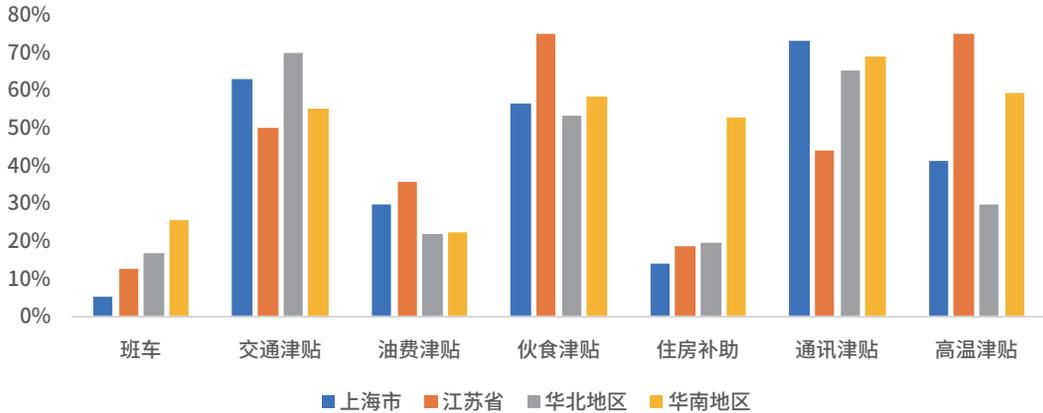
2、福利休假

以下图表为各地企业提供的福利带薪休假、全额带薪病假、女性生理假、独生子女父母看护假、以及三八妇女节特别休假的比例情况。



3、津贴

以下图表为各地企业提供班车、交通津贴、油费津贴、伙食津贴、住房补助、通讯津贴以及高温津贴的比例情况。



■ 出差津贴 (基层员工)

单位：元

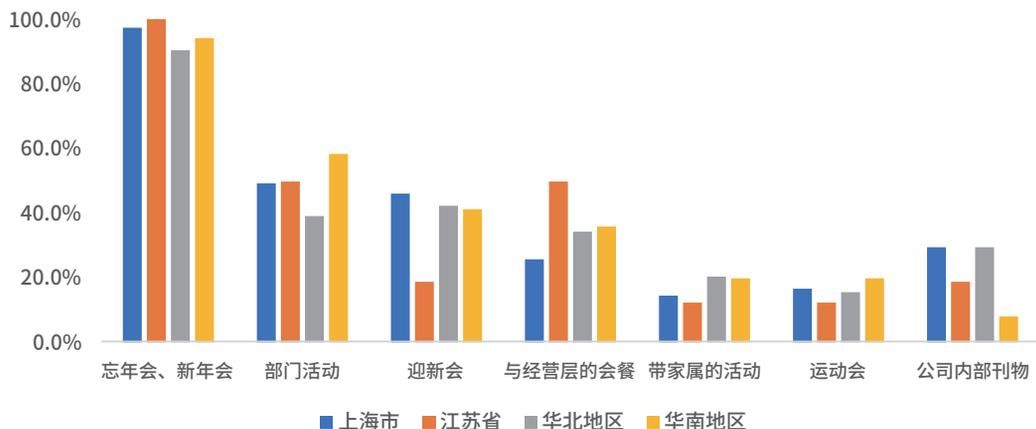
	当天往返	住宿 (国内)	住宿 (海外)
上海市	102	317	266
江苏省	47	66	199
华北地区	115	169	310
华南地区	84	124	252

※完整版报告中,按照级别分为基层员工、管理职、高级管理职。

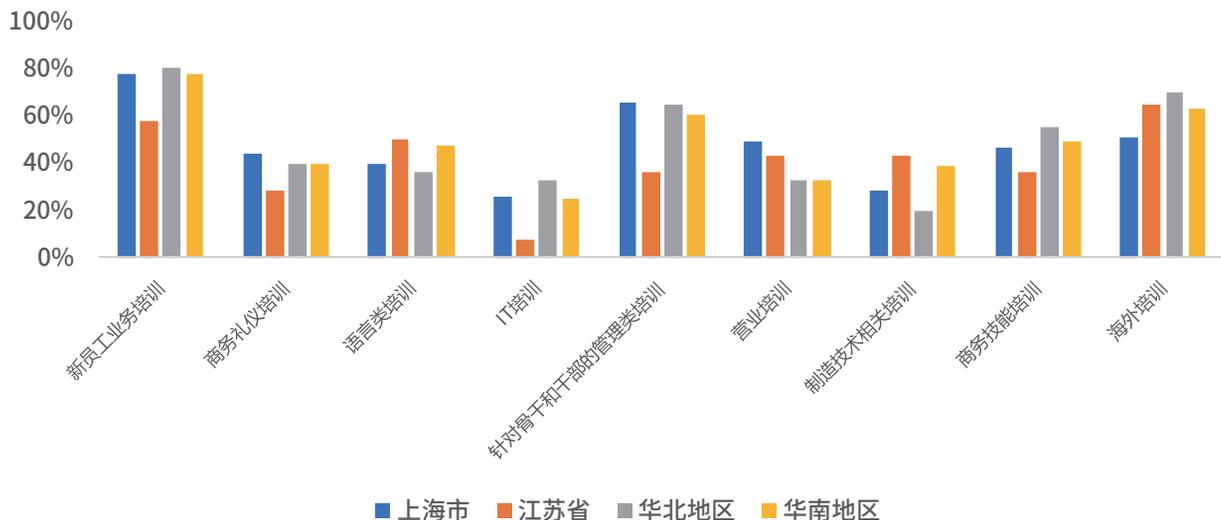
出差津贴金额分为25分位、中间值、75分位,企业可进行参考比较。

4、公司活动

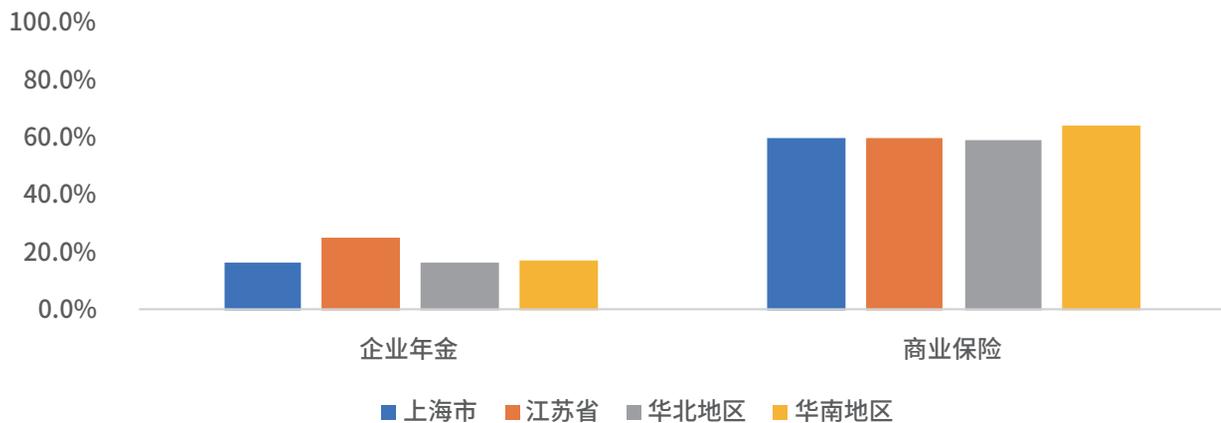
关于是否有公司活动的问题,90%的企业选择会举办忘年会、新年会。除此之外,对于部门活动、迎新会、与经营层的会餐、带家属的活动、运动会、发行公司内部刊物的举办情况请参考以下图表。



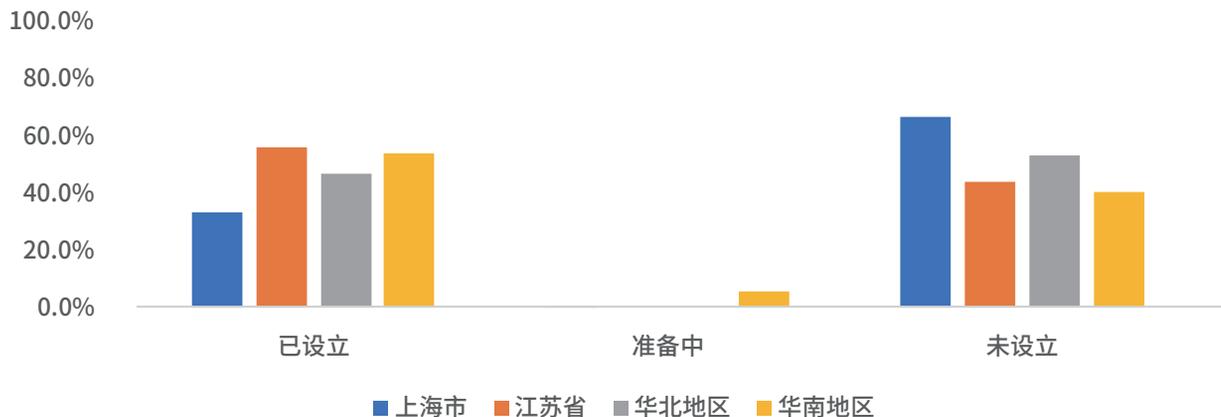
5、员工培训及培训制度:培训种类



6、住房公积金的缴纳情况及补充保险的购买率



7、工会的成立情况



英创安众 业务介绍

英创安众是英创集团旗下的咨询公司。
在中国(含香港)拥有近30年的经验与实绩。全中国会员企业600家。
由熟知中国人事劳务现状的咨询顾问为您提供服务。

人事劳务咨询

经验丰富的咨询师为您提供最合适最妥当的解决方案。

- 劳动法、劳动合同法等相关劳动法规Q&A
- 人事劳务问题解决方案、善后方案的建议
- 提供人事劳务管理文书样本(不包括劳动合同和各类公司内部规定)
- 各种资料(劳动合同、各类公司内部规定等)的确认
- 职级、工资、奖金、评价、加薪升职制度的制订与建议

人事制度咨询

协助企业构建人事制度,实现企业的战略目标和组织的发展壮大。

- 等级制度
- 薪酬制度
- 评价制度
- 加薪与升级制度
- 奖金制度

单项业务

- 员工满意度调查
- 员工管理:
代为制作文件及修订、举办说明会
- 工资调查:
制作有市场竞争力的工资表时、可灵活运用

信息服务

定期提供最新的人事劳务相关信息和工资、加薪及企业福利等信息。
拥有中国10,000家企业、50万人的数据库。

- 发行定期刊物
- Anchor HR News
- Anchor Labor Law News
- Anchor CPI data
- Anchor Case Study
- 提供人事相关的调查报告

公开课

以免费或者优惠的会员价格参加各类公开课。

公开课主题:

- 劳务基础
- 就业规则
- 人事制度
- 管理、领导力
- 报联商
- 赴任者



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。
英创中国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**24年**的
丰富经验



超过**200名**
经验丰富的顾问



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



<<扫描二维码，关注我们了解更多最新信息！>>

英创人才服务（上海）有限公司

Intelligence China

上海

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

苏州

苏州市工业园区
苏州大道西9号
兆润财富中心西塔2002室
suzhou@yingchuang.com
0512-6958-0058

北京

北京市朝阳区建国门外大街
甲6号1幢爱思开大厦
(SK大厦) 第9层07A
beijing@yingchuang.com
010-8517-2300

广州

广州市天河路230号
万菱国际中心4002-4004室
jpdesk@yingchuang.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2106室
jpdesk@yingchuang.com
0755-2221-8481
0755-2399-6500

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