

ESR

天津支社

Company Name : East SunRise Consulting Co., Ltd (TianJin)
 : (北京旭日東光信息諮詢有限公司 天津分公司)

Established: 01th Feb 2012

Capital: 200,000 (RMB)

Employees: TianJin: 7 (日本人1名、中国人6名)

Office: 天津市河西区南京路39号
 天津国际贸易中心(凯德国贸) C座3606室

TEL: (8622) 5900-0252/0253



请关注我们的公众号哦!

信任是一种什么话都不用说
 就感觉得到的力量。

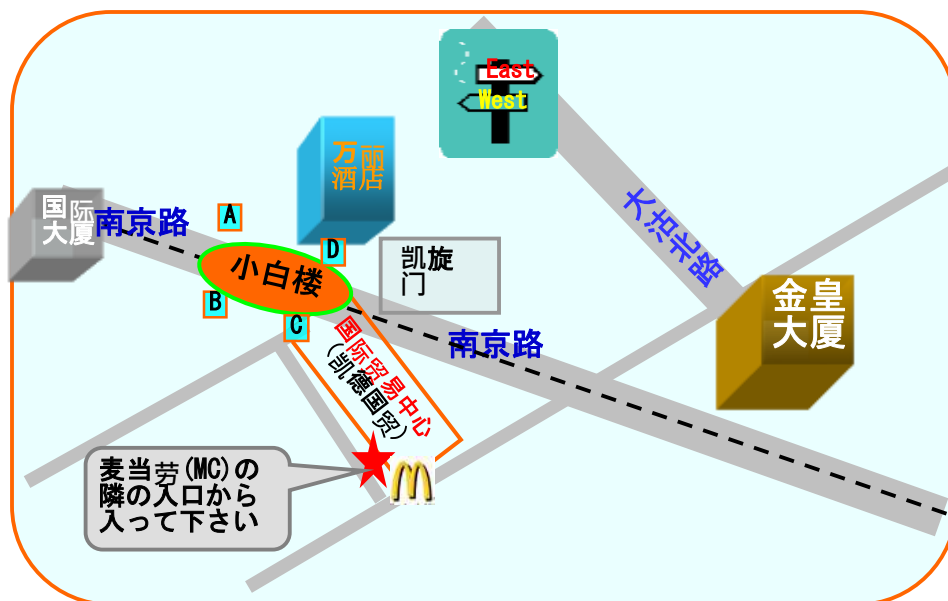


C座の入口はこの一番
 高いビルの裏側です



地下鉄1号線の
 小白楼駅のC出口
 はこの辺ですが、
 ここから出て、
 このビルの裏側
 に回って下さい

最寄駅: 地下鉄1号線 小白楼
 出口: C 徒歩: 1分



入るのが少し難しい(汗)
 エレベーターもカード
 がないと階を押せない
 (汗)
 保安に言うか、誰かと
 と一緒に乗るか(汗)
 or電話を下さい:
022-5900-0253
 迎えに行きます!!

会社紹介

企業約
820家



日系企業
合併企業

求人

紹介

ESR

登録

仕事紹介

登録人材
各種人材

- * 短時間で、最適人材を確実にご紹介
- * 初期選考から面倒な連絡や交渉等をお任せ → 時間削減
- * 完全成功報酬なので採用後始めてお支払い → 安心

適正評価

①履歴書

+

②評価表

↓

③適材



時間節約
離職率減

低価格



約10%安い

*詳しくは「評価表」をご参照ください

♥ 24時間以内でご対応のKey Word はTeam Work !!

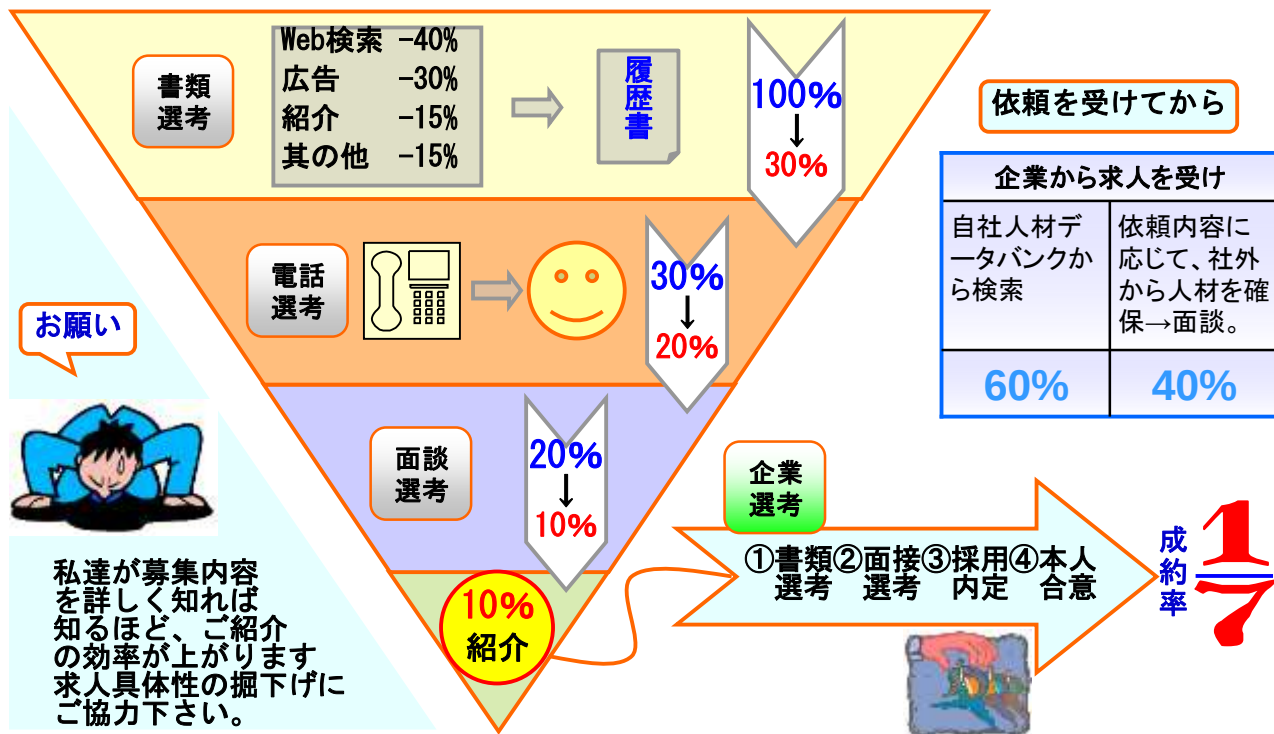


ご依頼によっては「チームワーク」でご対応

至急なご依頼などの時には、会社全体で候補者探しから推薦までの対応をすることによって、より迅速に適人材を多くご紹介することが可能
他社に無いチームワークが弊社の「売り」です

人材選考の流れ

*ご紹介にたどり着くまで人材を厳選



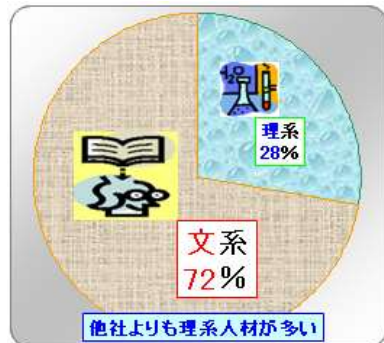
紹介の流れ

	1)求人	2)紹介	3)調整	4)面接	5)採用	6)入社	7)勤務
企業	- 求人内容をお知らせ 「料金確認書」署名送付	書類選考	面接したい候補者と面接希望日を連絡		「採用通知書」を発行		勤務開始後14日以内に紹介料金をお支払いください
弊社	- 依頼内容確認訪問 - 的確な候補者へ応募意思確認連絡	候補者の①履歴書 ②評価表を送付	面接日時を調整連絡		- 入社意思確認 - 条件確認交渉 - サイン済みの「通知書」の返送	「紹介料金請求書」を発行	After follow!
人材	応募検討	意思確認		面接へ参加	採用通知書に署名	初出勤	

2014年5月統計
有効SAMPLE数
求人: 3,810 個
人材: 12,800人

専攻

留学経験者48%

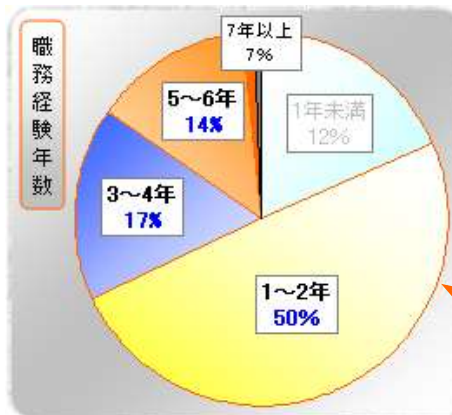


日本語を専攻＝文系
日本留学でも学費が安い等
文系を選ぶ方が多く、
一般的に日本語＋理系
人材の割合は10%以下

*営業の求人が約**30%**を占め
対し人材は22%で、7%足
りません、特に男性の
営業マンは転職率が高く
慢性的な人材不足。

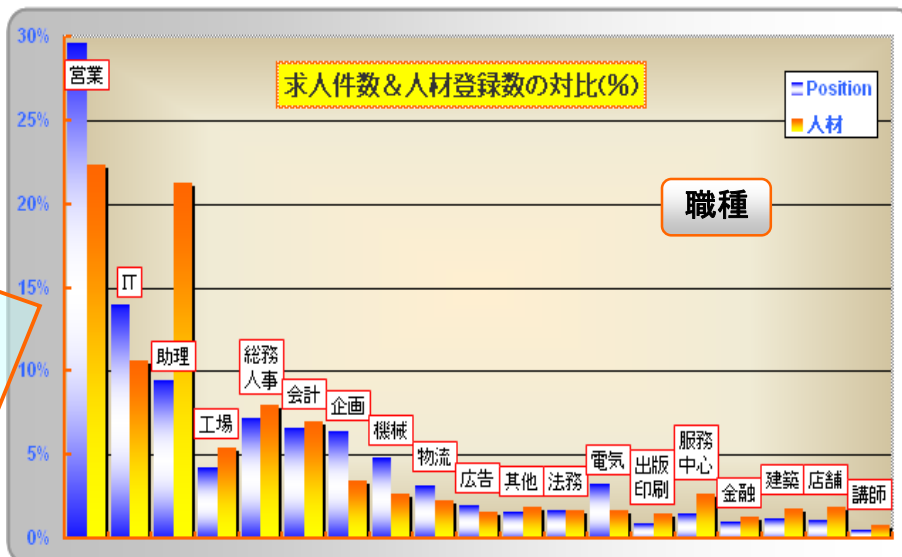
*秘書や通訳、**アシスタント**
系のポジションは人材供
給が約需要の2倍、比較的
に人数を集めやすく、**優
秀な人を安く雇用**できる

*電気や機械系の人材は貴重
大凡→**需要3：供給1**
技術専門性＋経験＋性格
で選ぶと中々募集できな
い状況、何処かで妥協も
必要(?)
その中でも弊社が抱える
理系（IT含む）人材割合
は約**他社の2倍**。

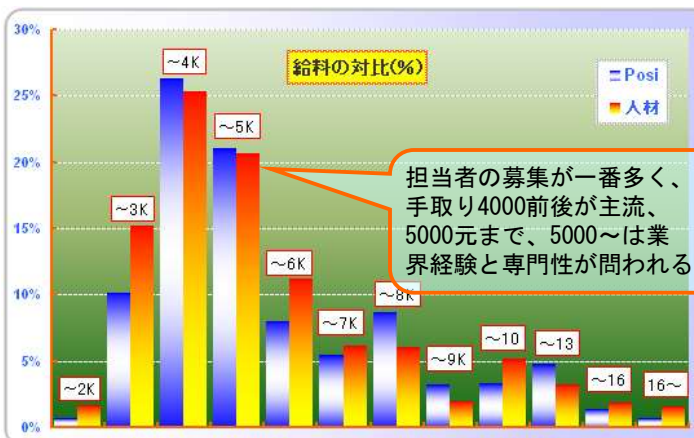


*転職希望者の半分
が1~2年経験者
の第2新卒
*6年以内で転職をし
ない人の割合は10
%未満
*1年未満の方は転職
希望者が一番多い
が、弊社では左程
面談対象にしてい
ません

求人件数&人材登録数の対比(%)

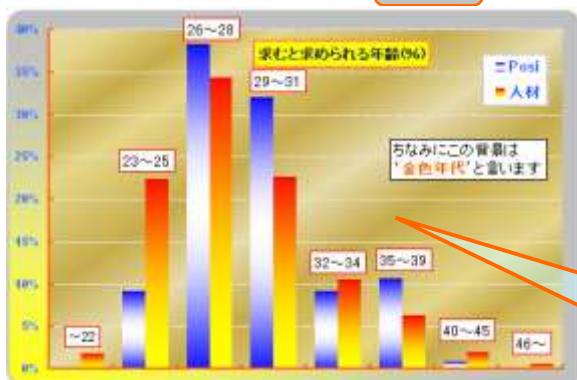


給料



担当者の募集が一番多く、
手取り4000前後が主流、
5000円まで、5000~は業
界経験と専門性が問われる

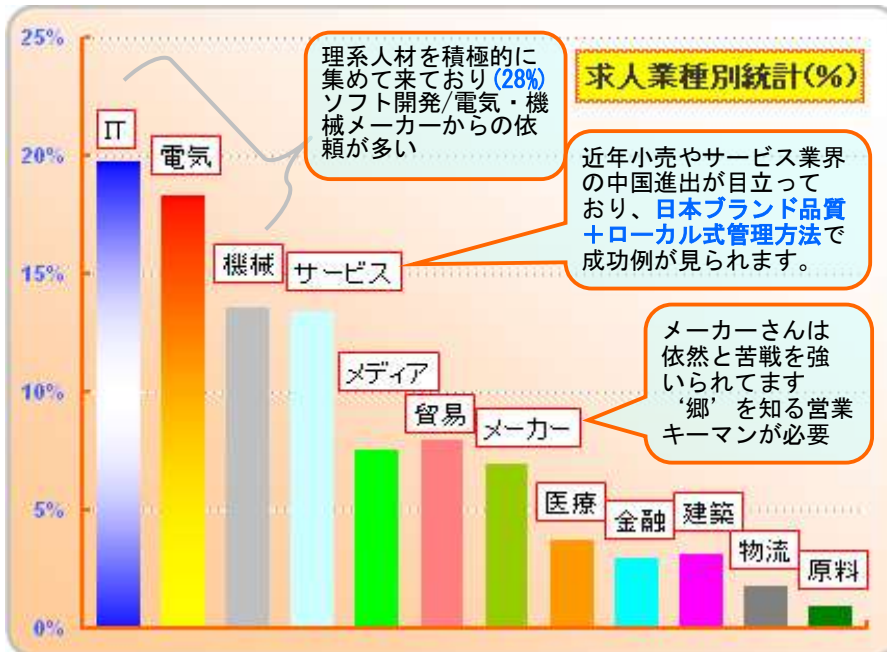
年齢



卒業してから3~4年の人材が人気、又は30歳前後のリーダー。
'**黄金時代**'が長く続く事無く、32歳からは専門性or管理
経験が問われる。逆に35~39歳の課長レベルの求人では
既に安定している方が多く、専門性ある候補者が足りない

これまで求人依頼を頂きましたお客様を業種別に統計して見ました・・

求人企業サンプル数
790社



電気:
家電/OA/工業電気/電子
半導体/通信/Test設備
医療設備

自動車業界→機械

サービス:
飲食/店舗/旅行/ホテル
不動産/会計/コンサル
法律/通訳/教育/公務員・等

メディア:
広告/出版印刷/メディア・等

メーカー:
電気・機械以外の製造業全般

医療/金融/建築など専門性が高く
業界発展が浅い業種では人材層も
浅く、プロや即戦力から纏めて厳選
することは難しいかもしれません

人材市場にもシーズン性があります

2014年統計
求人: 3,810 個

7月～8月

転職市場も夏場でピークを迎え、7月は一度は落ち着き(新卒入社の影響が、8月で再起。

5月～6月

旧正月明けの募集ポジションは殆ど消化でき、5月は一旦落ち着きます。6月は再度UPし、リーダー格募集が多い。

3月～4月

旧正月過ぎ、2ヶ月程募集RASHが続きます、旧正月のタイミングにもよりますが、4月まで担当者レベルの初級人材の募集が続く。

1月～2月

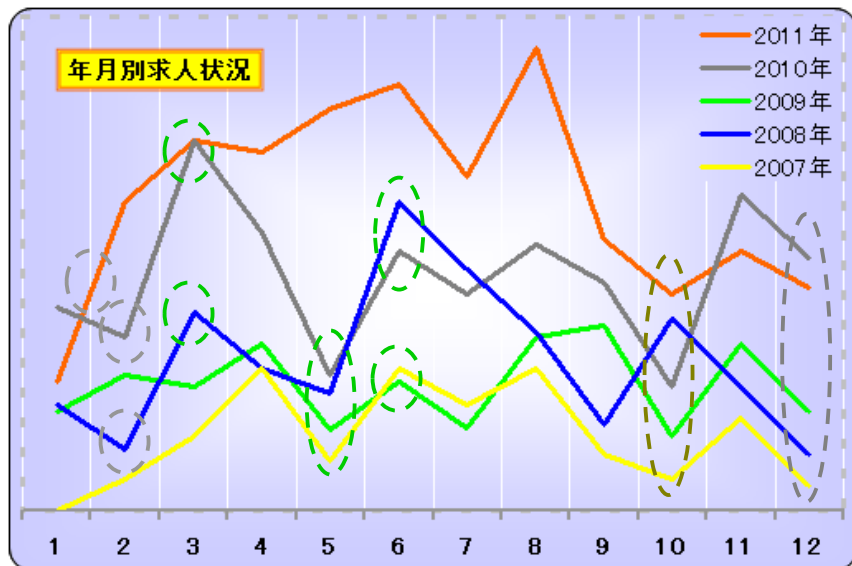
中国の旧正月(十年末ボーナス)があるため、正月前は企業も人材も殆ど動きがなくなります。旧正月後、一気にリバンドして動き出す。

9月～10月

9月は転職市場の1年のラストスパート、10月連休明けの入職で市場全体がOFFへと

11月～12月

10月連休明け=OFFシーズンの始まりとなる。旧正月までの間、技術職や管理職しか募集が無い



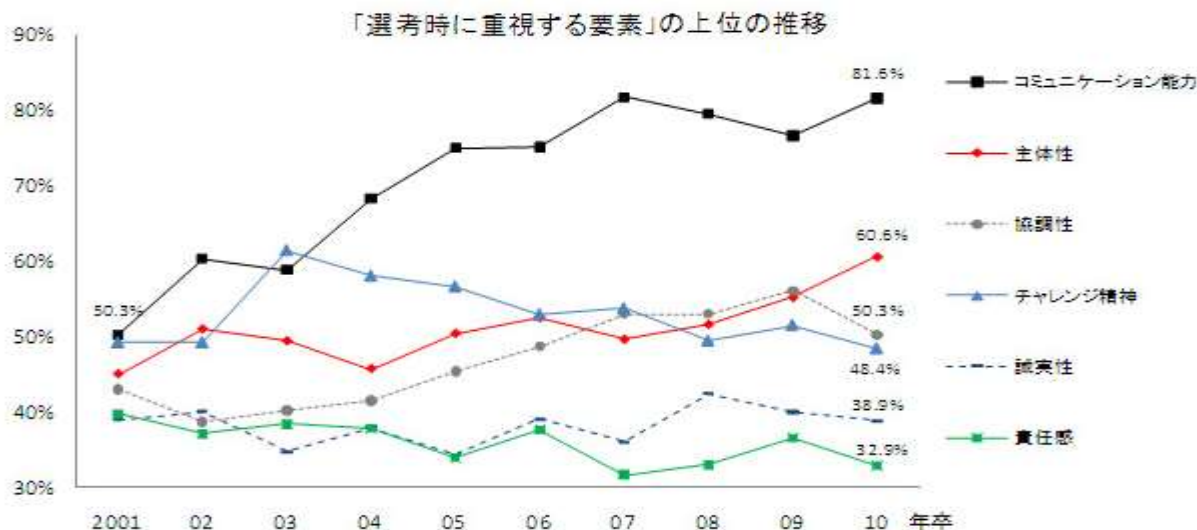
採用の要点

*採用に必要な評定要素をまとめました、業種・職種・職位・会社状況によってそれぞれに重んじる所は違うと思いますが、ご参考までに

No:12

項目	分類	注釈	採点	満点
容姿	外見	職種、業種によっては大事な要素。雰囲気とはペアですが、所謂天性的な要素。顔だけでなく、服装、姿勢、動き、表情など		4
	雰囲気	服のセンスが変わっても中々変わらないのが雰囲気。雰囲気は人の内面を映し出す鏡です、より簡単にトータルスキルを把握できます。		5
能力	Communication能力	コミュニケーションは‘個’から‘衆’への扉。如何なる仕事と場面で最も大事なスキルです。能力と経験と思想を外面に出す‘鍵’です		7
	思考力	思考も全ての始まり、考えない人は成長が遅く、能率上がらず、業績も並み以上になれず、基本的に管理職に適しない		6
	実行力	考えがあっても、実行に移せない人が多い。自己考えや命令を確実に行動に移し、ある程度手数で勝負できる。(営業職に必要)		5
	影響力	他人にどれだけ影響を与えられるか、管理職に必須。必要なスキル:総合能力・経験・コミュニケーション・人徳・人格魅力 等		4
経験	業務経験	専門の業種、職種の経験。座っているだけの実の無い経験をすらすらと履歴書に書く人が殆どだが、真の経験でモノを言う方も居る		5
	社会経験	業務経験以外の経験、人生経験や社会適応性など、能力スキルを上手く活かすための基礎。仕事に対する姿勢にも影響する。		5
性格	外向性	外向性とコミュニケーション能力とは別。基本的に外向性は先天的な物で、コミュニケーション・スキルは後天に身につける物。		5
	主体性	自発性、積極性、物事に進んで取り組む力。指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に...		6
	協調性	周りとの融合性。チームワークできるかどうか。他のスキルと違い唯一高過ぎてもよくない項目		5
	チャレンジ精神	主体性と似ているが、新しい物事に遭遇した時に違いが出る。主体性が強くても、新しい物事に対して疎い人も居る		5
	誠実性	自分や他人に対し誠実でなければ全てが無となる。マイナスとなる		6
	責任感	責任感が強ければ本人元来の能力・経験以上の力を発揮できるが、逆に弱ければマイナス効果で回りや会社に迷惑が...		7
コスト		他人より1.5倍仕事が出来ると優秀な人材でも、2倍の給料を払ったら計算が合わない又、お金の惹かれて来る人は又お金で去ることも。人事にとってコスト計算は大事。		5
適合性		現在の社風やチームの輪に合うかどうか、いくら優秀であっても‘場違い’の者も居る。優秀な人を入れて逆にチーム全体の力を下げたケースもある。‘適所’は大事		5
将来性		健全で発展性のある組織作りのために欠かせない要素。担当の募集でもその人が管理職に成れるかどうか想像することによって5年後、10年後が楽になる。		6
応募意欲	仕事内容	仕事内容に本当に興味が有るかどうか？‘何でも良い’と言う方は挫折しやすく、諦めやすい。30歳までは80%以上方向性が無い		5
	応募会社	‘心の奥底から御社に入りたいです’と会社に惹かれて応募する人は10%未満。こういう人材をこそ理由を問うって重宝にすべき。		4
Total:				100

選考時の重視要素（日本側）



資料：日本経団連「新卒採用に関するアンケート調査」2001年度～2010年度

*選考にあたって特に重視した点を25項目より5つ回答、全回答のうちの選択割合を%で示している

募集要項の記載内容

応募者が工夫して履歴書を入念に書き、良い職を見つけようとするように、企業側も募集する際に募集内容等を明白に、詳しく示す事によって互いの時間を節約出来るだけでなく、より「正しい」「優秀」な人材を募集できると考えます。下記最低限必要な募集項目をご参考下さい：

会社概要	過去	日本本社の設立、業務内容（詳細）、発展経過、業界状況。	必要項目 設立年月・業務内容 社員数・拠点数・組織内訳・沿革歴史・など
	現在	日本側及び現地の規模、人数、部署配属、平均年齢、会社＆部署の特長など	
	未来	今後の業界及び会社・部署の発展性、方向性、	
	現地	日本サイト過去現状も大事ですが、現地スタッフにとっては現地の様も知りたい	
仕事内容	仕事内容なるべく項目別に詳しく明白に（それぞれの割合があると尚可）、仕事項目が一つ増えただけで退社する人も居ます。また中国人の方はキャリア・アップのために転職をする傾向があるので、予め募集ポジションの将来性、発展性（待遇面を含め）明白にすることによってモチベーションを高め離職率を抑えられる。 * 出張の頻度、上司は誰か、部下（人数）、予想される困難、仕事の魅力など		
募集条件	年齢・性別	年齢の記載例：25～35歳（枠）、27歳前後が一番良い。と両方の記載があるとBetter。	
	学歴・専攻	能力：○○力＋○○力と形容詞を並べて表現するだけでなく、なるべく例や必要背景などを短い文章で説明すると、応募者も判断しやすい。	
	能力・経験	経験：○○の経験を何年以上（優先必須か）	
	性格タイプ	性格も○○性と形容詞だけでなく、具体的に文章で挙げて、また「こういう人は×」と悪い例も有ると◎	
待遇	*基本給（税 前/税後） *ボーナス *各手当 *其他福利	待遇：面談と書きたいのは解りますが、面接2次・3次と進めていくうち、待遇面で折り合いつかず結局時間の無駄になるのを防ぐために、最初から採用予算の範囲をしっかりと紹介会社や候補者に伝え、また候補者の現在値及び希望値を確認することも大事。 ○○元～○○元と記載する場合：企業は下限を見て募集し、応募者は上限を見て応募することが多いので、具体的にどのような方がいくらと例を挙げて記載したほうが良い。	
その他	良い人材を募集しようとするなら、優秀な応募者たちをしっかりと惹きつける要素を広告のように打ち出していかなければいけません。募集の目的性、御社で働くメリットやポジションの将来性、発展性などをしっかりと詳しく伝えることによって、より優秀な方を多く呼び寄せることが出来、成功に繋がります。また無駄な面接を防ぎ、採用人材の安定性にも繋がります。		

* 弊社に専用の求人フォームがあります。お申し付け頂ければ電子版を送付致します。

採用注意点

採用条件	会社や採用ポジションの状況により予め採用の条件と重点を重要順にリストアップする必要があります。何が必須条件で何が優先条件なのかを決めて、それぞれの比重を採点方式を用いて面接をすれば、面接での迷いや‘ 感覚採用 ’によるミス採用を避けることが出来る。
面接期間	2ヶ月程時間を掛けて慎重に候補を選ぶ会社も有りますが、書類選考から面接、採用に至るまでの期間が長ければ長いほど①応募意識の減少、②他社への内定とデメリットも多いので、選考時間は一般的に1週間～3週間をお薦めしております。 *個人差も有りますが、求職を始めてから： 2週間での就職率は20～30% 1ヶ月での就職率は50% 2ヶ月での就職率は85%以上 折角優秀な人材を回数重ねて面接しても、必要以上の時間が経つと、既に他社に決ってしまった！ケースが殆ど。中でも候補者が優秀であれば有るほど、早く就職が決ります。
待遇交渉	中国人候補者が転職する際、望む給料UP率は約10～50%です。大凡10～20%に落ち着きますが、弊社の履歴書には前職給料と希望給料が記入して有りますので、ご参考下さい。 人材をご紹介する前には大凡の待遇範囲を本人に伝え、同意を得ておりますが、応募途中で状況変化する場合もございます。 採用内定後の給料の交渉をお任せ下さい： 弊社では面談時に本人状況及び希望を詳しく伺っており、当人の‘受け入れ限度’をも大体確認して有ります、また本人の希望にだけ頼らず、過去の経験や能力、業界相場などをトータルの考え、該当給料の目安も大体ついております。給料面の交渉も比較的にしやすいですので、気軽にご相談下さい。
「内定通知書」	候補者内定の場合、必ず書面の形で(「内定通知書」や「オファー・レター」)採用内容を記入し、弊社に送り下さい。弊社から候補者に意思確認(サイン返送)をします。 *口頭での伝達は思わぬトラブルの元になるので、ご注意下さい。 トラブルの例： 以前、口頭伝えの採用によって、候補者は現職を辞めて入社しましたが、一ヵ月後の給料日で理解していた金額と違うことが解り、候補者が採用会社と紹介会社を訴えたケースも有ります。 *弊社に「採用内定通知書」のフォーマットが有りますので、ご使用の際にはお申し付け下さい。
緊急採用	至急採用の場合、短期間で複数の候補者と面接する時は比較しながら相応しい順番をつけるための面接を心掛けましょう。‘一番’だけに拘っていると他との比較が出来なくなり、‘一番’を採用できなかった場合、仕切りなおしによる思わぬ時間のロスになります。

私たちがこれ程に人事に拘る思い：

人が企業を作り・企業が人を作る、企業が成功するも失敗するも一番の原因は‘人’に有ると思います。

こうした中、各企業は思考策を練りながらも、採用現状は今ひとつ企業成長に伴わず、比較的‘簡単’であると思います。我々に関る全ての日系顧客の在中業務の成功を願い、とことん‘人’に拘って行きたく、人事採用のプロを目指し、意義ある採用のお手伝いさせて頂きたいと思っております。

本当の‘人材’は百に一人で、‘完璧’となると更に居ません。そうした中で如何に適材適所で企業・人材双方の立場に立って喜ばれる仕事出来るか、それが我々の遣り甲斐であり、生き甲斐でも有ります。

我々は‘ただの人材会社’では有りません。人の人生一企業の将来に僅かな良き変化をもたらしたいから、日々の勤勉と熱い心で頑張り続けて行こうと思っております。

エジソンの名言：

「天才とは1%のひらめきと99%の努力」

人材紹介をやっている会社も思います

「人材とは1%の素質と99%の教育」であると。

1%と99%の割合はどうか(?)と思いますが、
企業側の選考を見ますと、1%の素質を厳しく測る割には、99%の入社の後の教育がおろそかで、社内トレーニングに投入する時間もお金も、意識も少なく結局は採用も雇用も、抜擢も解雇も
‘できるやつ’と‘できないやつ’を見分けるための作業と結果で終わってしまいます。

つまりは、本人(素質)任せ。

それでは折角入社できても、同感し、完全な‘会社人’になるはずもなく、本人達にとっても‘働く＝様々な作業＝給料’に留まり。会社は成長しません。

我々はいろいろな候補者と面談し、様々な企業の募集に携わって参りました。もし1%の素質だけで人材を見るなら、‘人材’と呼べる素質の持ち主は全体の1%未満であると思います。

時間を掛けて、自社に合う人材を見つける事ももちろん大事ですが、人事戦略として：99%の社内教育をも会社発展を左右する要素として真剣にご検討頂けたらと思います。

人材紹介会社として、このような事を言うのは少し‘ずれている’とは思いますが、我々としても唯の人材紹介から、トータル人材コンサルティング会社として、紹介前から～紹介後までの人材及び企業のサポートを‘徹底的’に‘一生懸命’やって参りたいと思っております

