

業界別求人需要動向

意料之外的招聘减少  
第二季度的求职数量低于去年同期

中智諮詢 HR Advice

如何帮业务主管科学配人 - 团队角色多样性分析

連載

変化する時代の人材づくり  
“人才选拔中评估工具的应用”  
上海晶之道企业管理咨询咨询有限公司



# NEW NAME, NEW BEGINNING

弊社は2023年5月4日、社名を変更いたしました。

新社名 **上海艾杰飞人才管理咨询有限公司**

今後ともよろしく願いいたします。



上海艾杰飞人才管理咨询有限公司  
RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

住所 上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室  
電話 (+86) 21-5331-8000

※住所、電話番号に変更はございません。

## 意料之外的招聘减少。第二季度的求职数量低于去年同期。

上海，北京需求上升，其他地区需求下降。

我们在2023年第二季度（4月至6月）接到的委託招聘数量比去年同期减少了3%。

由于去年同期上海进行了封锁措施，我们预计在反弹期间招聘数量会增加。然而，尽管上海和北京的招聘数量超过了去年同期，但其他地区的招聘数量不仅没有反弹，反而下降，最终导致与去年同期相比减少。就第二季度而言，这是自统计开始以来招聘数量第二低的季度（值得一提的是，最低纪录是2020年第二季度，当时正值新冠疫情扩散初期）。

中国经济在第一季度显示出复苏迹象，而第二季度则出现停滞感，这可能是其中一个因素。然而，即使考虑到这种影响，人力需求如此冷淡仍然出乎意料，令人惊讶。

作为与经济状况无关的另一个因素，即使新冠疫情平息，企业对中国的投资热情可能未能复苏。

在频繁出现“De-risking”这一术语的背景下，企业可能难以进行新的投资，这也可能是减少招聘的背后原因之一。

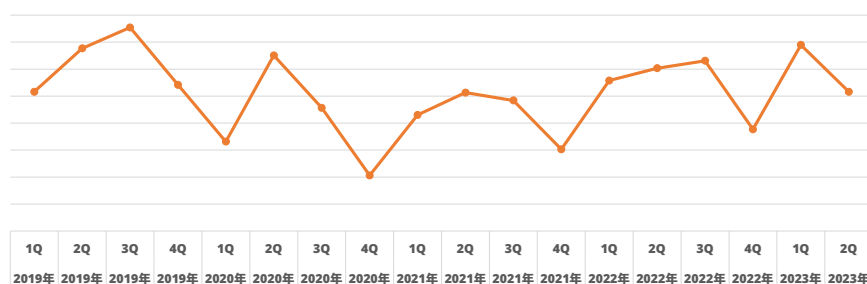
就求职者而言，出现了与往年不同的趋势，求职积极性下降了吗？

第二季度，求职者方面也出现了与往年不同的趋势。

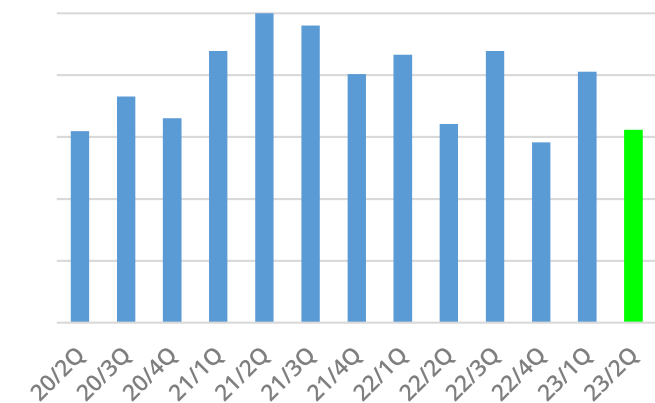
下图显示了招聘职位的总申请数量按季度推移的情况。一般来说，第一季度和第四季度需求较少，而第二季度和第三季度需求较多。但今年的情况是，第二季度的申请数低于第一季度。可以说求职者的求职活动积极性正在下降。

特别是在目前就业的求职者中，由于对中国经济前景的不确定性增加，选择保持现状的情况有所增加。

(图) 募集中の求人に対する総応募数の推移

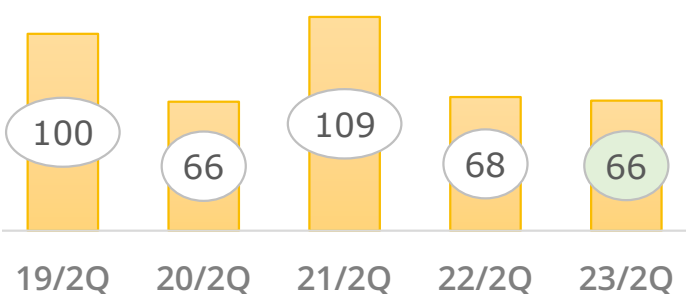


<季度招聘数量的变化趋势>



<新冠前后对比>

※19年1Q招聘数=100

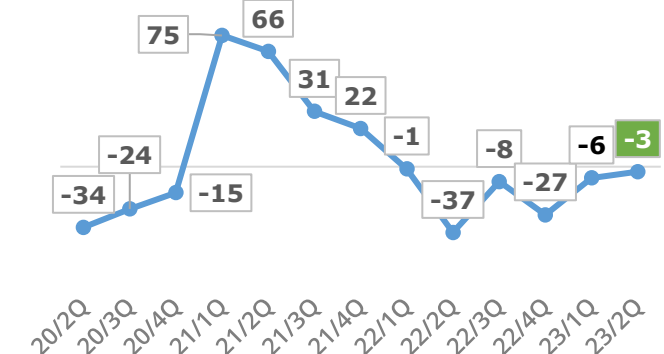


中国大陆拠点招聘数 = 当社上海、北京、天津、大連、蘇州、広州、深圳拠点の合計招聘数



<去年同期相比增长率变化>

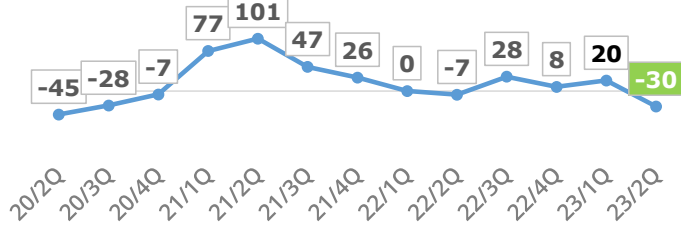
※单位 = %





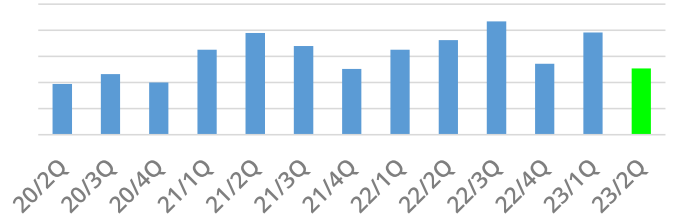
## 汽车/汽车零部件

<前年同期比伸び率推移>

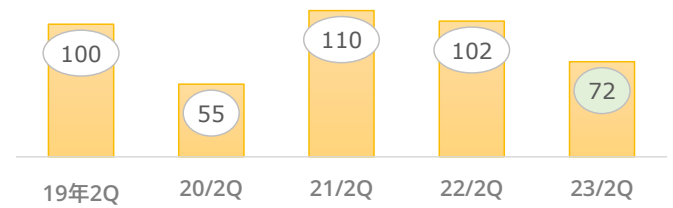


※単位=%

<季度招聘数量的变化趋势>



<新冠前后对比>

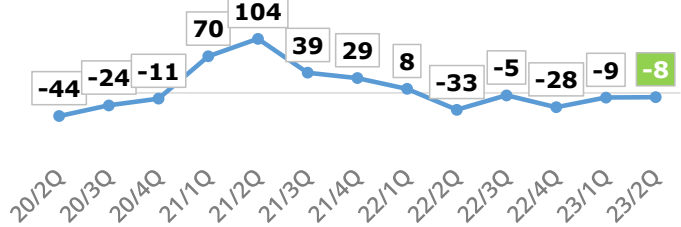


※19年1Q招聘数=100



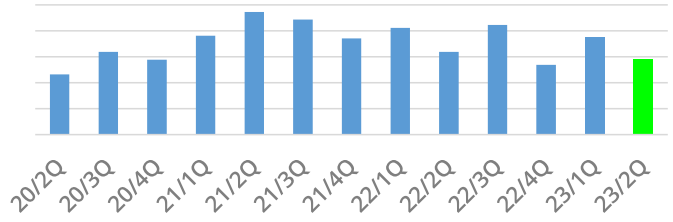
## 电机/电子

<去年同期相比增长率变化>

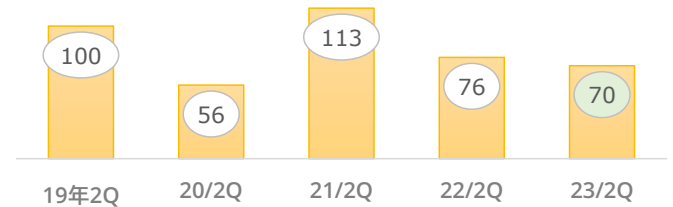


※単位=%

<季度招聘数量的变化趋势>



<新冠前后对比>

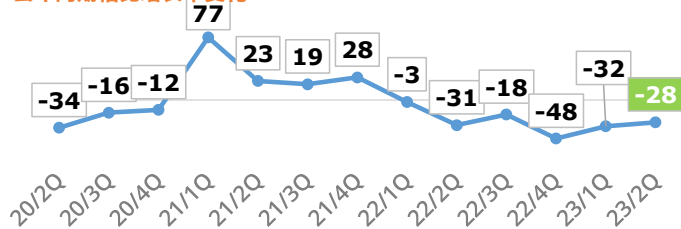


※19年1Q招聘数=100



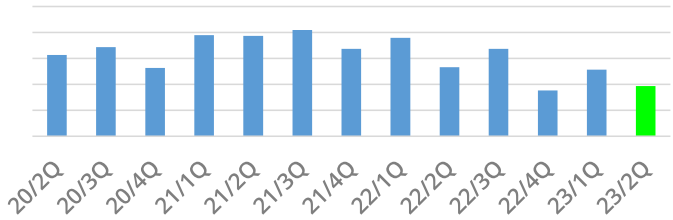
## 金属

<去年同期相比增长率变化>

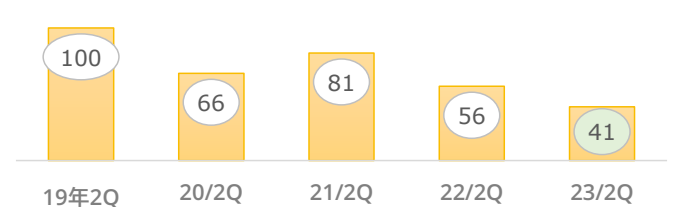


※単位=%

<季度招聘数量的变化趋势>



<新冠前后对比>

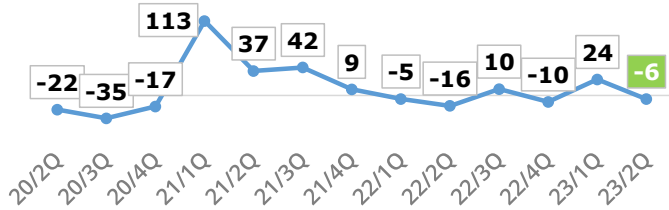


※19年1Q招聘数=100



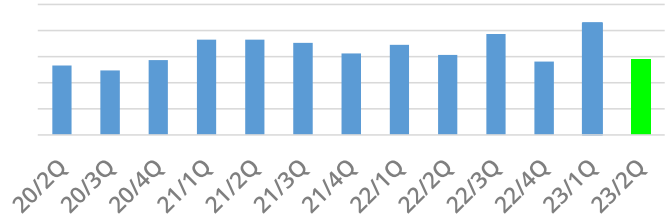
化学

〈去年同期相比增长率变化〉

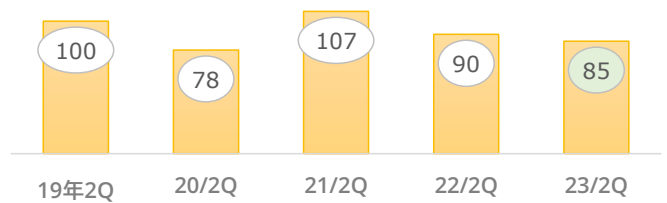


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

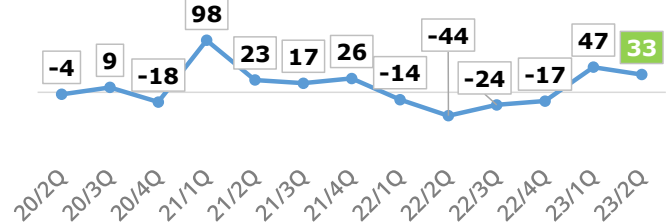


※19年1Q招聘数=100



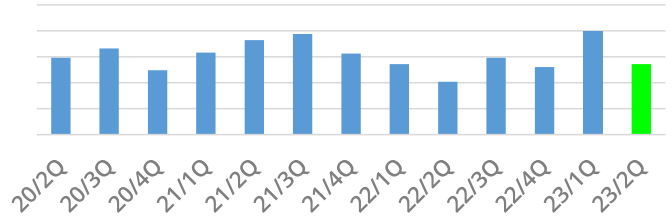
医药/医疗器械

〈去年同期相比增长率变化〉

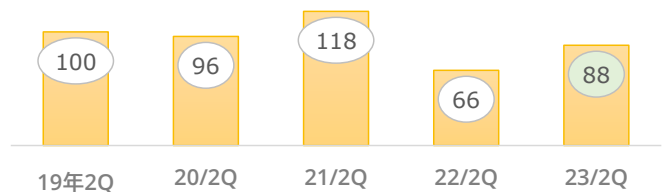


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

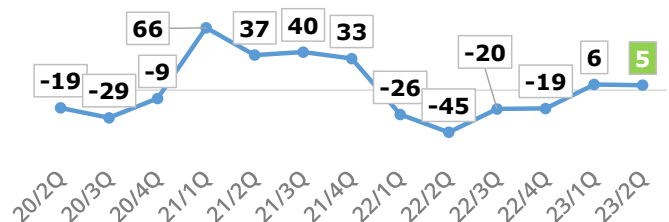


※19年1Q招聘数=100



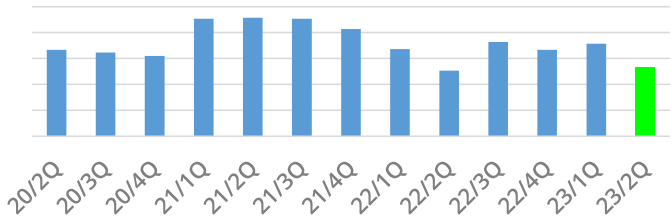
IT/通信

〈去年同期相比增长率变化〉

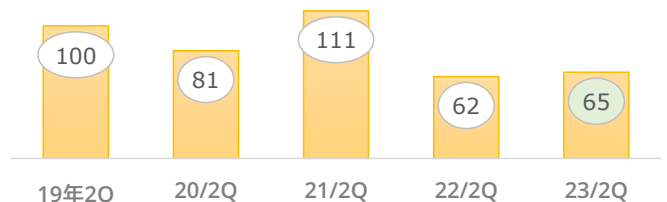


※単位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

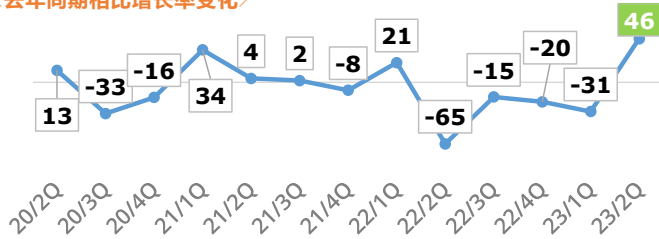


※19年1Q招聘数=100



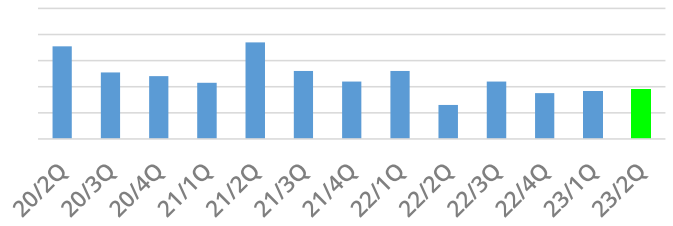
## 金融

〈去年同期相比增长率变化〉

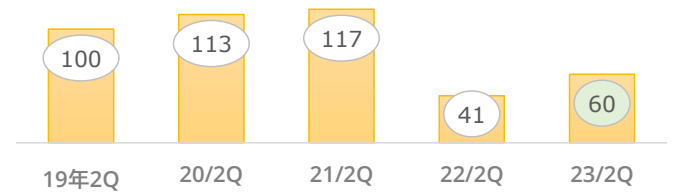


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

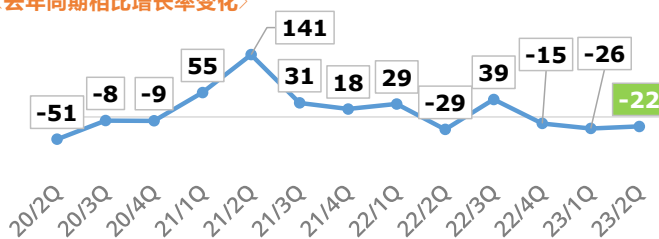


※19年1Q招聘数=100



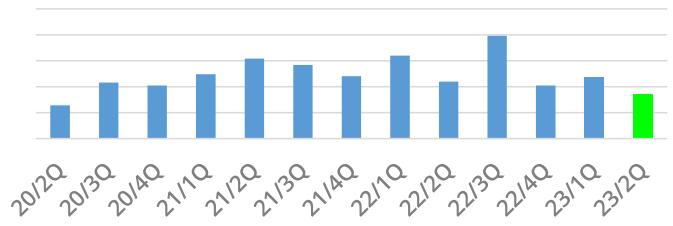
## 物流

〈去年同期相比增长率变化〉

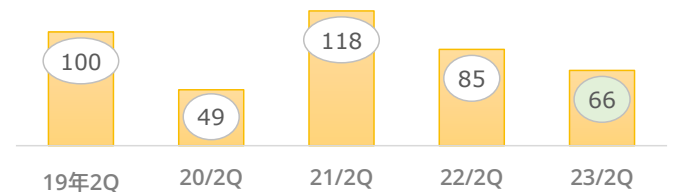


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉

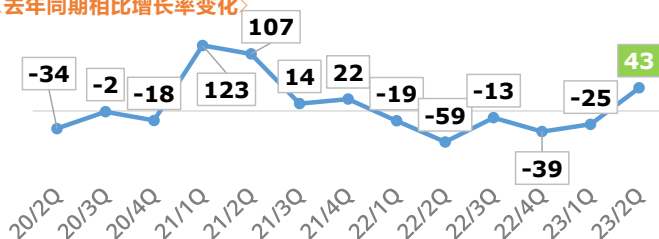


※19年1Q招聘数=100



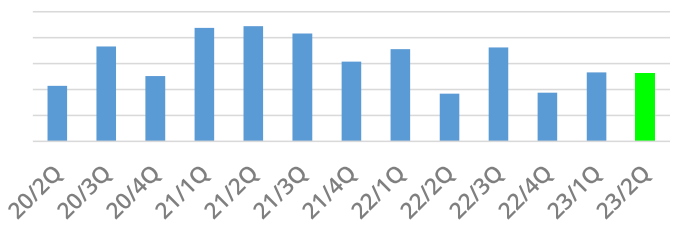
## 其他服务

〈去年同期相比增长率变化〉

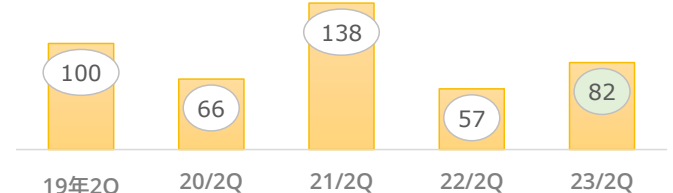


※单位=%

〈季度招聘数量的变化趋势〉



〈新冠前后对比〉



※19年1Q招聘数=100

## 華東地区

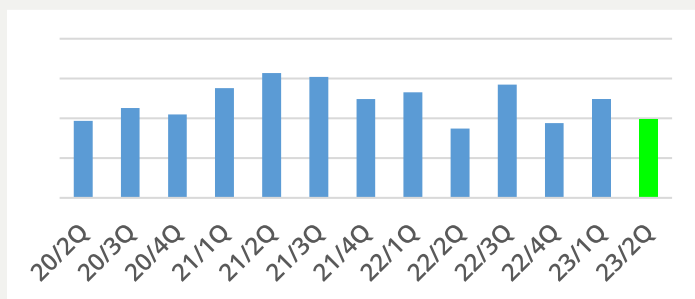
Huadong

一年前，由于上海的封锁措施导致招聘机会大幅减少，华东地区的招聘数量比去年同期增长了13%。然而，与前一季度（第一季度）相比，华东地区的招聘数量减少了约20%。服务行业和制造业中，与耐久消费品相关的企业的雇佣意愿相对稳定，但其他制造业对雇佣持谨慎态度。

即使询问人力资源战略，也可以看出越来越多的企业注重“人才优化”而非“人才增加”，这包括提高员工绩效、招聘高能力即战力人才以及招聘具有对业务产生直接影响的人脉关系等。

根据目前七月的情况来看，人力需求在低迷中。很难设想第三季度的招聘数量会出现急剧回升的情况。

### 华北地区的招聘趋势



華東地区總監  
陳雅楠

## 華南地区

Huanan

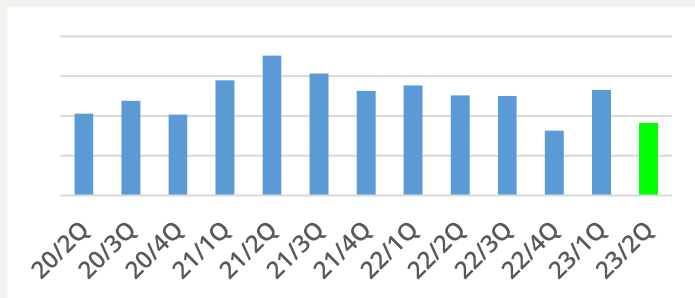
广州和深圳两地都出现了第二季度招聘数量与去年同期相比下降了两位数的情况，企业招聘陷入了急剧放缓的三个月。一些企业甚至出现了取消新员工招聘的情况。

面更为谨慎，这种情况可能越来越多。

除了新冠疫情扩大期间之外，过去很少见到企业在招聘方面如此谨慎。目前面临经济停滞的困境，加之停滞可能持续较长时间，企业在进行人力资本投资方

在招聘意愿降低的同时，企业更加注重即战力的趋势，而市场上新毕业生和第二次毕业的年轻求职者数量正在增加。这种供需差距在短期内很难得到缓解。而对于具备经验和专业技能的人才来说，将加速形成买方市场。

### 华南地区的招聘趋势



事業部執行總裁  
華南地区總監  
森大尚



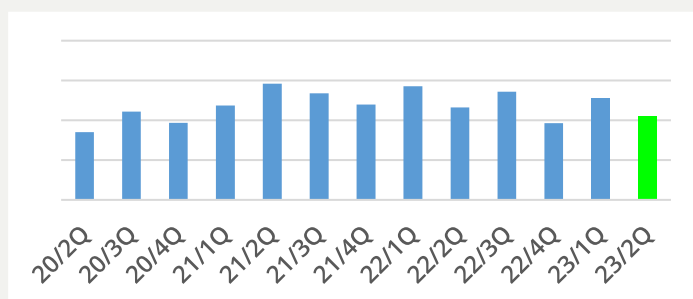
## 華北地区

Huabei

华北地区的招聘趋势在北京和天津之间存在明显差异。相比去年同期，北京的第二季度招聘数量增长了两位数，而天津的招聘数量减少了两位数。

去年的第二季度，由于北京（除上海外）实施了比其他城市更严格的新冠疫情防控措施，招聘机会受到了较大的影响。由此可见，北京的招聘数量出现了显著增加。

### 华北地区的招聘趋势



而天津的招聘减少主要是由于汽车/汽车零部件行业的人力需求减少。自7月起，排放规定得到加强，库存处理因素消失，因此人们普遍认为下半年将减少价格竞争，汽车销量呈下降趋势。对于未来几年，前景不明确的因素很多，对相关企业来说，可能难以进行积极的业务投资。

華北地区總監  
劉振宇



## 日本人求職者

Japanese Jobseekers

相比去年同期整体招聘数量下降的情况，第二季度日本企业对日本人的招聘数量超过了去年同期。随著行动限制解除后，服务业、尤其是物流业和餐饮业的招聘明显恢复，业务状况出现明显好转。

然而，尽管有很多企业在寻找年轻人才，但年轻人才群体对东南亚地区的倾向仍然很强，这种不平衡的情况没有改变。如果仅仅寻找年轻人才，企业需要考虑招聘时间可能会延长。

从对日本人的招聘趋势来看，日本企业对日本人的

招聘仍然没有完全恢复到疫情前的水平，而非日本企业对日本人的招聘却在逐年增加。背后的原因是半导体及相关产业对日本技术人才有强烈需求，以及中国企业积极招聘日本员工以进入日本市场并开拓商机。

根据职位类型来看，日本企业最多招聘销售人员，而非日本企业则主要招聘技术职位，除了半导体相关的开发职位外，汽车零部件和化学品开发职位的招聘也很显眼。

ジャパンデスク責任者/總監  
陳惠芬



## 如何帮业务主管科学配人 – 团队角色多样性分析

队角色的平衡。

### 团队角色和团队业绩的关系

让我们看两个案例，来理解一下团队角色和团队业绩的关系。

#### 案例1

下面是一个由13人构成的A团队，它的团队目标是开拓新的市场营销渠道。

通过下面的图表，我们可以看到A团队有两个非常明显的特点：

- √ 第一，团队角色有缺失。在团队中没有善于策划的角色。
- √ 第二，团队中“善于采取行动的类型”的成员较多。

这样的团队很难产生新创意、新方法，墨守成规、埋头于执行，这些明显与它的团队目标不相符。这样的团队一旦外部环境发生大的变化，就会难以应对，甚至有被淘汰的风险。

#### 案例2

为了充分比较，我们设定案例2的B团队人数与案例1相同，也为13人。但是，它的团队目标是客户维护和即时应对客户诉求。

通过下面的图表，我们可以看到B团队有两个非常明显的特点：

近年来，越来越多企业关注“Diversity Management: 多样性经营”，认为多样性是企业创造性的源泉。在我们过往的调研结果中也显示，多元包容的企业相对于其他企业，在经营业绩，员工敬业度等指标方面表现优异。在这些领先的企业中，多元性人才的衡量不仅是性别、年龄、国籍、种族等基本的各人属性因素，也包含任期、独立性、文化、领域专长、行业经验等。

### 人才多样性的意义

在过去的十多年里很多跨国公司都提出了“多样性 (Diversity)”的概念，把提高和实现多样性作为自己的经营目标，随着全球经济的发展，越来越多的企业开始关注多样性。

在“多样性”被提出的最初一段时期，一提到“多样性”大家会关注的是性别、年龄、国籍、种族、宗教信仰的接受和融合。在企业内部更多的也是考虑这些个人属性的人才配置、人才任用。随着VUCA时代的来临，越来越多企业将人才多样性定义为高瞻远瞩、创新变革的先决条件，在复杂和迅速变化的世界中创造价值的重要条件。

而企业对于多样性人才的衡量不再只是停留于性别、年龄等个人属性因素，也开始包含任期、独立性、文化、价值观、个性、领域专长、行业经验等。并且，企业不仅强调多样 (Diversity)，也开始重视平等 (Equality) 和包容

(Inclusion)，保证具有不同属性、背景的人可以彼此尊重并发挥

各自的想法、个性、特点，促进交流，带动创新，进而提高企业的综合实力。

在企业工作中，几乎所有的工作都是以团队为单位推进，所以企业在关注人才多样性的时候，不仅要在公司层面关注员工属性和背景，也要关注“团队角色”的多样性。为什么团队角色的多样性值得关注呢？因为在团队工作中，我们需要创意和想法，需要审议它们的妥当性及影响，然后落实到工作计划中、在计划执行的过程中我们需要鞭策和协调、需要迅速并准确地应对变化，最终实现计划的达成。这一系列团队工作开展中需要的要素，我们称之为“团队角色”。

### 团队角色的分类

一般我们认为在一个团队中需要多样的角色。他们在团队工作中发挥协同增效的作用，促进团队成果创出、业绩提升。这里值得注意的是，我们的分类是按照每个角色给团队带来的主要价值进行的，这些角色之间并没有优劣之分。

一般在团队中，我们需要“思考者（策划、分析）”、“影响者（主张、宣传）”、“交际者（协调、配合）”、“行动者（执行、完成）”等。在现实生活中，我们很难遇见一个人就具备了全部团队角色需要的素质，这也就是为什么在团队管理中，我们要注重团

(图表) チームロールの種類



案例1(A于一ム)



- √ 第一，“行动者”很少，只有一个善于执行的人。
- √ 第二，“思考者”人较多，约为整个团队人数的一半。

这样的团队容易呈现出想法多，却很难将想法付诸于实践的特点。而这个特点显然与偏执行的“客户维护和应对”的团队目标不相符。

通过案例1和案例2这样的分析，可以帮助我们了解团队成员特点预测团队业绩，从而基于团队目标重塑团队。

在考虑团队重塑时，我们可以从两方面着手，导入具备团队需要素质的新成员，或通过教育培训提升/改变现有成员的素质。

在这里一定要强调的是，团队角色中我们所强调的素质是一个人所具备的最突出的典型素质，而随着其他素质的提升，一个人的典型素质是会变化的。所以，公司可以根据短期及长期业务目标的需求，通过招聘和培养两种方式重塑团队。

### 科学地分析团队角色

通过以上内容，我们了解了团队角色对人才多样性的意义。可是，如何科学地分析每一个个人在团队中发挥着怎样的角色呢？或者是基于团队目标，该如何定义团队角色呢？

案例2(B于一ム)



首先，我们澄清团队目标，清楚地认识到自己的团队究竟需要实现什么，进而就可以理清团队需要多少思考者、影响者、交际者、行动者的角色。

其次，我们可以通过成熟的测评工具去评测个人的核心素质、领导风格、胜任能力等，从而了解他正在或者可能在团队中发挥的“团队角色”。

这两个步骤既适用于需要“招兵买马”的团队初建，也适合“精兵强将”的团队转型。

目前，我们的客户中很多都在通过专业顾问的协助，完成团队目标澄清和人才测评（团队领导力测评、个人领导力测评、胜任力测

评、激励因素测评等等），以提升团队角色分析的科学性。

### 总结

我们一直在讨论人才多样性，但是往往还只是着眼于个人属性和背景，忽略了团队角色的多样性。然而，在团队中即使所有的成员都是具有广阔视野、丰富的知识和经验的优秀人才，大家在团队中找不到一个很好的定位和角色的话，这个团队也不会有先进的变革创新，高效的成果创出。

有一些企业可能会根据个人经历、技能、能力等对人才进行了分类，但是这种分类往往是基于经验的定性的分类。随着科学化管理和数字驱动下的人力资源管理的发展，我们越来越需要用一些科学的方法和客观的数据帮助我们进行团队管理。

我们建议企业在关注人才多样性时，要提升对团队角色的关注，同时也建议企业利用科学客观的方法来进行团队角色的管理。

【中智咨询】2023年人才盘点企业实践微调研 本调研旨在研究和分析人才盘点工作的相关实践，为企业在对人才盘点进行规划、设计和实施时提供参考。中智咨询将通过本调研，识别企业人才盘点工作的关键问题及成功因素，因此，您的意见十分重要。调研对象：对人才盘点和人才管理话题感兴趣的HR和企业管理者。调研福利：提交问卷即可获得《人才盘点在人才工作中的意义》学习材料，后续可免费获取本次调研报告和人才管理分享会名额。

中智咨询提供丰富的人才测评工具，助力企业实施高效的人才选拔

科学 系统 灵活 安全

<p>中国語版アンケート</p>	<p>通用素质</p> <p>智力测评 商业推理能力测评 通用胜任力测评 定制化测评</p>	<p>领导力</p> <p>个人领导力测评 团队领导力测评 定制化领导力测评 评价中心</p>
<p>日本語版アンケート</p>	<p>专业岗位能力</p> <p>销售胜任力测评 研发胜任力测评</p>	<p>潜质/特质</p> <p>职业人格/价值观测评 职业动机/激励因素测评 职业风险测评</p>

連載

変化する時代の

人材づくり

— 今回のテーマ —

人才选拔中评估工具的应用



お問い合わせ

明樂 (Ming Le)  
※日本語可

上海晶之道企业管理咨询有限公司

Tel 150-0181-8203

Mail mingle@akmt-mc.com

在进行招聘、任命和人才培养时，事先正确地了解人才的适应性非常重要。

正如图1所示的冰山模型，人们的言行基础包括个人的性格特质、知识、技能和态度。虽然面试和面谈可以一定程度上了解个人的知识、技能和态度，但理解个人的性格特质却非常困难。

因此，目前许多企业为了提高判断的“精确度”，正在引入和利用评估工具。这次我们将介绍最近在中国的日本企业中引起关注的评估工具“CUBIC”以及其优点。

### CUBIC能够测量哪些要素？

#### (1) 个性・性格

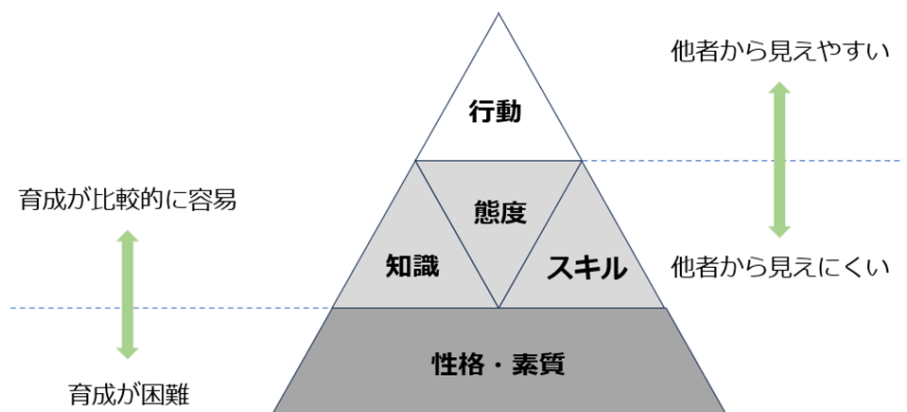
性格与工作表现密切相关。虽然不同的评估工具测量的性格可能有所不同，但证实

CUBIC的测量项目与工作表现有强烈的相关性。具体而言，它使用了五种类型的十个面向来测量人的性格（见图表2）。性格诊断方法主要包括“自述法”、“投射法”和“操作法”，而CUBIC以及其他评估工具如DISC、SPI和MBTI都采用了自述法，即对问题回答“是”或“否”。

#### (2) 社交性

除了性格外，在职场或组织中的“社交性”也对工作环境和表现产生重大影响。CUBIC将组织合作能力作为核心特性，细分为“积极性”、“协调性”、“责任感”、“自信心”、“领导能力”、“共情能力”、“情绪稳定性”、“顺从性”、“自主性”和“摸鱼倾向”等10个特性，进行详细分析，以加深受评者的理解。

(図表1) 冰山モデル



(図表2) CUBICが分類する性格の側面

型	性格の側面	
思索型	内閉性	社交意識が低い
	客観性	思考的思慮深い
活動型	身体性	機敏な・気軽な
	気分性	感情のまま行動
努力型	持続性	几帳面・忍耐力
	規則性	常識的・順法的
積極型	競争性	勝気な・積極的
	自尊心	気ぐらいが高い
自制型	慎重性	見通しをつける
	弱気さ	取越苦勞・遠慮

进行测量，以全面了解个人的“素质”。”

### CUBICの优势

(A) 能够看到受试者的“整体形象”

如其名，CUBIC基本上是以“立体”的方式来观察人，因此

可以通过评估结果分析不同职业（如销售、开发、管理等）中的适应程度。基于受试者的倾向，以及工作场所的基本能力、兴趣领域、性格、动机等信息，可以预测受试者能够充分发挥自己能力的职务类型和工作类型。在提高“人事判断”的准确性的同时，可以参考这些预测结果。

(C) 自我分析表也可供输出适应性测试报告主要由人力资源管理人员使用，因此通常直接表达判定结果等，不太适合向被测试者提供反馈。

CUBIC除了为人力资源报告书单独创建了一个自我分析表，以便向被测试者提供反馈。因此，被测试者可以更准确地了解自己，并将其用于未来的职业发展。

在变革的时代，企业对人才的需求以及人才本身都在不断变化。在人才选拔和培养等场景中，灵活利用评估工具，更准确地了解人才的能力，充分发挥潜力，将变得越来越重要。

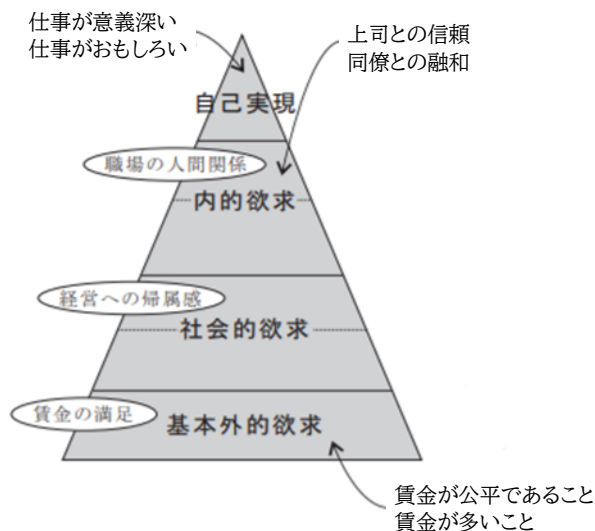
### (3) 意欲

意欲与工作场所的“动机”和“激励”密切相关，因此在适应性评估中是一个重要的支柱。通过了解一个人最重视的是什么，以及甚麽情况下能激发他们的动机，不仅可以了解与公司价值观的匹配程度，还能对未来的动机提供很大的帮助。CUBIC应用了马斯洛的需求层次理论，通过将需求分为六个层次的十个项目，明确了需求水平，从而能够了解个人的动力来源（见图表3）。

不仅仅是列举各个面向的具体数据，还利用评论、图表和图像等多种方式来呈现，以更容易理解和把握个人的特点和整体形象。透过这些评估结果，可以直观地瞭解受试者的整体形象。

(B) 能够了解职业适应性不同企业的价值观和职位要求都可能不同，因此对人才的要求也会有所不同。CUBIC

(図表3) 欲求階層説の応用



### (4) 素质

素质也对个人的表现产生重大影响。许多评估工具测量语言能力和逻辑能力，而CUBIC则注重从认知能力的四个领域（语言、数理、图形、逻辑）



# HR REPORT

## 2023年第2四半期

在第二季度，我将为您介绍从智库和行政机构发布的人力资源相关报告。所有这些报告都可以免费查阅。



### RGF Talent in Asia 2023 Japan

【発表元】 RGF International Recruitment  
【言語】 日本語

RGF集团已经公布了一份报告，介绍了双语求职市场的趋势。该报告针对居住在日本并具有全球视野的人才进行了问卷调查，主要关注他们对现有工作的满意度以及在寻求转职时的重点。同时，该报告还分析了对海外就业的兴趣度和原因，以及在管理职及非管理职人群中的差异。请务必查阅该报告。

キーワード

仕事満足度

海外リモート

海外転職



### 未来招聘趋势报告 2023

【発表元】 LinkedIn  
【言語】 中国語

キーワード

採用トレンド

雇主品牌

リスキリング



### 非IT職のデジタルリスキリングに関する実態調査

【発表元】 リクルート・マネジメントソリューションズ  
【言語】 日本語

キーワード

リスキリング

非IT職

学習効果



### 受け身の従業員を どう変えるか?

【発表元】 日本総研 ほか  
【言語】 日本語

キーワード

プロアクティブ



### ChatGPT对人力资源 管理的影响分析报告

【発表元】 emlyon business school ほか  
【言語】 中国語

キーワード

AI

# PICKUP

## HR News

我们挑选了第二季度中国媒体报导的与人力资源相关的热门文章，重点关注人力资源媒体。

发表日	タイトル	发表元
4月3日	如何通过招聘流程达成工作场所的文化契合？	HRflag
4月5日	未毕业大学生去企业工作属于劳动关系吗？	HR案例网
4月9日	提前下班遭遇交通事故能算工伤吗？	HR案例网
4月13日	员工上班“划水摸鱼”可以被解雇吗？	HR案例网
4月18日	ChatGPT新浪潮来袭，HR如何化繁为简？	36氪
4月23日	将大模型能力植入HR行业，“GONEX”发布AI合规服务产品   Chat AI	36氪
5月2日	全国各地最低工资标准情况（更新至2023年5月1日）	HR价值网
5月6日	落实民法典规定对职场性骚扰坚决说“不”	法治日报
5月15日	48.5%的受访职场妈妈每天工作9小时以上	中国青年报
5月16日	企业如何管理好不同性格的员工？	HRflag
5月24日	快看数据 初入职场，87.6%受访职场新人有过尴尬期	中国青年报
5月25日	“银发族”重返职场，多留神	天津日报
5月30日	业内探索以新技术助力人力资源服务数字化转型	人民网
6月5日	前沿观察   规范职场数字监控 强化劳动者个人信息保护	中工网
6月8日	猎聘大数据研究院：2023年全国应届生招聘平均年薪:13.55万元	199IT
6月8日	报告指出：校招结构性矛盾突出 根源在于供需错位	中国青年报
6月8日	16省份公布去年工资水平 这个省最高！	中国网
6月9日	《2023届应届毕业生求职洞察报告》：科技新兴行业最受毕业生青睐	北京青年报
6月12日	调研：毕业生海投趋势明显 就业态度更加积极主动	中国新闻网
6月14日	猎聘推出“外企招聘专场” 超200家企业优质岗位在线热招	中国网
6月15日	“AI+招聘”怎么玩，一份多位CEO大咖参与共创的HR指南来了	36氪
6月16日	员工调查快速指南	HRflag
6月16日	有效的员工倾听策略和示例	HRflag
6月16日	i人事高端对话：数字化为基，AI为翼，人力资源管理未来在哪里？	新浪网
6月18日	职场新生代维权意识强，同时也应客观理性处理分歧	法治日报
6月19日	58同城超职季掀起职场“新潮流”	今日热点网

## 上海艾杰飞人才管理咨询有限公司

RGF Talent Solutions China Co.,Ltd.

私たちはリクルートグループ中国法人です。

### RGF HR Agent

<https://www.rgf-hragent.asia/>

<https://www.rgf-hragent.com.cn/>

上海	住所	上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室
	電話	(+86) 21-5331-8000
北京	住所	北京市朝陽区東東三環中路9号富尔大厦1506室
	電話	(+86) 10-8591-7900
大連	住所	大連市高新技术産業園区黄浦路537号1707-1708室
	電話	(+86) 411-8445-7095
深圳	住所	深圳市羅湖区紅宝路139号蔡屋圍金龍大厦905室
	電話	(+86) 755-8237-5208
蘇州	住所	蘇州市蘇州大道西1号世紀金融大厦1615室
	電話	(+86) 512-6262-3595
天津	住所	天津市和平区南京路189号津匯広場一号楼1106室
	電話	(+86) 22-2331-1169
広州	住所	広州市天河区林和西路161号中泰国際広場A1306
	電話	(+86) 20-8527-4585
香港地区	住所	香港尖沙咀廣東道30號新港中心2座9樓903室
	電話	(+852) 2537-2557

発行年月/2023年7月

発行/ RGF Talent Solutions China Co., Ltd.

上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室

TEL. (+86) 21 5331 8000