



randstad

2022任仕达大中华雇员期望 调研报告.

本报告属于企业宣传资料，免费分享

引言.

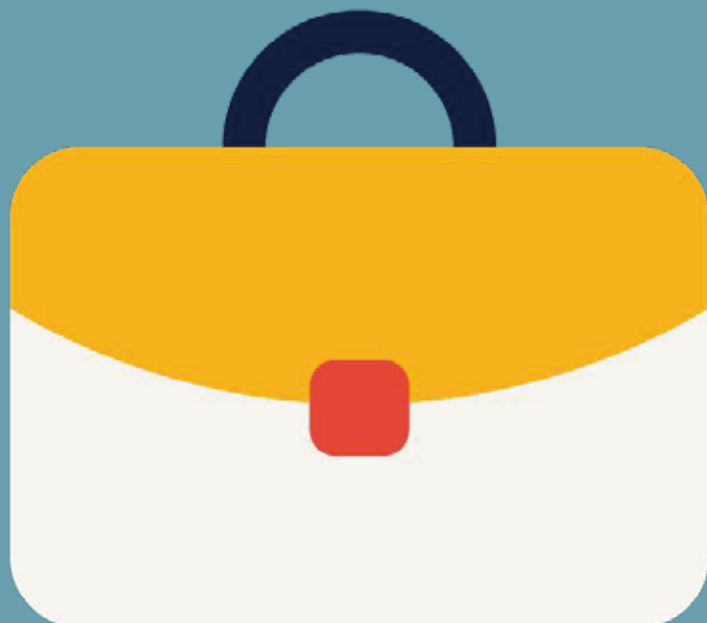
随着数字化向各行各业渗透，企业的数字化转型，顺应时代的变革不仅仅需要数字技术，还需要在组织、领导力、人才吸引与发展及激励等方面进行优化升级。

如何应对翻天覆地的劳动力市场变化，数字化技术正在对新生代的求职倾向、企业与员工的组织关系产生哪些深远影响？大公司情节是否还在？如何看待网络舆论在职场中发挥的影响力？

针对日益增长的不确定性与日新月异的数字技术，企业是否在主动告别沿用了几十年的传统管控方式，向具有敏锐度的柔性组织转型，灵活、柔性地应对动态变化的环境？

本报告基于任仕达大中华区对数字化一代的求职倾向、职场困扰、职场对策和柔性组织的趋势研究分析，从企业管理和个人职业发展的角度，提供洞见与参考。

本次调研历时2个月，共5,039位中国大陆受访者与1,013位中国香港受访者参与在线调研。



目录.

调查与发现

- 4 面对多变环境，求职倾向两极化
- 10 内外环境交织，职场人士深陷五大困扰
- 16 应对不确定，常怀远虑为职场常态
- 19 数字化转型，强个体倒逼企业管理人性化

思考与建议

- 21 企业：打破局限，自进化
- 23 个人：适应环境，自成长



面对多变环境，求职倾向两极化。

大企业是求稳者的庇护所

后疫情时代，职场人士表现为求稳和求变的两极化职业选择心态。应对突发性的不确定风险大型企业业务的广泛性与财务的稳定性从一定程度上保障了就业稳定，受到职场求稳者青睐。调查发现，中国香港求职者求稳定的职场共识明显，60%的中国香港受访者青睐大型企业，相对而言，中国大陆求职者的大公司情结较弱，仅38%的中国大陆受访者青睐大型企业，部分原因与大企业组织架构及管理模式相对成熟，且招聘需求多为一些替补类岗位，晋升速度放缓等方面有关。

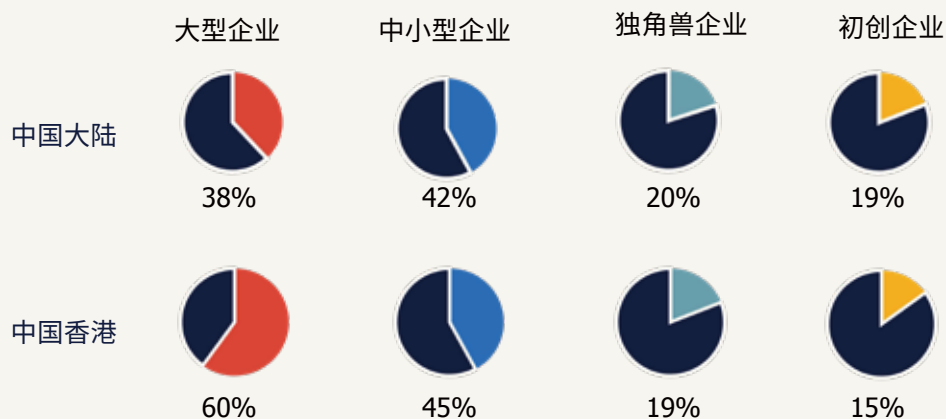
独角兽企业风光消减

因股市投资环境急剧下降，加上已上市的独角兽公司表现不佳，进而影响独角兽企业的可持续运营及人才吸引力。此外疫情后职场人看待薪资收入的标准及态度发生变化，更加注重实际到手的收入，独角兽能够赋予的长期期权吸引力下降。因此对估值10亿美金及以上的独角兽企业的青睐度低于期望值，仅20%的中国大陆受访者及19%的中国香港受访者青睐独角兽企业，但这一比例仍略高于估值低于10亿美金的初创公司。

青睐的企业类型

不同规模的企业

(受访者%)



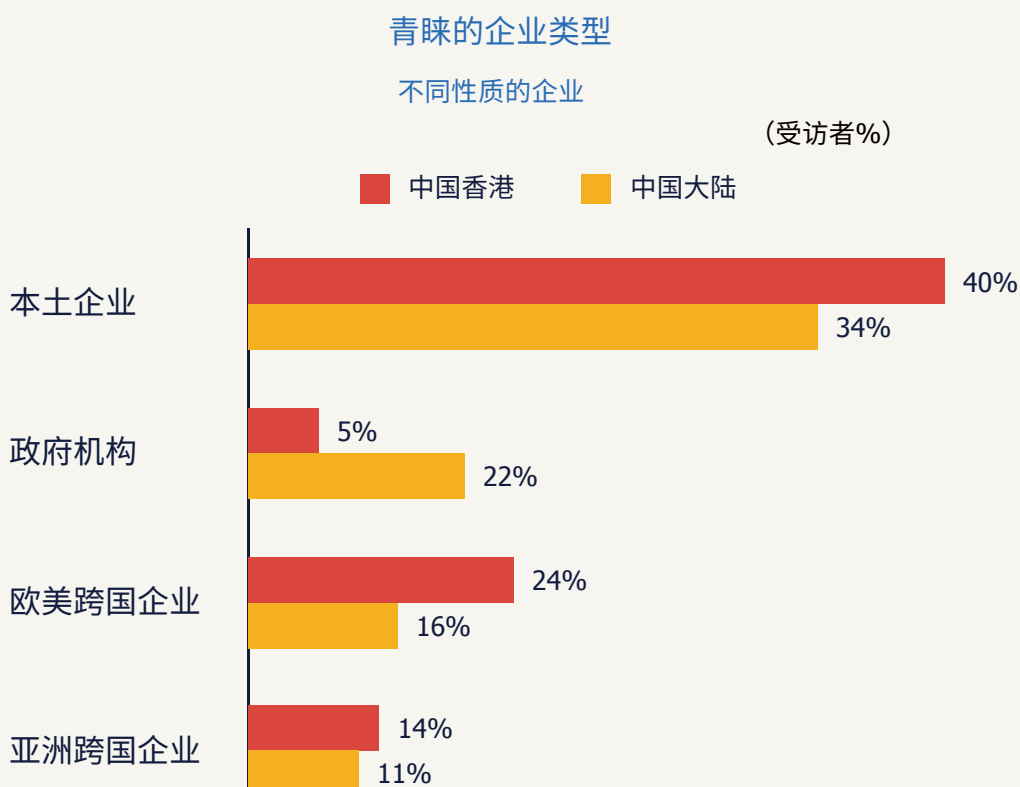
面对多变环境，求职倾向两极化。

弯道超车的中小型企业魅力增加

数字化、创新力赋能中小型企业弯道超车，不断颠覆传统企业的可能性，赋予了中小型企业更多传奇色彩，虽然中小型企业规模及财务稳定性方面较弱，但灵活的组织结构与管理方式、广阔的职位发展空间，以及较为旺盛的人才需求，让其在人才吸引力上富有魅力。调查发现，42%的中国大陆受访者及45%的中国香港受访者倾向于在中小企业工作。

爱国货，也爱本土企业

贸易摩擦、地缘政治赋予国货崛起的力量，越来越多人开始谈论国潮、传统文化、新消费，中国智造，以及本土企业快速崛起，不断在国际舞台上展现创新实力的故事，也赋予新一代人文化自信的力量，本土企业的人才吸引力也在持续提升。在不同性质企业中，34%的中国大陆受访者及40%的中国香港受访者更青睐本土公司，高于其他类型的跨国企业。



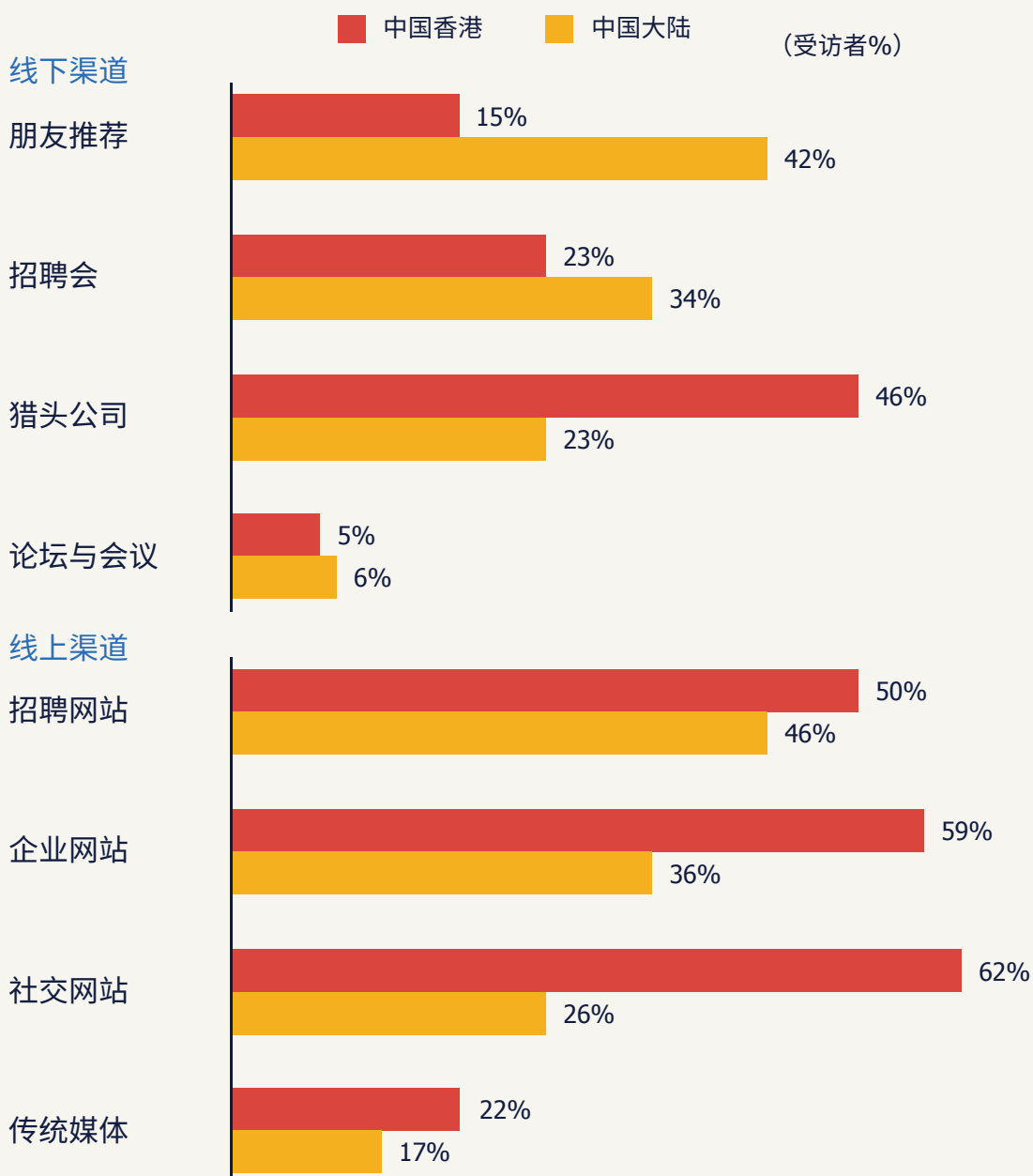
面对多变环境，求职倾向两极化。

线下渠道依旧不可替代

尽管线上渠道以便捷高效享有优势，但是线下渠道依旧以其强关系、可信赖、专业性等优势成为不可替代的求职渠道与资源，其中46%的中国香港受访者认为有效的求职渠道为猎头公司，42%的中国大陆受访者认为有效的求职渠道为朋友推荐。

受疫情无接触招聘的影响，招聘网站、企业网站、社交网站等线上渠道的普及度与接受度也在提高，其中62%的中国香港受访者认为有效的求职渠道为社交网站，如领英（Linkedin）。

有效的求职渠道



面对多变环境，求职倾向两极化。

更注重个人价值与企业价值匹配

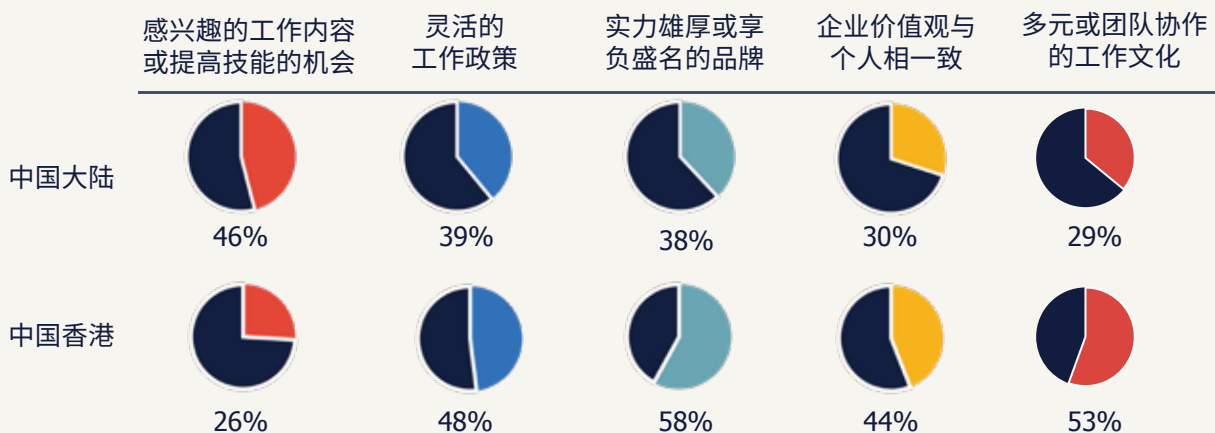
个体价值崛起是数字化时代的典型特征，生活在物质优渥条件下的年轻人，已不满足于一份长期稳定的劳务合同与传统的职业上升路径，而更注重自身价值的提高。他们在工作选择上不再只偏重于求稳，也要求灵活。他们之所以接受面试邀请，主要原因是感兴趣的工作内容或提升技能的机会、灵活的工作政策（包括工时、地点等）、实力雄厚或享负盛名的品牌、多元或彼此协作的工作文化、企业价值观与我的价值观一致。

相比中国香港，中国大陆的求职者更看重感兴趣的工作内容或提高技能的机会，其中46%的中国大陆受访者因为感兴趣的工作内容或提升技能的机会而愿意接受面试邀请。相比中国大陆，中国香港的求职者更看重实力雄厚或享负盛名的品牌，其中58%的中国香港受访者因为实力雄厚或享负盛名的品牌而愿意接受面试邀请。

在价值观的匹配上日益受关注，分别有30%的中国大陆受访者与44%的中国香港受访者因为企业价值观与个人相一致而愿意接受面试邀请。

愿意接受招聘经理或猎头公司面试邀请的前五大原因

(受访者%)



面对多变环境，求职倾向两极化。

崇尚理性，靠谱要专业

数字化使市场信息铺天盖地，也让人们变得更理性。数字化一代的求职者总是活跃于选择与被选择之间，并在职场占据了求职主动权，他们崇尚理性，懂得更好地挑选企业与岗位。

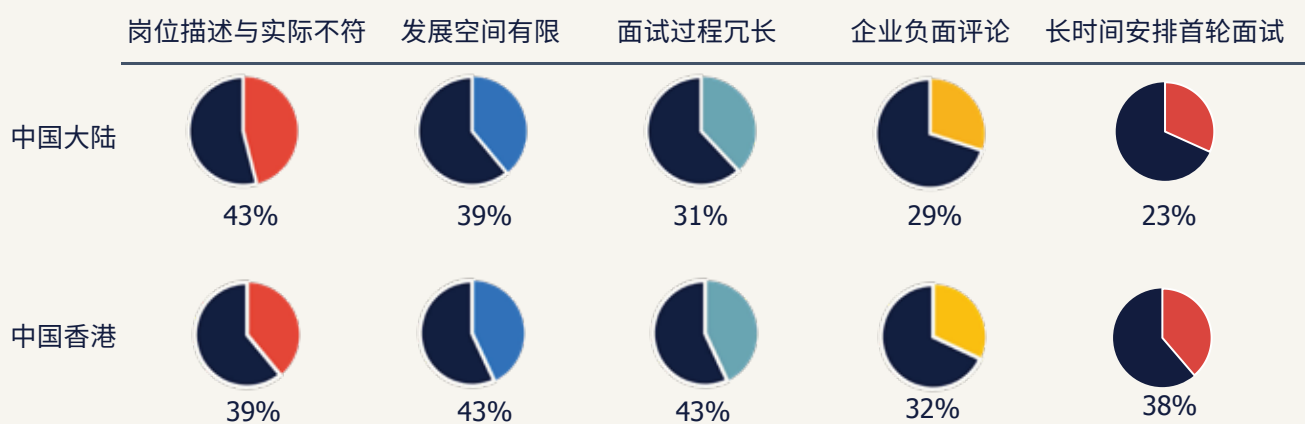
调查发现，岗位描述与实际不符、发展空间有限、面试过程冗长成为求职者拒绝接受新岗位的主要原因。随着受教育程度的提升，越来越多的求职者也变得越来越专业，他们也开始注重对企业专业度的评估，其中岗位描述与实际是否相符成为他们的重要评判标准之一，分别有43%的中国大陆受访者与39%的中国香港受访者因岗位描述与实际不符而拒绝接受新岗位。

在岗位的选择上，求职者更看重职业发展空间，分别有39%的中国大陆受访者与43%的中国香港受访者因发展空间有限而拒绝接受新岗位。

在企业是否靠谱方面，受访者越来越看重网络上现有员工或其他面试者对企业的评价，调查发现，29%的中国大陆受访者与32%的中国香港受访者因这一原因拒绝接受新岗位。

拒绝接受新岗位的前五大原因

(受访者%)



面对多变环境，求职倾向两极化。

快时代，也要快速度

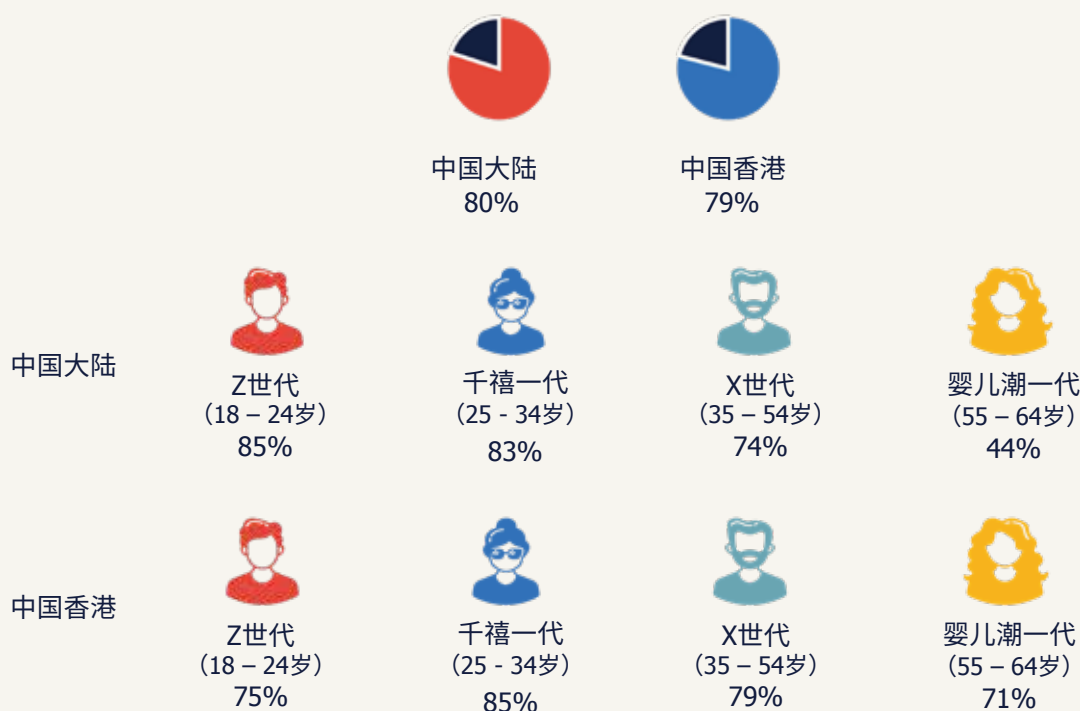
层出不穷的创新与迭代，使我们正处于一个公认的快时代，速度、效能作为重要指标，介入并裹挟着我们的工作与生活。快正在成为中国的主流性格。调查发现，正处于寻找或面试新岗位的求职者，因为面试过程冗长、长时间安排首轮面试等原因，也会拒绝该新的岗位机会。

在面试中，31%的中国大陆受访者与43%的中国香港受访者因面试过程冗长而拒绝新岗位机会。23%的中国大陆受访者与38%的中国香港受访者因长时间安排首轮面试而拒绝新岗位机会。

80%的中国大陆受访者与79%的中国香港受访者认为理想的面试为三轮及以下，均有85%的中国大陆Z世代受访者与中国香港千禧一代受访者认为理想的面试为三轮及以下。

认为理想面试为三轮及以下的受访者分布

(受访者%)



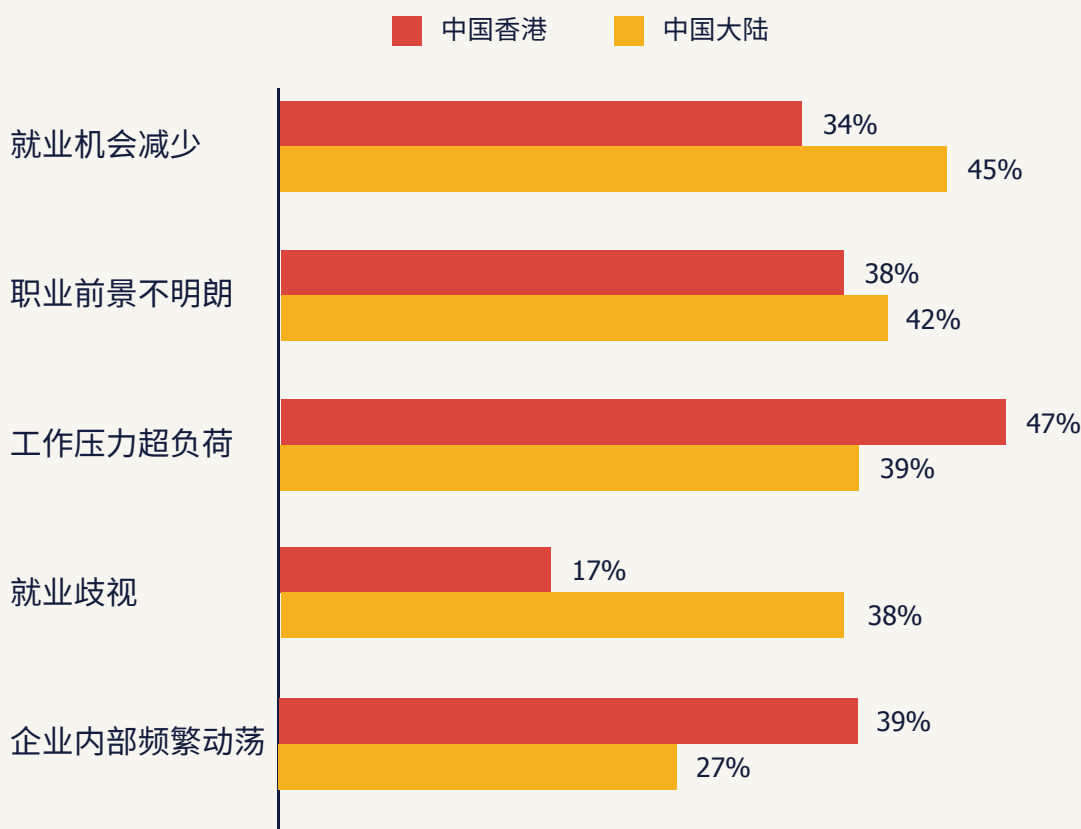
内外环境交织，职场人士深陷五大困扰。

随着网络信息透明化，各种各样的职场困扰被推到线上，沸沸扬扬，成为社会舆论的热点。调查发现，职场人士主要深陷五大困扰，就业机会减少、职业前景不明朗、工作压力超负荷、就业歧视、企业内部频繁动荡。

相对而言，中国大陆的职场人士在就业机会减少、职业前景不明朗、就业歧视方面的困扰较为严重，其中45%的中国大陆受访者正在经受就业机会减少的困扰。而中国香港的职场人士在工作压力超负荷、企业内部频繁动荡的困扰较为严重，其中47%的中国香港受访者正在经受工作压力超负荷的困扰。

五大职场困扰

(受访者%)



内外环境交织，职场人士深陷五大困扰。

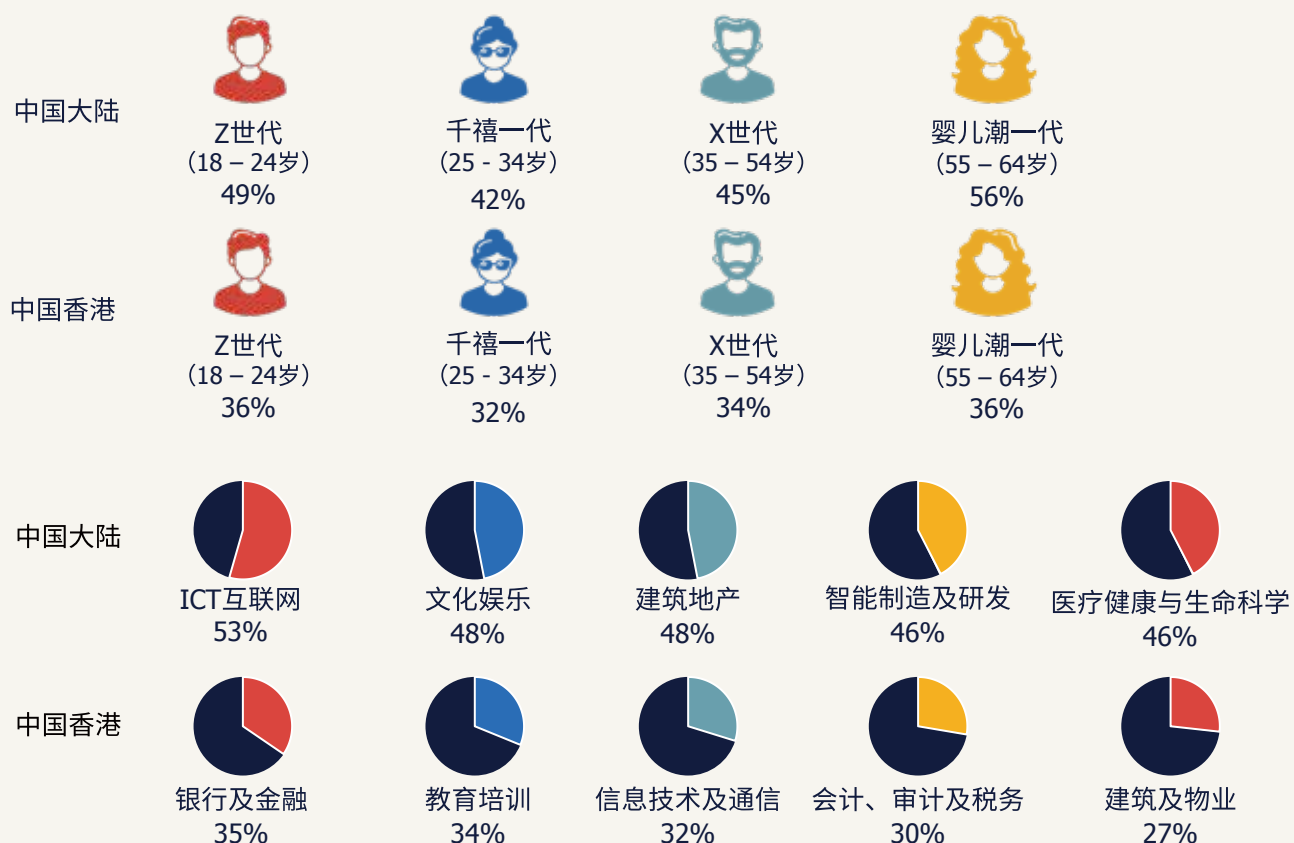
数字化对就业机会的影响，有喜有忧

技术进步对就业具有双重影响，在源源不断创造就业机会的同时，也会替代一些原有岗位，带来技术性的失业，再加上突如其来的疫情影响，使就业机会减少困扰职场，分别有45%的中国大陆受访者与34%的中国香港受访者担忧就业机会减少。

世代间，即将退出职场的婴儿潮一代与初入职场的Z世代较焦虑，其中，分别有56%的中国大陆婴儿潮一代与36%的中国香港婴儿潮一代受访者担忧就业机会减少。行业间，在中国大陆，技术迭代较快的ICT互联网行业，及受疫情、宏观政策调控影响的文化娱乐行业受就业机会减少困扰较明显。中国香港，受经济放缓影响，银行及金融、教育培训行业受此困扰较突出。

受就业机会减少困扰的受访者分布情况

(受访者%)



内外环境交织，职场人士深陷五大困扰。

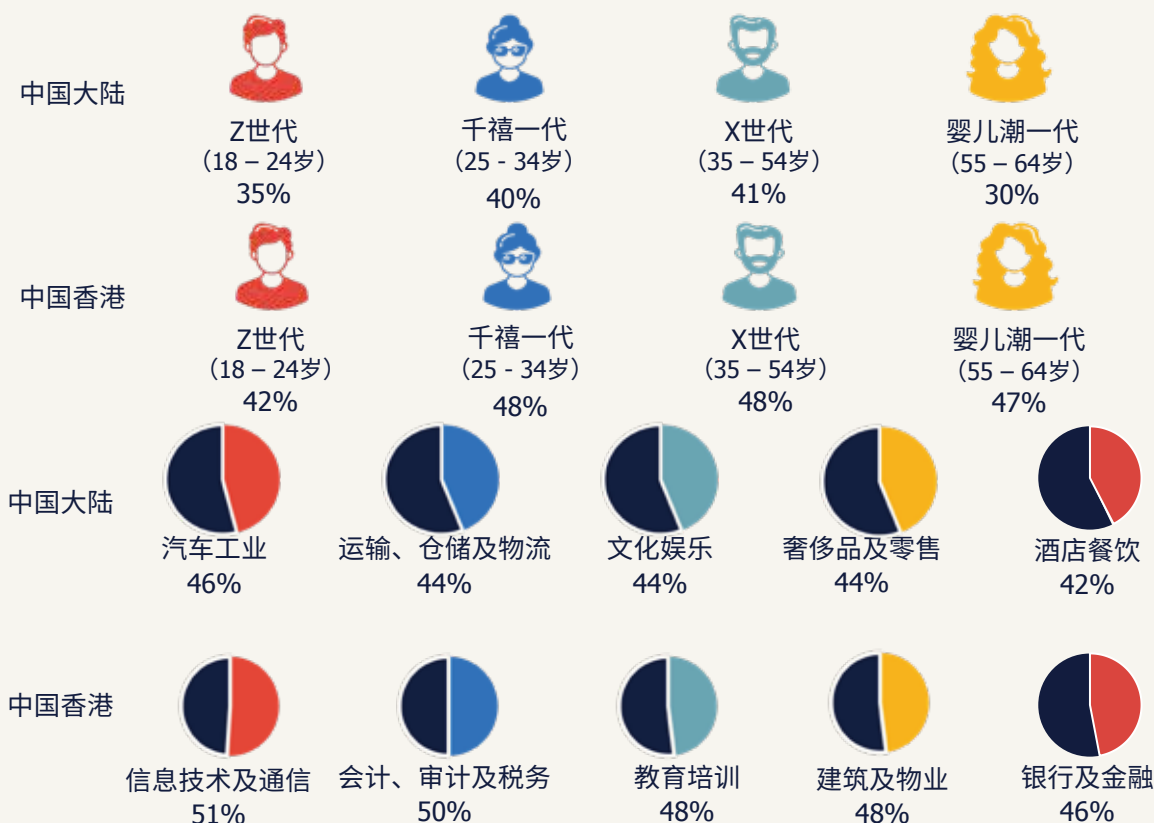
诸多行业超负荷工作已是家常便饭

信息沟通提速背后衍生出的消息秒回、频繁加班等现象，使内卷现象充斥职场。分别有39%的中国大陆受访者与47%的中国香港受访者工作压力超负荷，以压力大出名的香港地区更为明显。

世代间，位居职场中流砥柱的X世代与千禧一代受其困扰较大。分别有41%的中国大陆X世代受访者与48%的中国香港X世代受访者工作压力超负荷。行业间，高科技企业的加班文化已成舆论热点。事实上，其他行业超负荷工作也是家常便饭。如中国大陆向智能产品转型的汽车工业，受线上消费带动的运输、仓储及物流，以及游戏、直播带货等流量驱动的文化娱乐、奢侈品及零售业，以及中国香港受疫情影响，各个领域对其需求呈爆发性增长的信息技术及通信业，工作压力超负荷现象都较为普遍。

受工作压力超负荷困扰的受访者分布情况

(受访者%)



内外环境交织，职场人士深陷五大困扰。

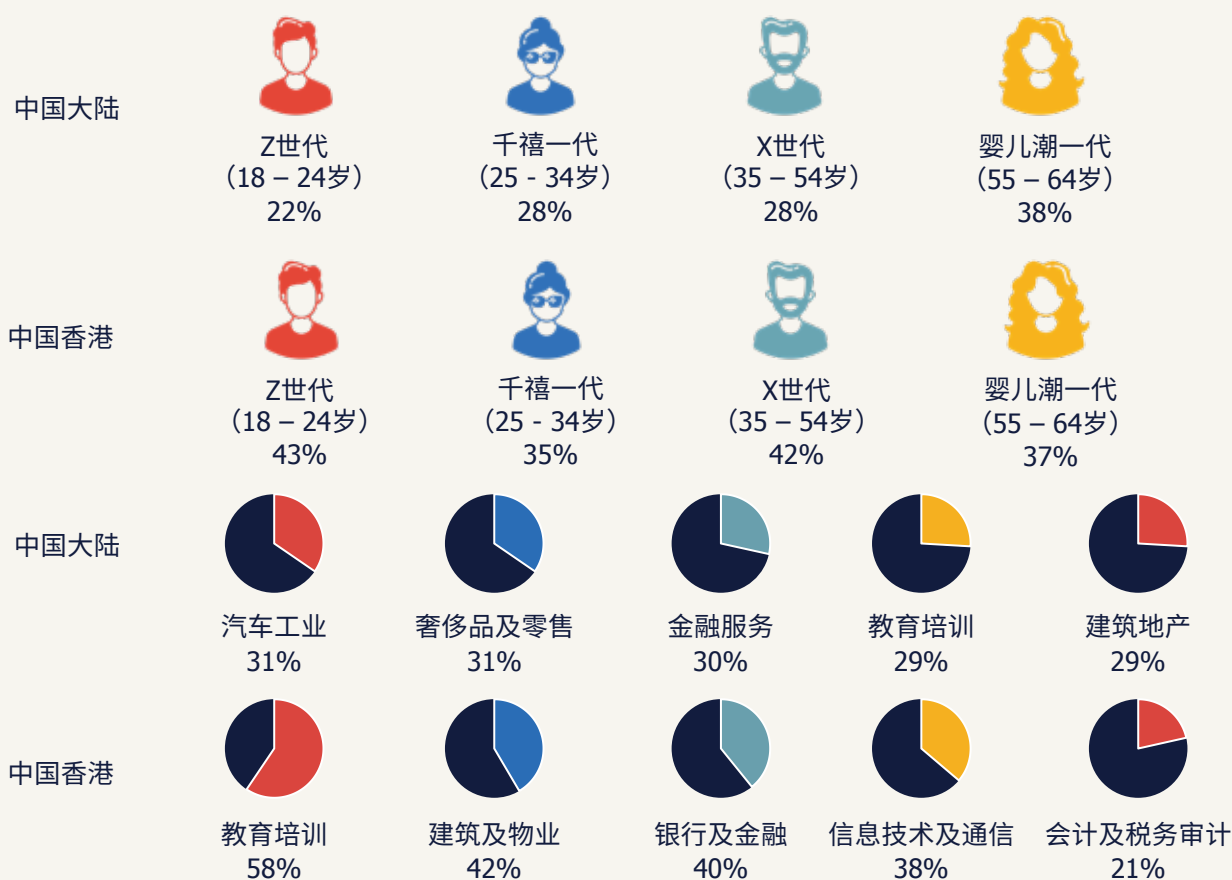
产品迭代速度加快，企业内部频繁动荡

产品迭代速度加快，以及企业间频发的并购重组，加剧了企业内部频繁的动荡调整，有的企业甚至每年或者半年都会进行一次组织架构调整，给组织内员工造成一定的困扰，分别有27%的中国大陆受访者与39%的中国香港受访者受企业内部频繁动荡的困扰。

世代间，中国大陆婴儿潮一代与中国香港Z世代受此困扰较严重。行业间，受智能化、数字化、疫情及宏观政策的影响，中国大陆汽车工业、奢侈品及零售、金融服务、教育培训、建筑地产的职场人受此困扰较严重。中国香港教育培训、建筑及物业的职场人受困扰较严重，其中58%的中国香港教育培训行业的受访者受企业内部频繁动荡的困扰。

受企业内部频繁动荡困扰的受访者分布情况

(受访者%)



内外环境交织，职场人士深陷五大困扰。

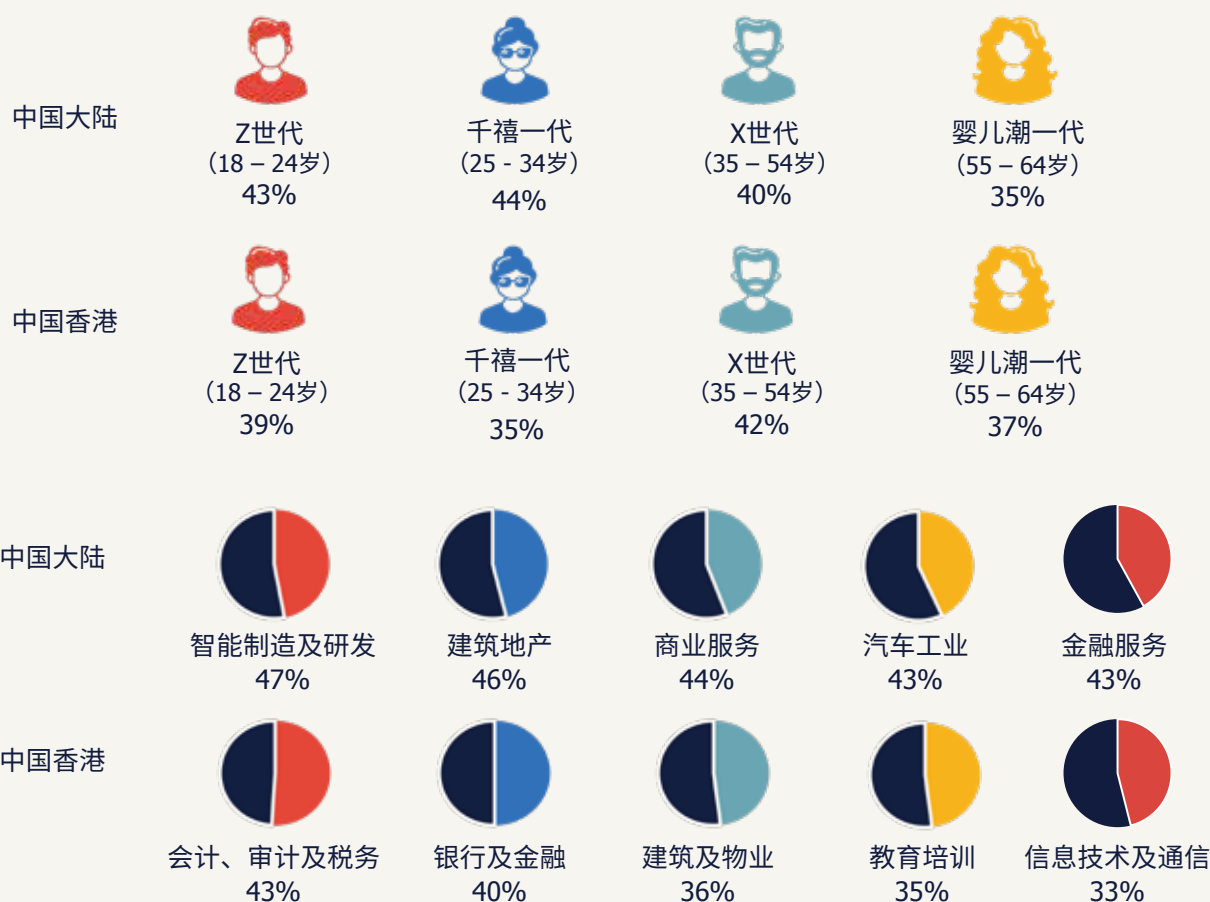
雾里看花，职业前景越来越难以看清

数字化转型使组织频繁的变革调整，技能需求和岗位职责随之不断变化，职业前景越来越不明朗，受其影响，42%的中国大陆受访者与38%的中国香港受访者的职场困扰为职业前景不明朗。

世代间，中国大陆位居职场中流砥柱的千禧一代与初入职场的Z世代受此困扰较明显，中国香港X世代则受此困扰较严重。行业间，中国大陆数字化转型与自动化进程加速的智能制造及研发行业与受政府宏观政策调控较大的建筑地产行业的受访者受此困扰较严重。受地缘政治及地方政策等环境影响，中国香港会计、审计及税务的职场人士受此困扰较大。

受职业前景不明朗困扰的受访者分布情况

(受访者%)



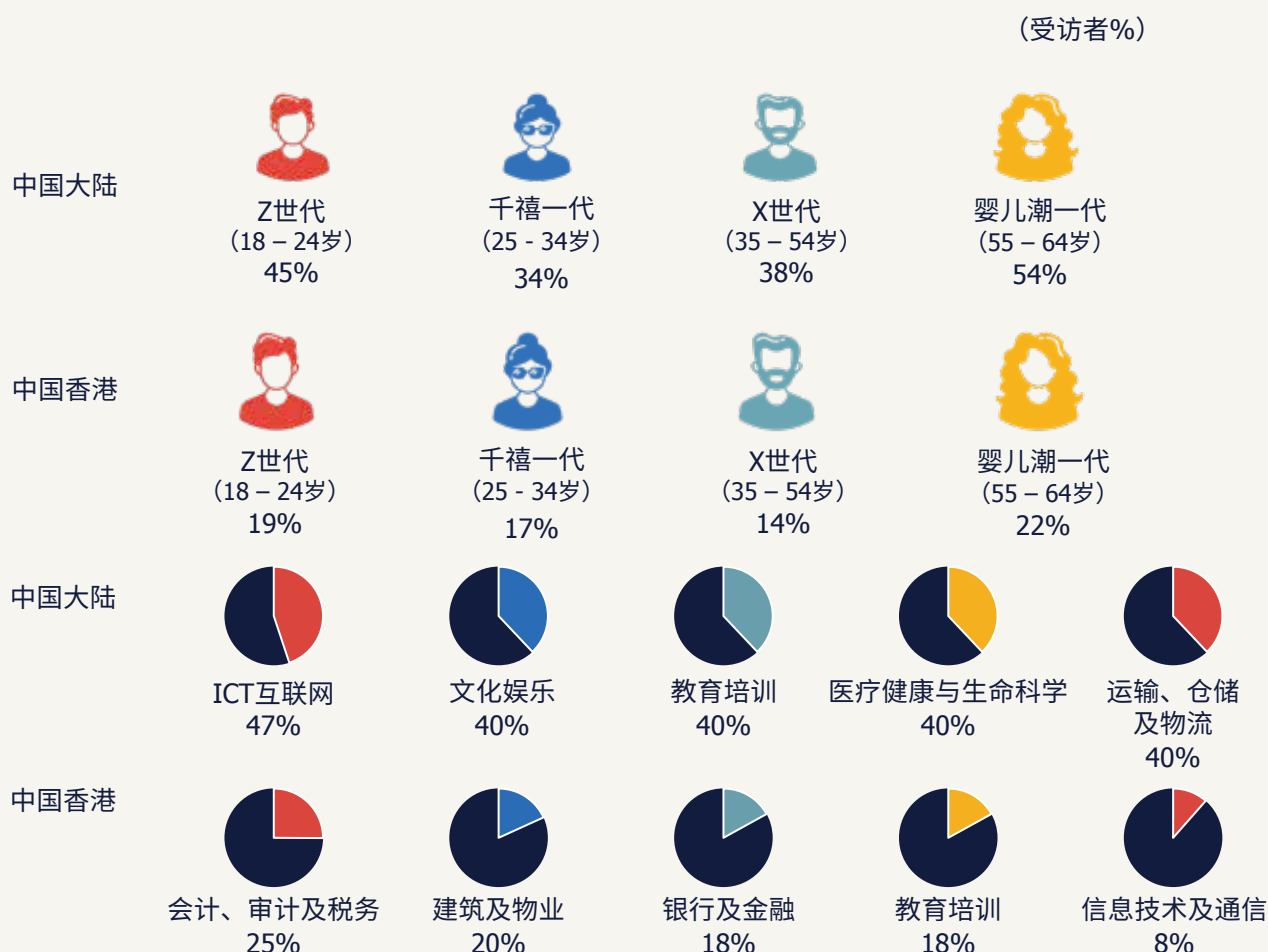
内外环境交织，职场人士深陷五大困扰。

信息透明化，依旧没缓解就业歧视

突如其来的疫情、快速的数字化使中国大陆就业歧视这一现象更为普遍，尤其数字化对学习能力和专注度、经验有更高要求。调查发现，38%的中国大陆受访者正在经历着各种各样的就业歧视，包括性别、年龄等，而中国香港地区较为轻缓，仅17%的中国香港受访者受此困扰。

世代间，中国大陆各个世代受就业歧视困扰的比例均高于中国香港，其中54%的中国大陆婴儿潮一代受访者正在经受就业歧视，其次为Z世代。行业间，技能快速更迭，对学习能力和求知欲要求较高的中国大陆ICT互联网行业，以及对专业知识、经验要求较高的中国香港会计、审计及税务行业就业歧视较严重。其中，有47%的中国大陆ICT互联网受访者表示正在遭受就业歧视困扰。

受就业歧视困扰的中国大陆受访者分布情况

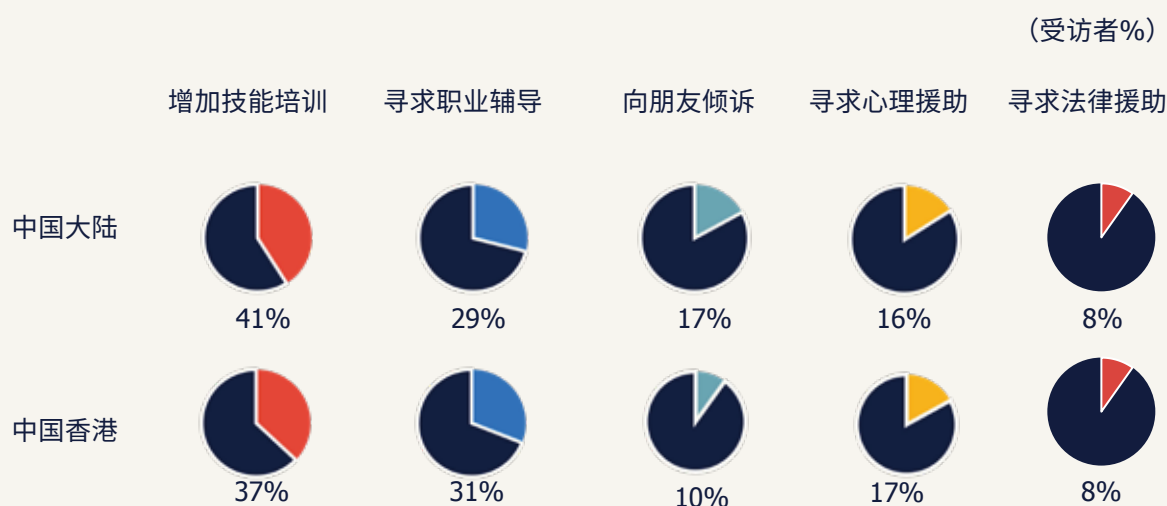


应对不确定，常怀远虑为职场常态.

未雨绸缪，自我提高与压力释放

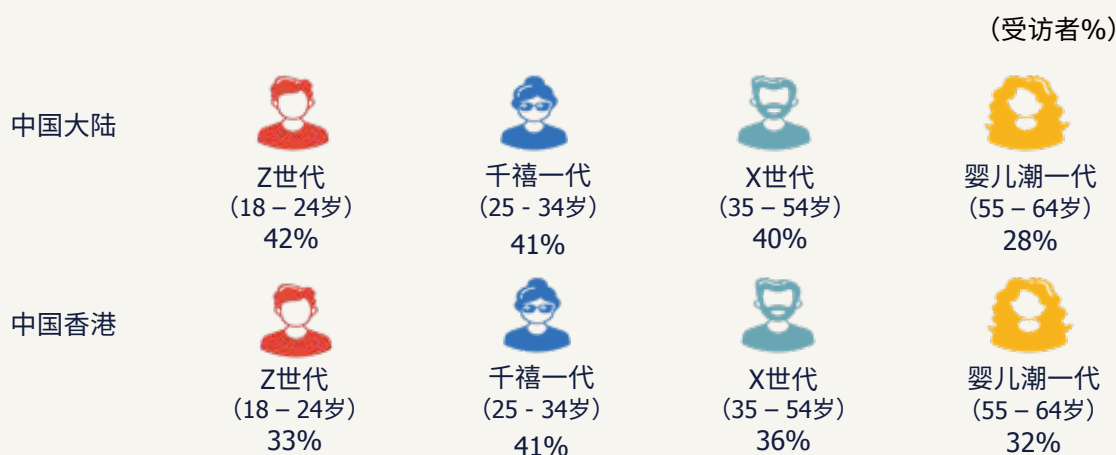
应对职场困扰，一部分职场人士采取积极态度，在自我提高与压力释放方面，通过增加技能培训、寻求职业辅导的方式提高自身技能，通过向朋友家人倾诉寻求安慰、寻求心理援助的方式，释放压力，通过法律援助的方式来维护公平的就业权利。其中，分别有41%的中国大陆受访者与37%的中国香港受访者通过增加技能培训应对职场困扰。

应对职场困扰，采取自我提升与压力释放类对策的受访者分布情况



世代间，中国大陆Z世代对于学习、经历及成功的直接渴望强于过往一代，其中42%的中国大陆Z世代受访者应对职场困扰采取增加技能培训。中国香港，千禧一代的求知欲相对较高。

应对职场困扰，增加技能培训的受访者分布情况



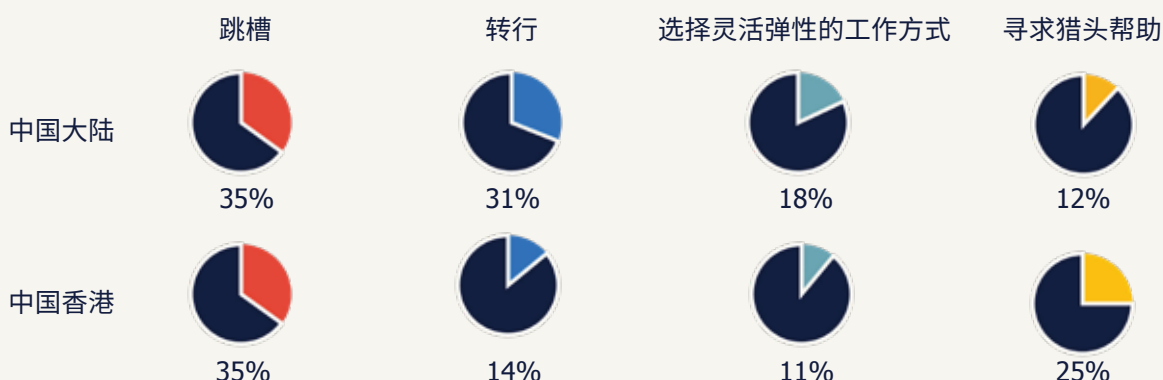
应对不确定，常怀远虑为职场常态.

选择流动，换工作环境或工作方式

一部分职场人通过换工作环境或工作方式来解决职场困扰，如跳槽、选择灵活弹性的工作方式、寻求猎头帮助等，选择跳槽方式的居多，均有35%的中国大陆受访者与中国香港的受访者选择了这一方式。值得一提的是，25%的中国香港受访者与猎头建立信赖关系，采取寻求猎头帮助。随弹性灵活的工作方式深入人心，18%的中国大陆受访者倾向于选择灵活弹性的工作方式。

应对职场困扰，采取换工作环境或工作方式类对策的受访者分布情况

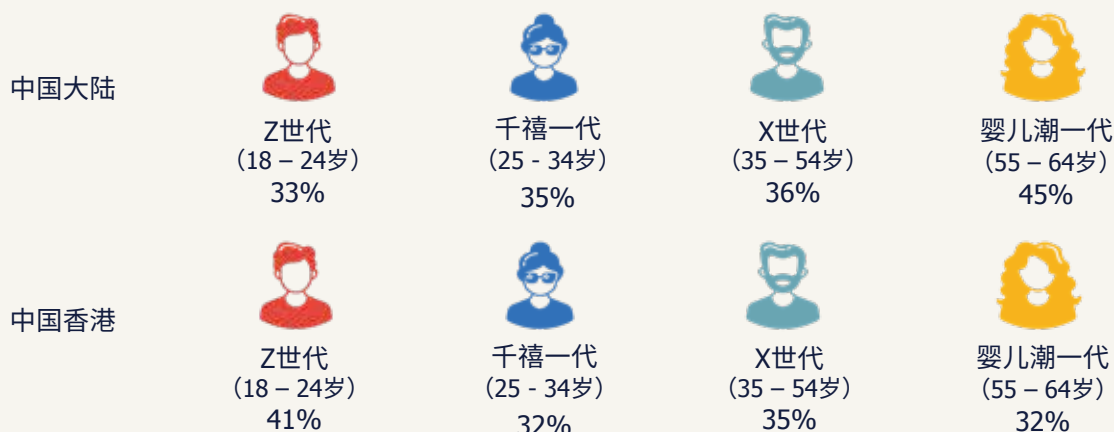
(受访者%)



世代间，中国大陆年纪越长的职场人士越倾向于通过跳槽解决职场困扰，其中45%的婴儿潮一代的受访者选择跳槽。而中国香港年纪较轻的41%的Z世代受访者倾向于这一方式。

应对职场困扰，选择跳槽的受访者分布情况

(受访者%)

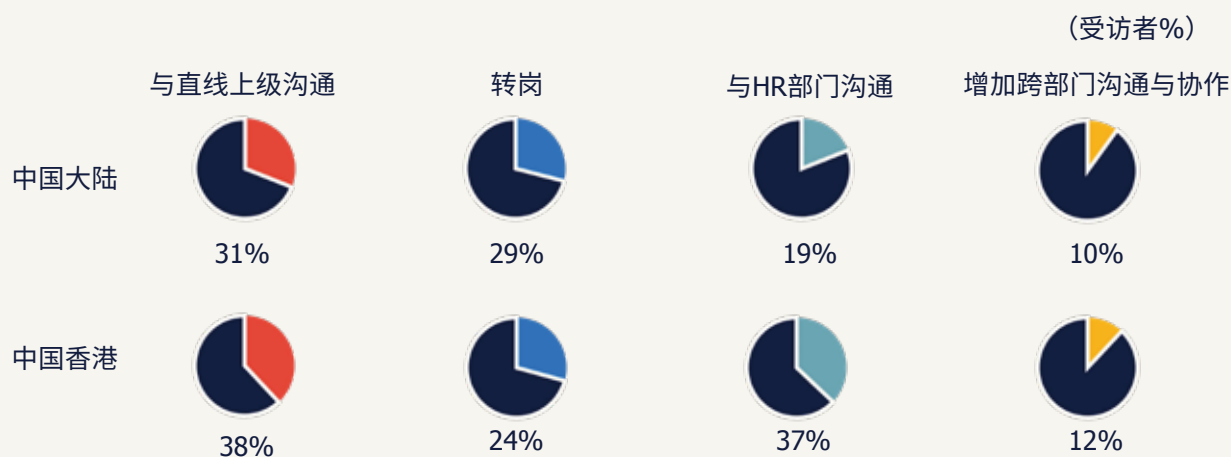


应对不确定，常怀远虑为职场常态.

开诚布公，在企业内部寻求对策

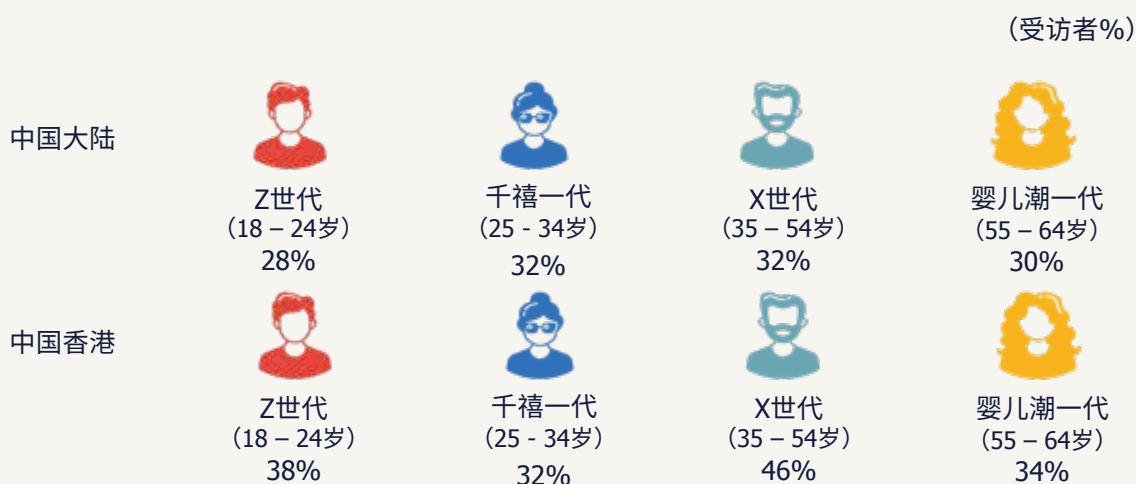
一部分职场人士通过在企业内部寻求对策的方式应对职场困扰，如与直线上级沟通、转岗、与HR部门沟通、增加跨部门沟通和协作，其中选择与直线上级沟通为主要方式，31%的中国大陆受访者与38%的中国香港受访者采取这一对策。

应对职场困扰，采取在企业内部寻求对策类措施的受访者分布情况



世代间，中国香港的受访者对HR部门的信赖度较高，其中，46%的中国香港X世代受访者应对职场困扰采取与HR部门沟通。而喜欢发表线上舆论的中国大陆Z世代较其他年代却不乐于与直线上级沟通，仅有28%的中国大陆Z世代受访者应对职场困扰采取与HR部门沟通。

应对职场困扰，选择与直线上级沟通的受访者的分布情况

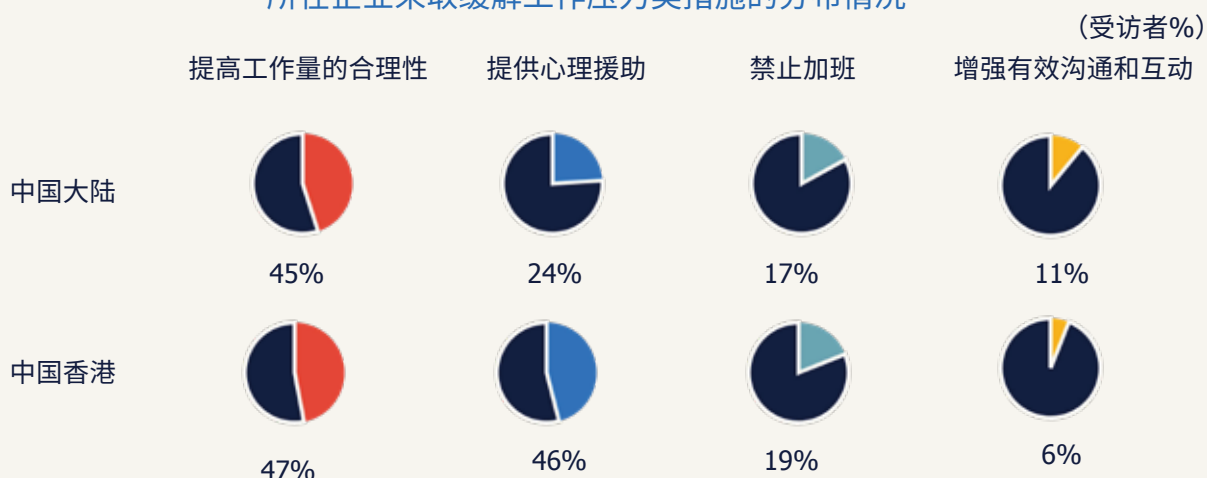


数字化转型，强个体倒逼企业管理人性化。

企业纷纷给员工减负，缓解工作压力

针对“内卷”加班的舆论冲击，企业纷纷采取策略维护品牌形象，如提高工作量安排的合理性，提供压力疏导等心理援助，禁止加班，减少内卷等非理性竞争及增加有效沟通和互动。其中，45%的中国大陆受访者与47%的中国香港受访者所在企业采取了提高工作量的合理性。

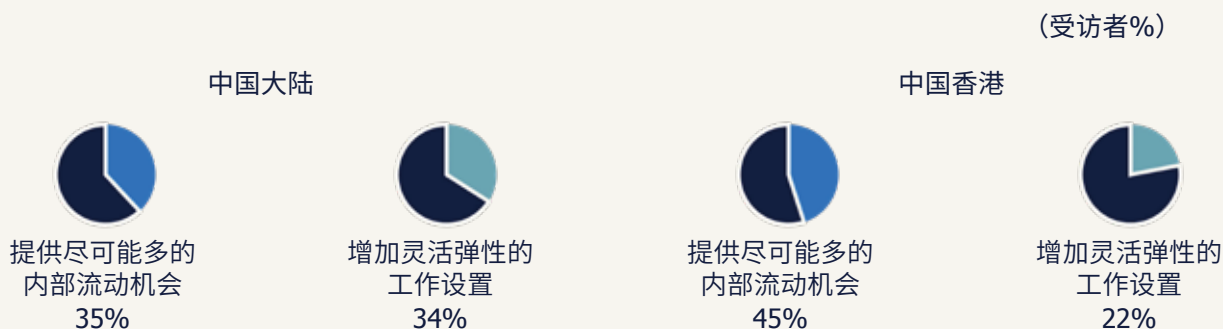
所在企业采取缓解工作压力类措施的分布情况



适应动态环境，提高柔性更多就业机会

面对数字化及组织变革带来的企业内部频繁动荡，企业积极采取措施，不断提高组织的自我调整能力，如提供尽可能多的内部流动机会，包括跨事业部、跨区域、跨部门的工作机会；增加灵活弹性的工作设置，如兼职、外包等。中国香港企业善于发挥人才流动的作用，其中45%的中国香港受访者所在企业提供了尽可能多的内部流动机会。中国大陆企业积极搭建适应动态环境的柔性组织，34%的中国大陆受访者表示所在企业采取了增加灵活弹性的工作设置。

所在企业采取提高组织柔性类措施的受访者分布情况



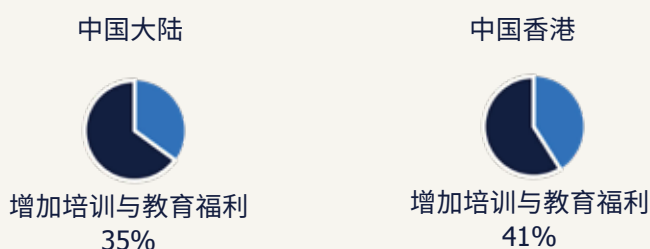
数字化转型，强个体倒逼企业管理人性化。

赋能员工，构建学习型组织

数字化时代，已经到了组织不断进化适应个体的时代。针对数字化转型带来的技能需求变化，及希望学习和成长的新一代，一些公司主动构建和提供个人发展和学习的机会。35%的中国大陆受访者与41%的中国香港受访者所在企业在人力资源管理策略上采取了增加培训与教育福利。

所在企业采取构建学习型组织类措施的受访者分布情况

(受访者%)



营造多元化与包容性环境，减少就业歧视

一些企业积极构建多元化与包容性的企业文化与工作环境，推动性别平等，助力年轻人才发展，确保所有的员工都能受到重视并获得安全感。调研发现，31%的中国大陆受访者与33%的中国香港受访者表示所在企业在人力资源策略上采取了提高女性职业发展机会的公平性。

在员工发展上，任仕达塑造了一个性别平等、包容而多样化的组织结构与工作氛围。2021年，在任仕达集团，全球女性高管比例51%，实现了平等未来。在本土化发展战略中，任仕达鼓励女性在各个层级发展，大中华区女性员工占比74%，数位女性从职场新人成长为经理人。

所在企业采取减少就业歧视类措施的受访者分布情况

(受访者%)



企业：打破局限，自进化。

灵活变通，构建无边界柔性组织

面对不确定性，灵活变通，与动态竞争条件相适应，具有自我调整能力的柔性组织更具优势。当下求稳和求变的两极化职业选择心态，日益增高的弹性用工接受度，为企业的柔性组织构建提供了新机遇。在人力构成策略上，企业可以用长期雇佣员工+灵活用工的模式，构建核心能力，兼顾人才和技能获取的敏捷与灵活，动态地适应外界环境的变化。

在核心能力构建上，企业应打破边界，可以在全球招募优秀的创新人才，也可以跨行业引进人才；在人才培养和发展上，增强人才流动，不仅局限于同部门轮岗，还可以开放更大的平台，跨国家、跨地区、跨城市、跨事业线、跨部门等去统筹人才的各种创新技能。如一家跨国公司在全球内部招聘公告板上开通职位搜索功能，所有员工均可通过该平台快速地获悉公司内部的职位空缺信息，并自由地申请工作职位。

在人才和技能获取的敏捷与灵活上，企业可以通过租赁或者共享的方式，如外包员工、固定期限的合同工、兼职、自由职业者等多样化的用工方式，将不确定性变化和多样性统合在一起，如咨询、工程设计等短期项目以自由职业者或众包的方式来实现，都有助于企业应对快节奏的市场竞争环境，保持组织的敏捷性。

人才甄选，招聘与企业价值观相一致的人才

数字技术让个体在快速的信息传播中拥有了更强的对话能力。企业想要变得更强，就得和这些更强的个体在一起，平衡好组织和个体发展之间的关系。

应对强个体对组织的影响，企业在管理中既要理解员工的需求特征，又要让其在组织中有意义。首先，在人才甄选上，从一开始就注重人才的保留，选择与企业目标、价值观一致的人选。在日常管理上，让员工理解公司的愿景，使员工的自我期望与组织期望相一致，获得更广阔的价值感，感受工作的意义。



思考与建议

企业：打破局限，自进化。

自进化，培养员工适应未来的能力

针对数字化转型和技能需求的变化，以及新生代希望学习成长，渴望更宏大目标和更深度参与的诉求，企业应不断提升员工的认知水平和能力，使其重新认识这个世界并创造意义与价值。

企业的角色应从管控转为赋能型组织，为员工提供良好的学习发展平台。如有的公司，面对数字化转型，非常重视打造学习型组织，不仅有较多的内外部培训，还有专属的内部学习平台，鼓励员工学习和跨界，促进员工适应数字经济时代新环境。

多元包容，构建无歧视组织

随着企业的跨国界跨区域经营，新生代个人价值的崛起，多元化包容性的文化才会更有人才吸引力。企业应打破年龄、性别、种族等各种各样的就业歧视屏障，为所有的人提供平等的就业机会和包容的工作环境，在人才的培养和发展及公司的协作方面，力争做到公平、无界限，让来自不同背景和不同文化的成员彼此尊重、彼此交流受益。

增强归属感，用情商弥补数字智能的理性

员工群体是不断迭代的，新的时代、新的生活方式价值观都在导致员工忠诚度下降，跳槽率上升。企业的管理者应从组织形态、管理方式、绩效考核等方面进行更人性化的优化，对于不同年代、不同地域、不同成长环境的员工，有差异化的管理，建立有效的沟通和信赖，避免无效的加班文化蔓延，提高员工在组织中的归属感与幸福感。



思考与建议

个人：适应环境，自成长。

不断挑战自我，脱离舒适圈

数字化转型时代，多变的环境，多变的需求，我们必须以成长性的思维，积极、开放、归零的心态，接受变化，创造新的价值。

在就业机会上，粤港澳大湾区、长三角一体化、成渝城市群、京津冀等区域化的经济发展为人才提供了更多更新的就业机会，求职者不妨把眼光放得更大一些，在区域化机遇中寻找更广阔的发展平台。

此外，数字化转型，产品的迭代，在新的产品新的技术新的应用上会涌现大量新岗位，而往往这类人才供不应求，职场人士不妨主动求变，提高技能，去挑战或接受新的岗位类型，提高就业力。

在多样化的体验中找到热爱、归属感

时代赋予年轻人更多的职业选择、发展方向，热爱自己所做的，还是寻找自己热爱的，成为横亘在职场人面前的一道坎。年轻一代可以通过丰富的职场体验，利用灵活工作方式的价值，如兼职、实习、外包员工、固定期限的合同工等，在多样化的企业文化、就业方式、岗位中，找到自己擅长的、感兴趣的专业领域，以及与其价值观和文化相匹配的企业。

职场人士除了选择换工作、换行业外，不妨留意一下所在企业的内部机会，通过轮岗、内部应聘新岗位或者参与一些创新项目，找到自己喜爱的工作内容。



思考与建议

个人：适应环境，自成长。

敞开胸怀，开展更多开诚布公的沟通

面对快节奏的工作压力，多渠道开诚布公的沟通会是一种很好的排解方式。在职业发展上，职场人士不妨与猎头顾问保持联系，了解整个市场的变化趋势，获取专业的指导建议。在工作中遇到困难与挑战、压力，不妨借助于公司提供的员工心理援助项目（EAP），或者与朋友家人分享，减轻心理负荷，排解工作压力。

在职业发展上，职场人士不妨敞开心扉，与直线经理及人力资源部门建立良好的互动沟通与信赖关系，获得能力拓展方面的实用建议，以及内部更多的职业发展流动机会。

面向未来，持续学习

面向知识技术更加密集型的社会与未来，我们不得不持续学习。有必要可以参加一些职业辅导，进行良好的长期职业生涯规划。或者通过定期的能力测评工具，及时了解自身的优势与短板，与时俱进，不断提高自己。

同时，在实践中历练也是一种提高能力的很好方式，在这个创新的时代，主动把握机遇并参与一些创新型项目，拓展自己的创新思维等各种软性技能，提高就业力。



关于任仕达.



任仕达集团作为全球人力资源服务领军企业，凭借先进的科技来创造更人性化的体验，助力人才及企业实现真正潜能。这就是品牌承诺 Human Forward（以人为本，任行未来）。

任仕达集团成立于1960年，于纽约泛欧交易所上市（股票代码：RAND.AS）。集团总部位于荷兰阿姆斯特丹市，作为专业的综合性人力资源服务机构，覆盖全球38个国家地区，拥有近35,000名雇员，持续塑造工作的世界，助力个人才及组织实现真正潜能，每天为近600,000候选人提供工作机会。任仕达集团在全球人力资源服务领域处于领先地位，并以优异的财务表现长期位居财富500强。

2006年，任仕达启航中国，总部落地上海，在北京、成都、南京、苏州、广州、深圳、中国香港设有办事处。任仕达深耕大中华区，提供全方位的招聘服务及人力资源综合解决方案，包括中高端人才搜寻、岗位外包服务、业务服务外包、人事服务外包、分时共享用工、招聘流程外包、管理服务外包、驻场服务、转职服务等。

我们服务的精专领域包括财务会计、金融服务、IT互联网、智能制造、生命科学、建筑地产和工程、教育培训、快消零售、供应链采购、行政文秘、人力资源、法务律师、市场销售/数字营销。

联系我们.

欲了解更多信息，请访问 www.randstad.cn

上海	+86 021	6086	8686
北京	+86 010	5912	6566
成都	+86 028	8145	8700
南京	+86 025	8443	9462
苏州	+86 0512	8885	9133
广州	+86 020	2910	2000
深圳	+86 0755	3364	5599
中国香港	+852	2232	3408

 400 601 9191

 randstadchina

 info@cn.randstad.com

