



汇讯

雇员风险管理月讯

2024年

7月刊

呈送真相 | 确立诚信

香港 HONG KONG
北京 BEIJING
上海 SHANGHAI
广州 GUANGZHOU

西安 XI'AN
槟城 PENANG
伦敦 LONDON

Pursuing Truth · Building Trust

目 录



本 月 热 点



汇 华 分 享



行 业 资 讯

本月热点



HR与HRBP到底有哪些差别？

在全员“降本增效”的大环境下，今年HRBP真的火了不少……

年初时，一般都是互联网等行业的HR讨论比较多。各公司经过一年的经营盘算，发现业绩下滑，纷纷表示需要HRBP来对业务部门提供点对点的服务。越来越多的公司期待有HR能够深入业务，以便更好地针对性地制定人才培养计划与绩效考核（如销售团队）方案。**但是，HRBP看似多了“BP”二字，实则差别还蛮大的。特别是对于传统行业的管理层来说，属实是一头雾水。**

也有HR表示，今年尝试转型到所谓的HRBP岗位，但是工作了几个月发现所承担的HRBP角色与之前的工作并没有本质的区别。

相比满心期待转型后，现在是满满的疑问：大家都说BP好，那BP到底好在哪些方面？与HR的到底在哪些方面有差别？

1

上面那位HR就是比较典型的例子，也是普通HR转型到HRBP遇到最普遍的情况。

大多数HR本身没有做过业务工作，对业务不熟悉；加上公司没有设立三支柱，一个人独自摸索，工作很容易做回HR的老本行工作。

下面我们将明确两者之间的差别。这种差别不仅仅体现在表面的薪酬待遇和工作职责等层面上，更深层次的层面，更深层次的层面，则体现在对业务的理解和思维方式上。

首先从表面上看，HRBP相较于传统HR，通常享有更高的薪酬待遇。

以3-5年工作经验为例，HRBP的薪酬待遇多在11k-20k区间，而传统HR的薪酬待遇则多在8k-11k区间。

在工作职责上，HRBP不仅仅是在招聘上发挥作用，还要对人力资源管理有深入的了解，起到完善业务、提升业务、引领业务的作用。

需要HRBP帮助业务团队，发现他们无法发现的涉及到人力资源方面的问题并作出优化。以便进一步挖掘公司的业务需求，进而提供点对点的咨询服务和解决方案，从根本上解决业务部门的难题和痛点，帮助业务部门实现增长。

然而，真正区分HR与HRBP的，是他们对业务的深层次理解——即业务思维。

业务思维是HRBP区别于传统HR的核心，它要求HRBP不仅了解业务的表层信息，更要深入到业务的核心，理解业务的运作和盈利模式。

无论是HRBP，还是公司的HR管理层。越来越多的公司对高薪HR的要求不再是仅限基本的人事问题，更重要的是能站在公司经营层面，用人力资源手段，为企业的业务增长带来支撑。

优秀的HR需要具备业务的BP思维



在以往的人力资源管理模式中，传统HR很少会直接参与到业务当中，他们对于业务的理解一般会通过公司的制度或者经营会议获取，比如岗位说明书、参加公司的经营会议，很少会主动参加到一线的业务运作中。

这种对业务理解的局限性，往往会使传统HR在推行人力资源项目时，导致人力项目方案效果有限。

例如，在不了解业务团队的人员结构、项目利润率的情况下，他们在设计销售激励方案时可能会过于保守/宽松，导致薪酬绩效流于形式。

再比如，由于不清楚公司主营产品的种类、成本、毛利、净利润等相关信息，无法从业务部门出发，提供业务部门需要的人或者服务。

而HRBP的定位与此截然不同，HRBP与传统HR最大的区别就是HRBP对业务有更深入的了解。

HRBP会深入泥潭，参与到一线的业务中，亲身经历业务的成功/失败，他们不仅能够理解业务的开展方式。

对业务的深入理解，使得HRBP能够在业务发展过程中，结合自己的专业知识，为业务提供有价值的人力资源支撑服务，而不仅仅是提供基本的人事服务。

正是这种业务思维的优势，才是传统HR与HRBP薪酬差距的重要原因。

值得注意的是，业务思维并不是HRBP独有的。我建议HR的管理层，也需要掌握BP的业务思维方式。

因为对于HR的管理者来说，接近业务、理解业务是降本增效的关键。即使是传统行业的管理层，掌握业务思维也能快速诊断和优化企业的业务流程。

总而言之，HR转型为HRBP不仅仅是在职称上添加了“BP”两个字母那么简单，它需要对业务深入理解和参与的能力，是一种将人力资源管理与业务发展紧密结合的思维方式。

而HR管理层应该修炼BP的业务思维方式，这样才能有利于我们降低用工成本，提升业务的运作效率。

背调迷雾：当隐私与真相相遇

在当今竞争激烈的职场环境中，背景调查已成为招聘流程中的重要环节，旨在确保企业能够准确评估候选人的诚信、能力和过往表现。然而，背调并非一项简单的任务，它需要调查者具备高度的专业性和敏感度，特别是在处理涉及个人隐私和复杂情境的信息时。

近日，我司受一家知名企业委托，对一位应聘商务拓展经理的候选人关某进行了全面的背调工作，过程充分展示了背调工作的复杂性和挑战性，同时也突显了谨慎对待背调信息的重要性。

关某，一位工作经历丰富且对此次应聘机会极为重视的候选人，在了解到背调的必要性后，起初表现出对隐私保护的高度关注。面对关某的担忧，我司调查顾问不仅详细解释了背调的目的、范围和流程，还明确了背调过程中对个人隐私的尊重和保护措施，最终获得了关某的理解和配合。关某在签署背调授权书时，特别强调了对非工作相关信息的查询限制，希望背调能迅速完成，以避免影响入职计划。对此，我司背调顾问承诺将严格遵循背调规范，确保背调过程既高效又尊重个人隐私。

背调过程中，背调顾问首先核实了关某最近一份工作经历，与企业HR的沟通中得知关某在业绩和人脉资源方面表现突出，但离职原因模糊不清，对方表示不便透露更多细节。这一情况立即引起了背调顾问的警觉，意识到可能存在未被完全揭示的事实。为深入了解真相，背调顾问采取了更加主动和细致的调查策略，通过多方渠道寻找关某的前同事进行深入访谈。经过不懈努力，终于从关某的一位前同事处获知，关某曾在一次与客户的应酬后，**因醉酒驾驶导致短暂失联**，最终被警方拘留。鉴于此事件性质严重，企业决定与关某协商离职。为进一步确认信息的真实性，背调顾问联系了关某提供的直属上级，得到了与前同事描述一致的情况反馈，同时对方也强调了关某在工作上的出色表现，但对具体细节保持缄默。

基于收集到的信息，我司综合分析了证明人的访谈记录与多渠道核实资料，最终形成了一份详实的背景调查报告，对关某的状况发出了红灯预警，提醒企业需审慎考虑其录用决策。

汇华语录



1、在面对背调中的风险信息时，背调顾问的角色至关重要。我们必须保持高度的责任感和专业性，确保所提供的信息既准确又完整。通过多角度、全方位的验证，我们将证明人对候选人的评价与态度全面反馈给客户，从而为客户做出明智的人才选择提供坚实的基础。背调不仅是对候选人过往行为的审视，更是对未来合作潜力的评估，只有严谨而公正的背调过程，才能为企业带来真正的人才保障。

2、背调工作是一项需要高度责任心和专业技能的任务，它要求调查者在尊重个人隐私的同时，深入挖掘事实真相。通过对关某案例的剖析，我们再次认识到，谨慎对待背调信息，多方论证发掘真相，是确保背调工作质量的关键所在。未来，我司将继续秉持专业精神，为客户提供最优质、最可靠的背调服务，助力企业人才战略的成功实施。

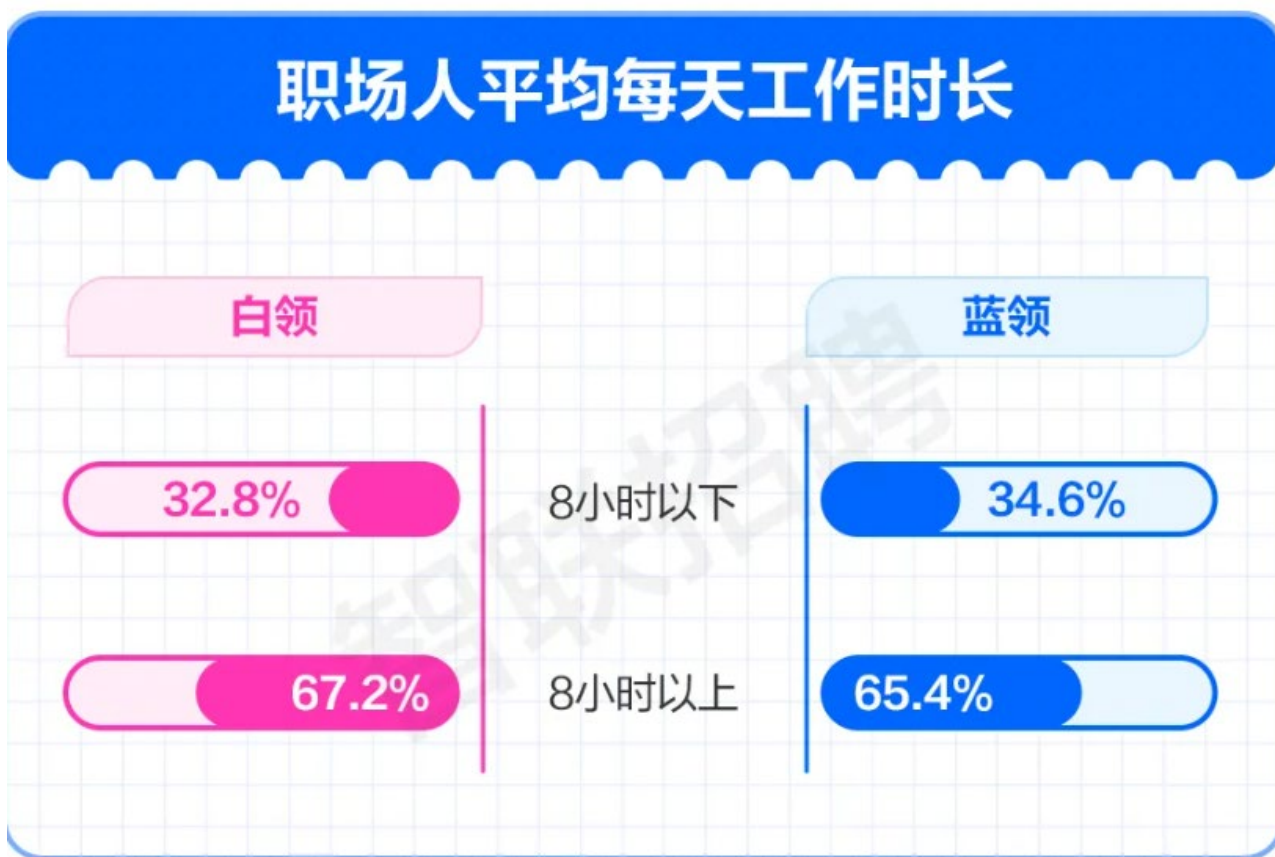
《2024职场人业余生活调查报告》

一、职场人工作现状：摆不脱的“负重前行”，如何争取“岁月静好”

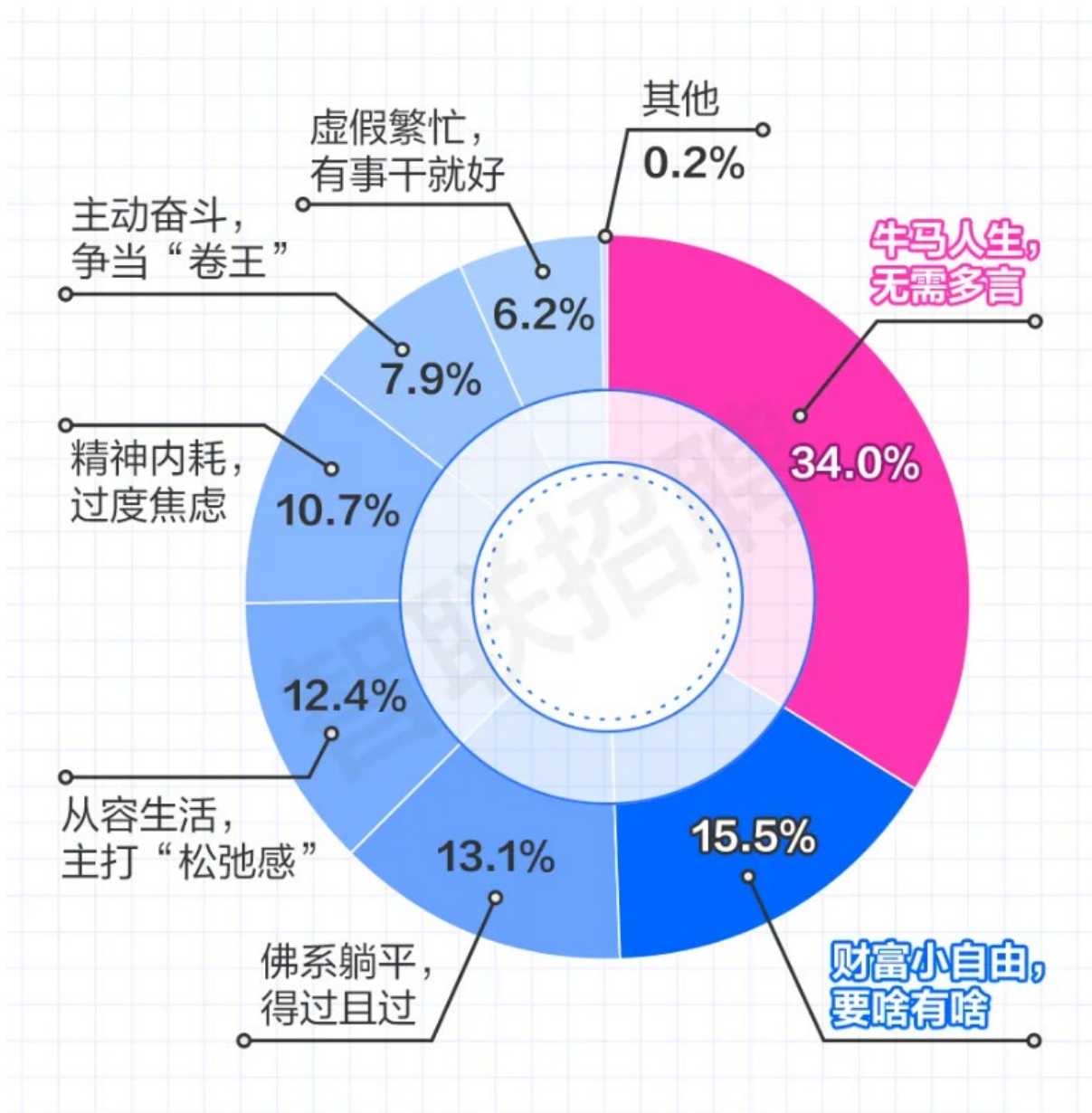
超3成打工人自评“牛马人生”，白领工作时长超服务业蓝领

如何平衡工作与生活，是每个职场人都在探寻的问题。针对职场人的生活状况展开调查发现，和去年相比，近半数职场人的工作时长基本不变，有67.2%的白领每天工作时长超过8小时，占比高于服务业蓝领。蓝领和白领相比工作时间更长、更辛苦只是大众的一种刻板印象。白领困在格子间996，一些蓝领可能已经收工回家。

职场人平均每天工作时长

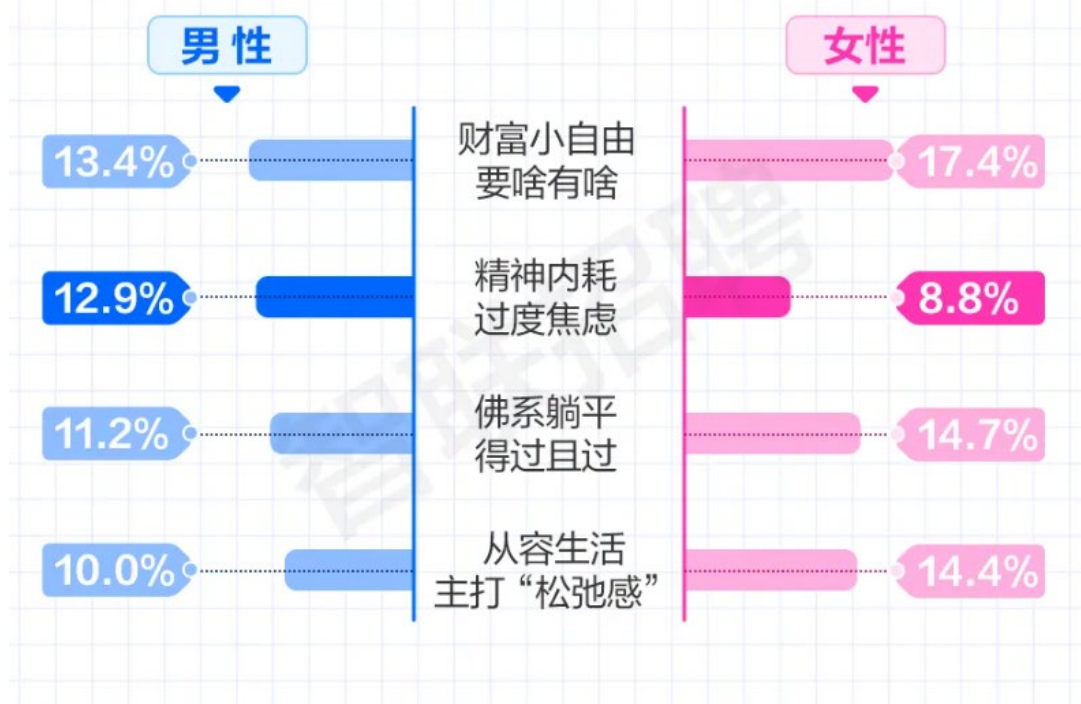


同为上班族，34%的人自嘲在过“牛马人生”，但对生活和未来的追求激励他们继续奋斗，也有15.5%的职场人已经实现“财富小自由”，要啥有啥的生活实在惹人艳羡。



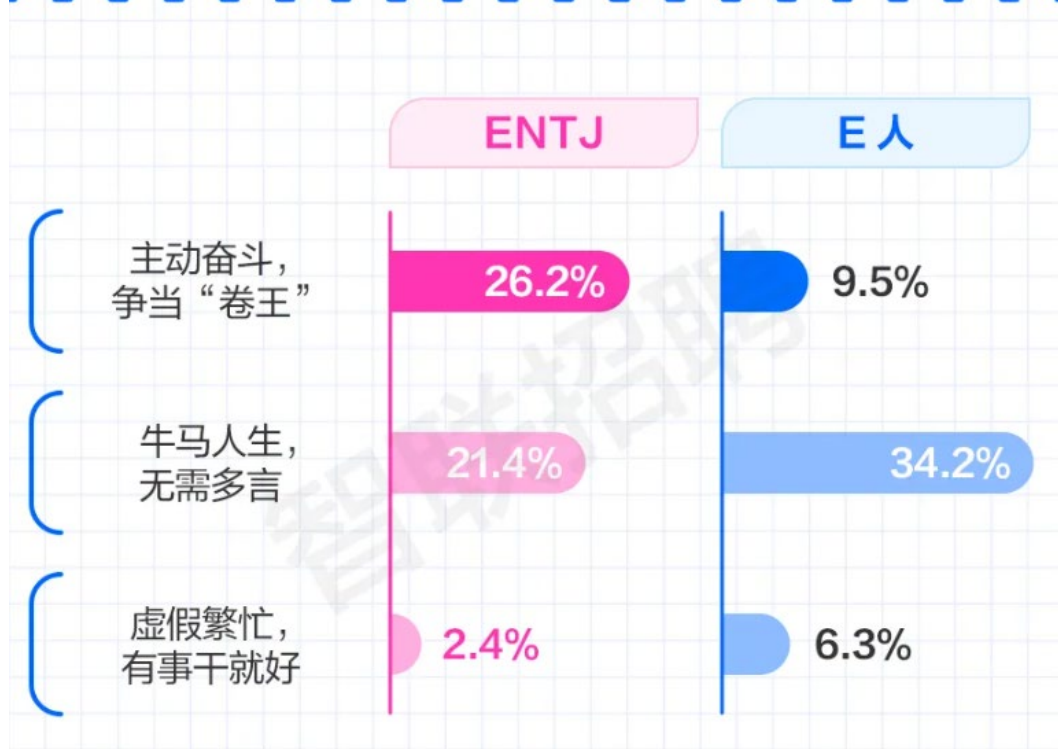
值得注意的是，不同性别职场人对当下的感受存在差异，女性职场人的看法更加乐观，只有8.8%的人“精神内耗、过度焦虑”，占比低于男性的12.9%，或许松弛、佛系才是面对生活的“解药”，好的心态能为平淡日常添一点“小确幸”。

不同性别职场人对当下的感受



都说“性格决定命运”，聚焦MBTI人格维度，不同人格的感受各不相同，即使同为E人也会有所差别。ENTJ（指挥官）“卷魂”高涨，26.2%乐意主动奋斗、争当“卷王”，占比远高于E人的9.5%，也正是这种对成功的执着和追求，成就了ENTJ（指挥官）人格“天生领袖”的名声。

不同MBTI职场人对当下的感受



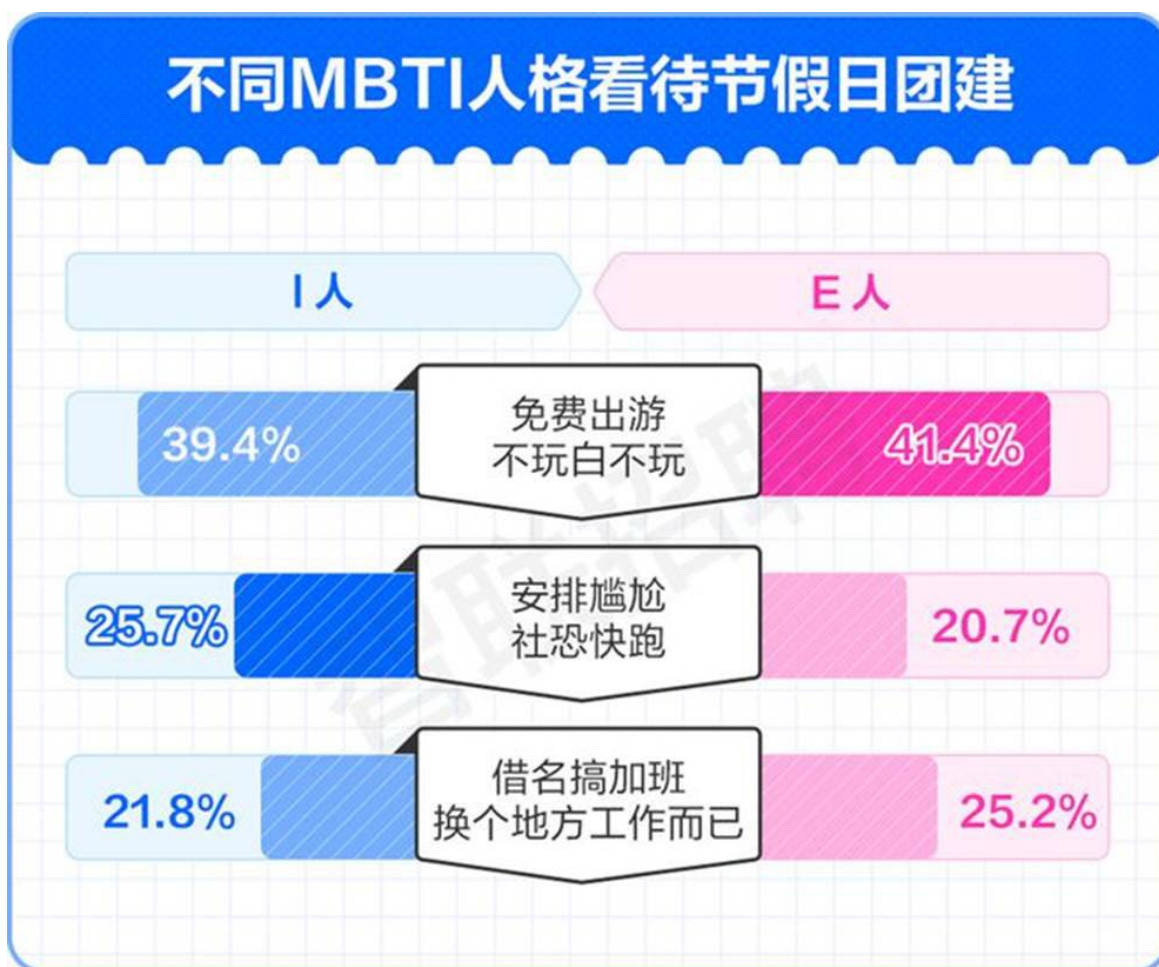
节假日团建=加班，敢于“开溜”的职场人不足一成

如果让员工评选最不受欢迎的活动，答案一定是“节假日团建”。在这个职场人的大型尴尬现场，仅有40.1%的职场人能够心怀乐观，抱着“不玩白不玩”的心态享受“免费出游”，也有30.8%的“勇士”呐喊“应该给加班费”。

而向来以“整顿职场”出名的00后，在节假日团建这个问题上，却并没有大众想象的那么“勇敢”。22.6%的00后“想拒绝又不敢，满怀怨气地玩”，21.8%吐槽公司不过是借名搞加班，让员工换个地方工作而已。反观已经修炼成“职场老油条”的70后，不仅心态更好，48.2%的人把团建当成免费出游，而且选择“反正我不去”、大胆开溜的比例也更高（15.3%）。一场团建照见当代职场众生相，勇敢的人才能率先享受人生。



I人的体面在团建现场更是荡然无存，25.7%的人呐喊“安排尴尬，社恐快跑”，占比高于E人的20.7%。E人对“借名搞加班”的真相看得更透（25.2%），但仍有41.4%乐观表示“不玩白不玩”，与其被迫参与不如好好享受。



二、职场人休闲状况：花样繁多，娱乐上进两手抓

7成职场人业余时间酷爱观影/追剧/看综艺，女性更爱“出去浪”

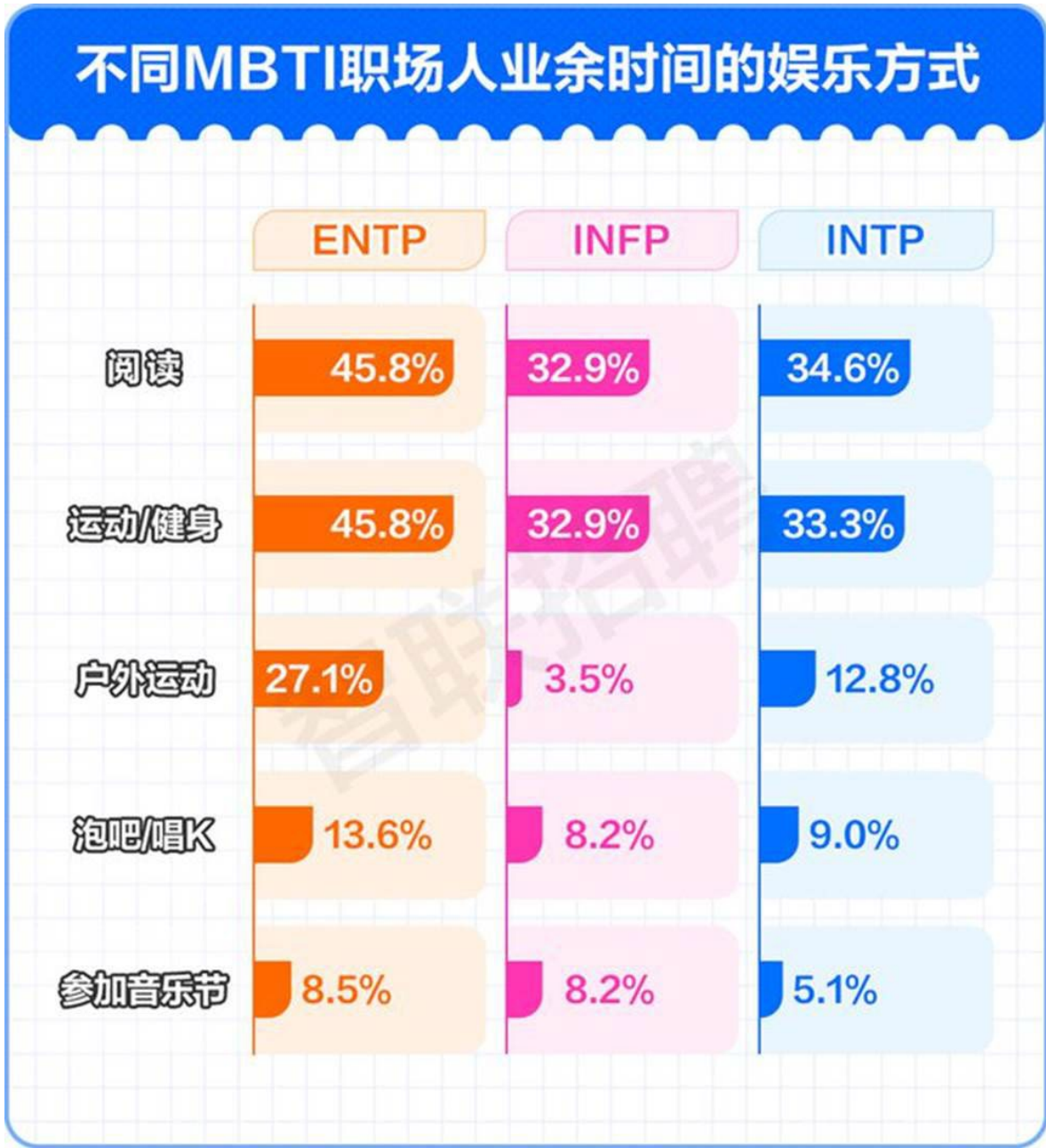
工作带来的劳累，需要用多姿多彩的业余娱乐来消解。从调研数据来看，观影/追剧/看综艺是职场人最爱的休闲选择，近7成选择了这一选项，毕竟低消费高格调的快乐太诱人，实在让朴实的打工人们难以拒绝。

其中，女性职场人更爱“外出型娱乐”，无论是探店/吃美食（48%）、旅游（23.1%）、逛展会/逛博物馆等（12.6%）、逛街或上网购物（48.6%），还是时下流行的Citywalk（17%），都少不了她们的积极参与。

不同性别职场人业余时间的娱乐方式



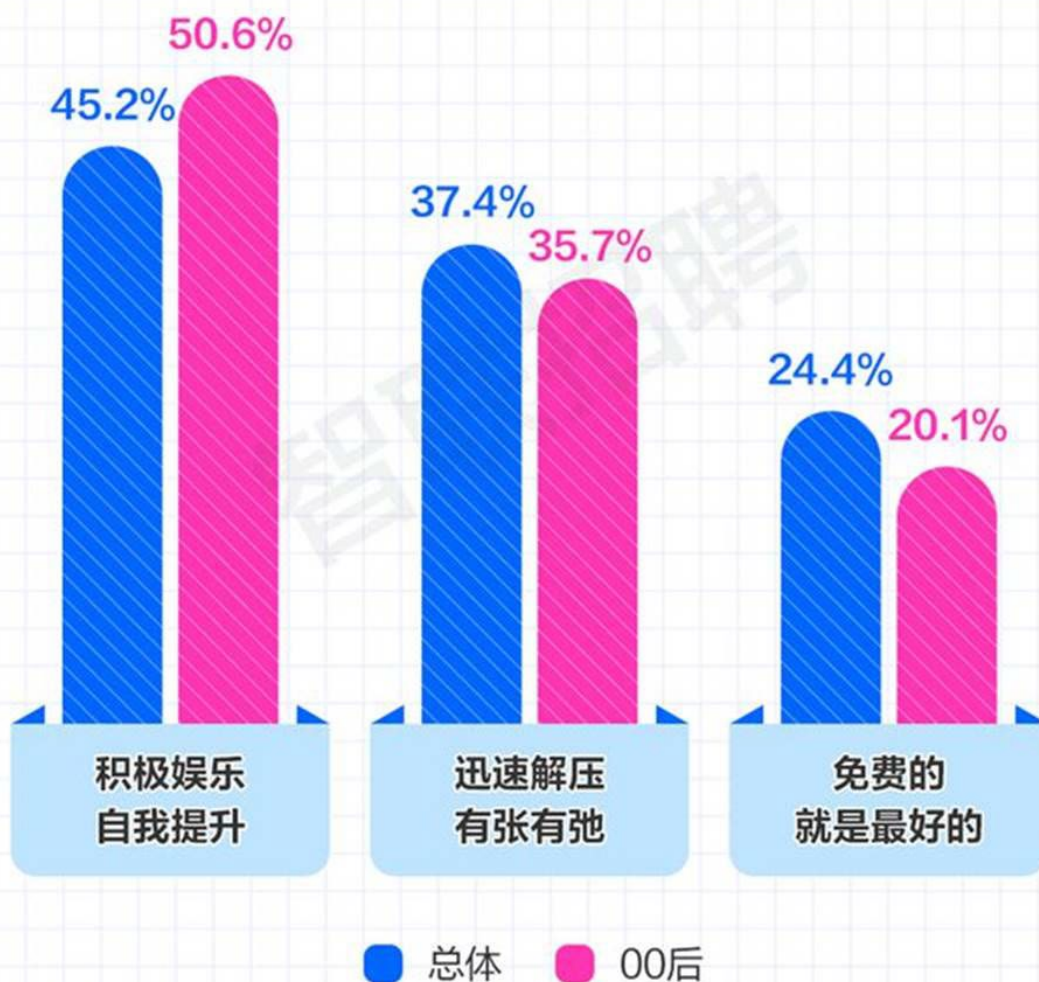
此外，不同的MBTI人格在娱乐选择上也各有特色。ENTP（辩论家）们追求大脑有料、身体倍儿棒，参加阅读和运动/健身人数占比都高达45.8%，在各大人格中遥遥领先。而INFP（调停者）和INTP（逻辑学家）更加专注内心，对需要社交的娱乐方式好感较低。



超4成职场人倾向于积极娱乐，00后更喜欢“边玩边学”

了解完职场人业余时间的娱乐选择后，对选择背后的原因进行深入探寻。看似随意的娱乐选择背后，藏着职场人对人生的期许。超4成职场人偏爱积极娱乐，在享受生活的同时进行自我提升。年轻的00后们是“脑容量充足”的一代，过半都喜欢“边玩边学”。

职场人选择娱乐方式的考量

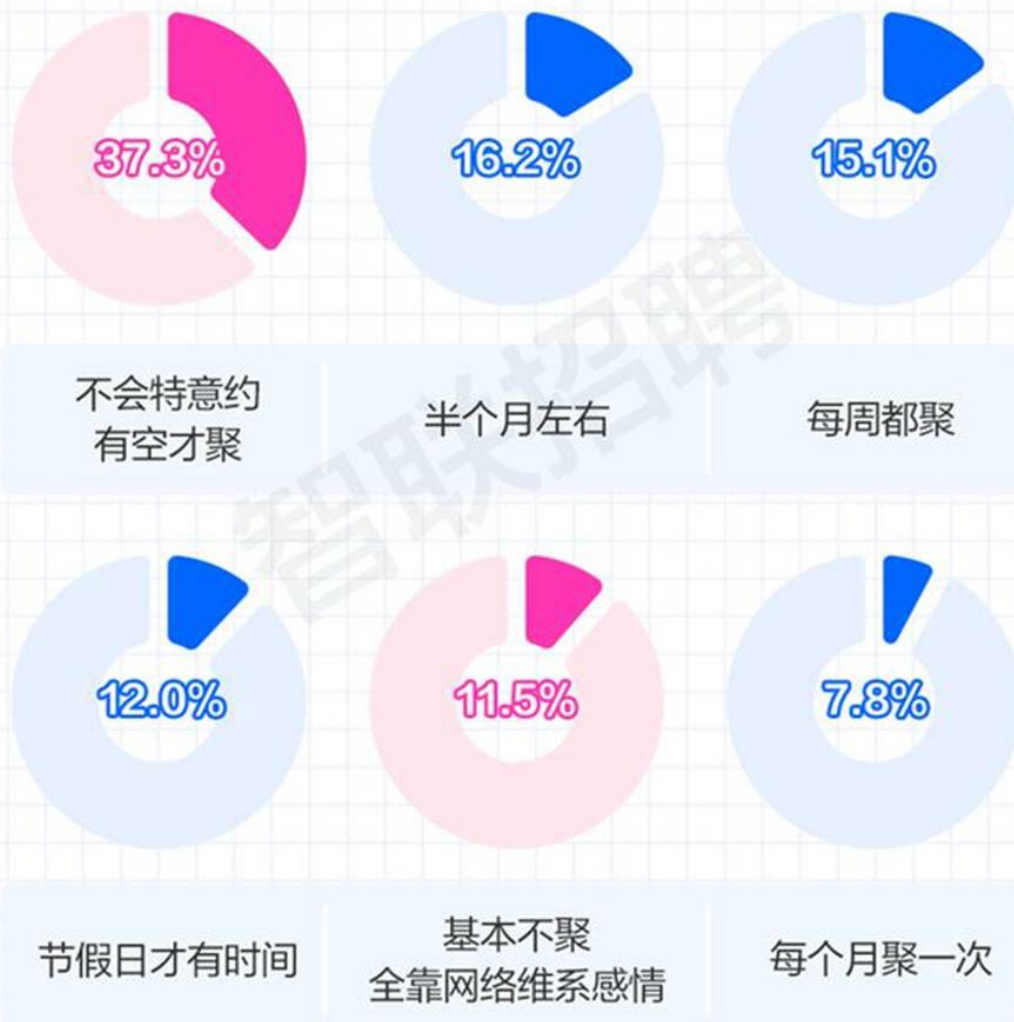


三、职场人社交现状：佛系聚会，谨慎交友

相见不如怀念，11.5%的人全靠电话微信维系友情

和朋友聚会也是职场人业余生活的重要一环，关于多久聚会一次这个问题，37.3%的人都倾向于“随缘”相聚，在彼此都有空的时候见一面，就是社畜们最真诚的牵挂。更有11.5%的人和朋友维系感情靠电话微信，科技让距离不再是感情阻碍，线上即时的情感满足，或许比见面更可靠。

职场人和朋友聚会的频率



职场人和朋友聚会的时候，都会有哪些活动安排？48%的职场人表示自己只是吃饭喝茶聊近况，沟通感情才是第一位。派对狂欢受到职场人“冷落”，只有6.3%的人会选择。

职场人的朋友聚会活动安排



同时，职场人的聚会方式选择呈现出显著的性别差异，过半数的男性职场人热衷喝酒吹牛，追求“今朝有酒今朝醉”的自由与狂放，而女性职场人更乐于沟通感情，56.5%只是和朋友吃饭喝茶聊近况。

不同性别职场人的朋友聚会活动安排



综合来看，打工人的职场生活难免有劳累，但也会通过丰富多彩的业余生活为自己“回血”。他们对职场看得足够清醒：上班是为了更好的生活，忙碌过后也不耽误下班“嗨皮”，美好人生的主导权，从来只在他们自己手中。通过系列报告，持续关注职场人的生活选择，走进打工人内心世界，让职场变得更有温度。

来源：智联招聘

感谢您的观看

中国咨询热线

400 0806 099



marketing@chinacbi.com

www.chinacbi.com

汇华(北京)信息咨询服务有限公司
CBI (Beijing) Business Information Limited