

求人/求職者動向

经济与招聘意愿现温差 前景不明朗考验企业心理

寄稿

人才与文化 - 跨越变革的两重挑战

Speeda China 中国経済トレンド

第15回 地缘政治与政策

連載

变化する時代の人材づくり

通过人事制度重建强化人才管理

上海晶之道企业管理咨询有限公司

经济与招聘意愿现温差 前景不明朗考验企业心理

经济虽现复苏迹象 招聘意愿仍未恢复

今年第一季度(1-3月)本公司受理的招聘委托量同比减少22%。

从去年第四季度和今年第一季度GDP增长率达到5.4%可以看出，中国经济持续复苏，但企业的招聘意愿尚未恢复。在中美双边关系走向及其对中国经济影响极不明朗的情况

下，多数企业可能选择了暂时观望而非积极招聘。

关税问题引发混乱 投资意愿降温令人担忧

进入第二季度，在全球关税问题引发的混乱中，受影响最大的中国对前景的担忧逐步提升。

虽然直接受进出口影响的日企似乎不多，但这场混乱给中国经济所带来的二次影响可能会波及更多企业。其结果令人

担忧企业的投资意愿可能进一步降温。

关税问题也影响求职者心理

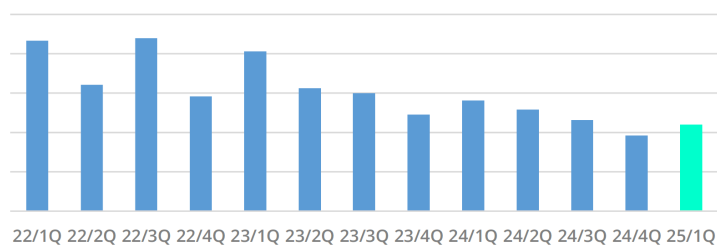
求职者方面第一季度也持续表现低迷。期间虽然求职者对经济的担忧有所缓解，但可能

尚未切实感受到经济复苏到足以推动他们开始跳槽的程度。

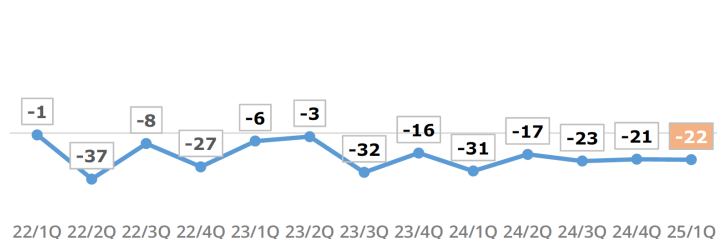
如果没有关税问题，本可期待求职者心理出现转机，但目前对未来不安的情绪似乎再次复苏。转职意愿可能会进一步观望。

中国大陆拠点 求人の動向

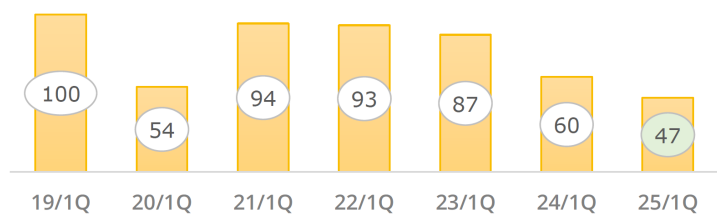
<季度招聘数量的变化趋势>



<去年同期相比增长率变化> ※単位=%



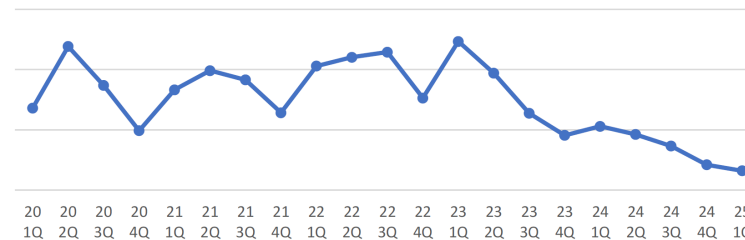
<新冠前后对比> ※19年1Q招聘数=100



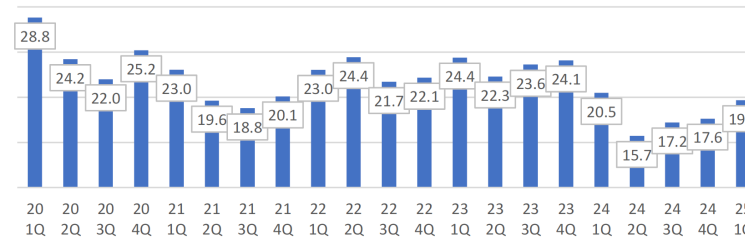
中国大陆拠点=当社上海、北京、広州、深圳拠点

中国大陆拠点 求職者の動向

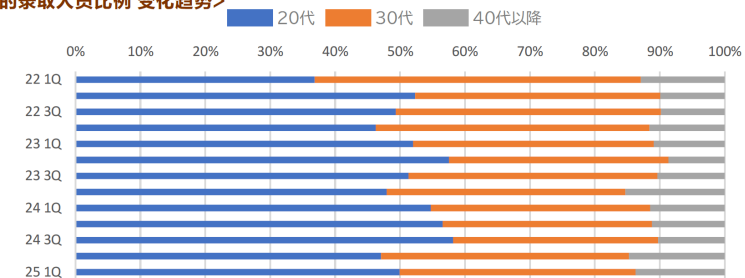
<正在招聘中的职位的总申请数量>



<录取人员从申请到最终内定所花费的天数 平均趋势>



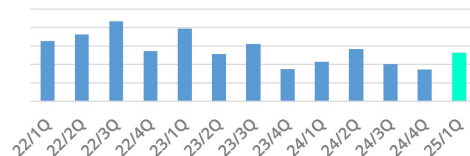
<按年龄组的录取人员比例 变化趋势>



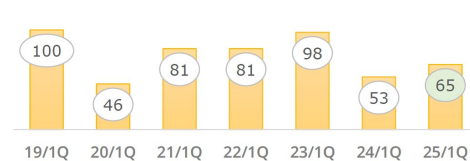


汽车/汽车零部件

＜季度招聘数量的变化趋势＞

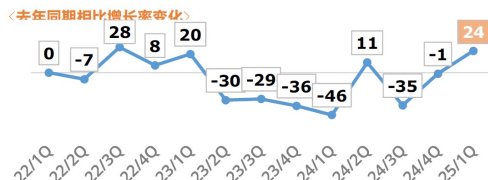


＜新冠前后对比＞



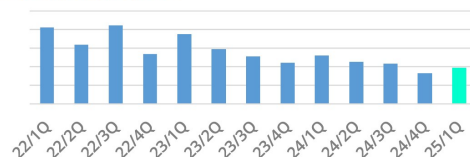
※単位=%

※19年1Q招聘数=100

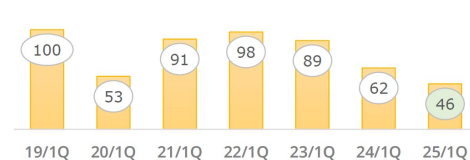


电机/电子

＜季度招聘数量的变化趋势＞

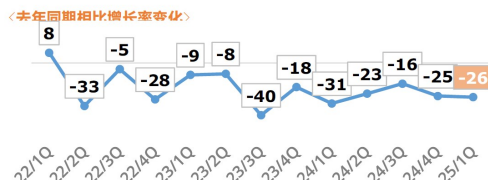


＜新冠前后对比＞



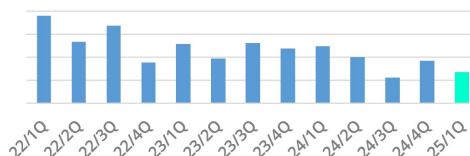
※単位=%

※19年1Q招聘数=100

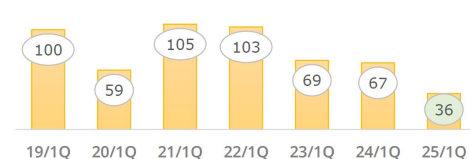


金属

＜季度招聘数量的变化趋势＞

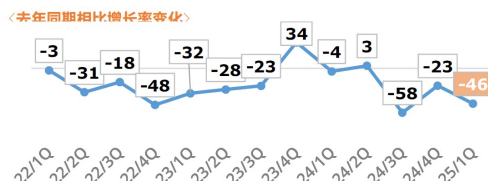


＜新冠前后对比＞



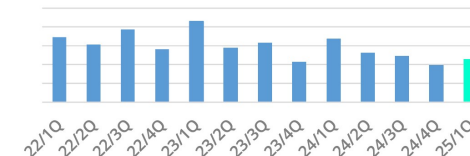
※単位=%

※19年1Q招聘数=100

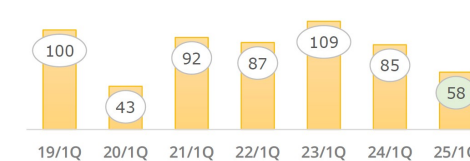


化学

＜季度招聘数量的变化趋势＞

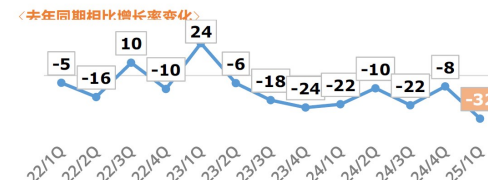


＜新冠前后对比＞



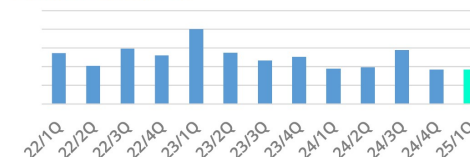
※単位=%

※19年1Q招聘数=100

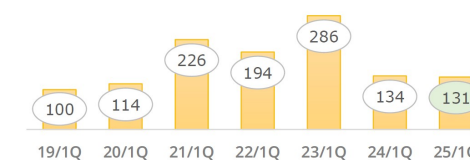


医药/医疗器械

＜季度招聘数量的变化趋势＞

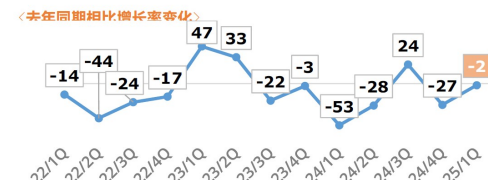


＜新冠前后对比＞



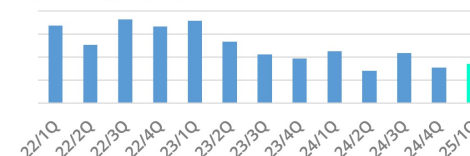
※単位=%

※19年1Q招聘数=100

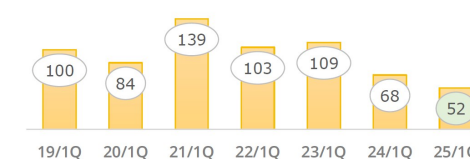


IT/通信

＜季度招聘数量的变化趋势＞

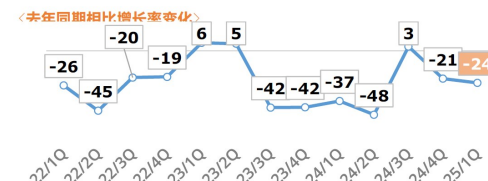


＜新冠前后对比＞



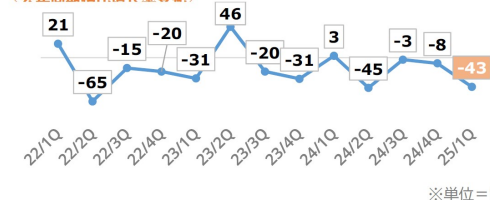
※単位=%

※19年1Q招聘数=100

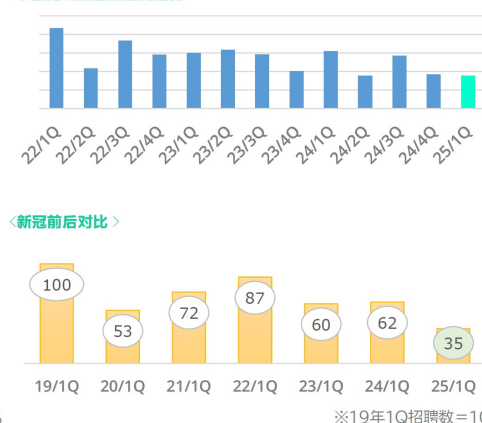


金融

＜去年同期相比增长率变化＞

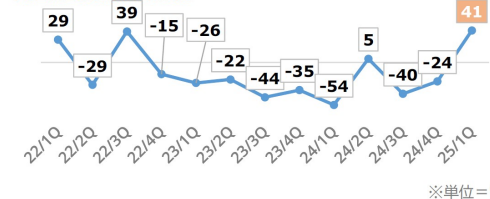


＜季度招聘数量的变化趋势＞

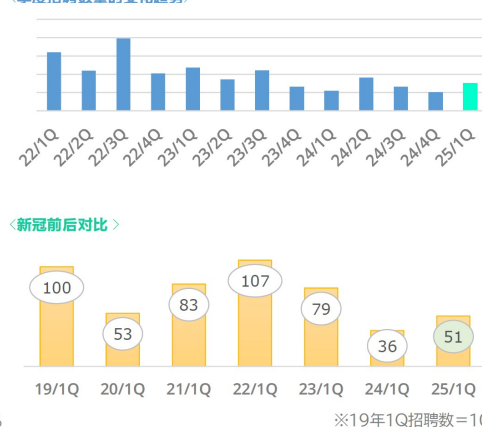


物流

＜去年同期相比增长率变化＞

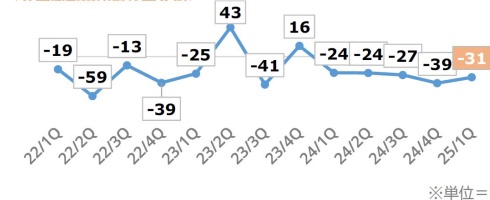


＜季度招聘数量的变化趋势＞

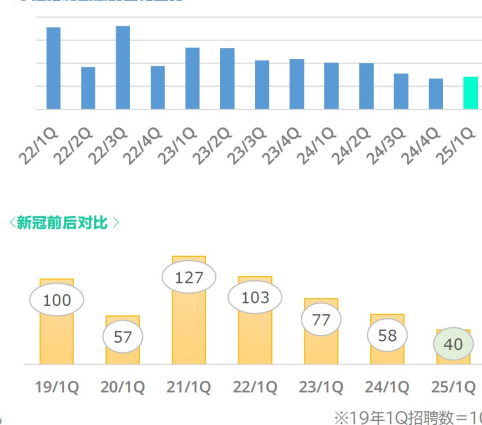


其他服务

＜去年同期相比增长率变化＞



＜季度招聘数量的变化趋势＞



人才与文化

— 跨越变革的两重挑战

后疫情时代，在华日企加速本土化转型。为强化市场响应速度，越来越多的在华日企和日本总部开始将“强化现地经营能力，提升本地决策效率”作为核心目标，推动在华各类经营体的一体化整合和组织转型。

这场效率革命，正在潜移默化的重塑日企传统的“总部指挥—现地执行”的管理模式，转向更为敏捷的“前线驱动”模式，以期通过这样的方式能够更快、更准、更有效的回应中国市场和客户的诉求。

而这一转变也意味着对人才管理提出更高的要求。

营”的模式下，如何进行市场和战略洞察，如何企划和开发产品，如何重新构建渠道及管理现地大客户等诸多成为摆在现地经营团队面前的现实问题。

我们看到，越来越多的在华日企不断提升中高层经营管理者中现地员工的比例，通过对专业、高端人才的引入快速补齐组织能力。

除此之外，人才队伍的建设和培养，开拓眼界，充分学习中国本土市场竞争对手的有效实践，丰富自身的战法，也成为在华日企的一个重要选项。

企业文化与管理制度的变革与冲突

高端人才现地化成为转型关键

随之而来的则是企业和管理文化的冲击和变化。

传统终身雇佣制与年功序列一直是过往在华日企保留员工，提升员工忠诚度的法宝之一。但在当前日趋激烈的竞争环境下，面对极度内卷的中国市场，产品力难以支撑高毛利，传统就会成为企业效率提升的负担。

因此，我们看到更多的在华日企开始启动人事制度改革，希望

通过强化考核评价，引入多元创新的激励手段，充分激发人才，激活队伍的积极性。

但这种改革又会与传统的强调“安心、公平”的文化理念有所冲突。因此，如何把握改革和冲击之间的平衡，实现平稳有效的变革，则是经营者面临的另一道难题和考验。

变革决心是成功的关键所在

尽管在华日企的转型和变革充满重重困难和挑战，但对于经营者而言似乎没有别的选择，只有“做成”这一个选项。因为严酷的竞争环境决定了我们必须发生变化，我们竞争对手的发展也不会因为我们“改革困难”而按下暂停键。

但我们不用畏惧变革。作为组织和人力资源变革领域的咨询顾问，我们认为，决心是最为重要的前提。只要经营者下定改革的决心，无论快慢，一定能够探索出一条成功的道路。

李恩俚
 诚学嘉益管理咨询（上海）有限公司合伙人，曾任中智咨询日企事业部负责人，拥有14年以上的组织诊断、人事管理制度诊断和组织及人事制度咨询项目经验，提供组织变革、薪酬绩效管理、员工激励、员工敬业度管理、人才评审及人才发展等相关模块服务。

華東地区 Huadong

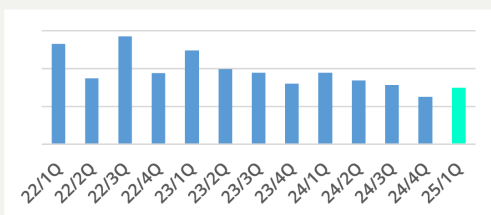
往年春节假期后是企业招聘和求职者跳槽的旺季，但今年双方都显得动力不足，华东地区整体招聘需求较去年同期下降约20%，其中制造业和零售业的招聘收缩尤为明显。

在整体人才需求疲软的同时，具备数字化转型经验或新业务开发经验的人才却供不应求，

供需差距持续扩大。此外，医疗器械/健康产业的销售人才、汽车行业的电动汽车技术人才也持续面临人才短缺的状况。

面对招聘难度加大的情况，企业开始采取更灵活的招聘政策（如允许远程办公、提供资格认证支持等）来应对挑战。

▼ 華東地区の求人推移



華東地区責任者
刘 陶



華北地区 Huabei

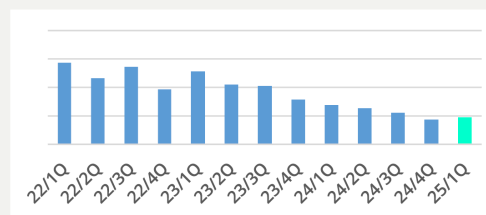
华北地区第一季度招聘需求较去年同期下降约30%，但环比出现两年来的首次增长。虽然招聘需求持续低迷的困境仍未解除，但似乎正逐渐走出寒冬期……就在此时，全球关税乱局突然爆发。

目前尚难预估关税问题对企业招聘意愿的具体

影响，但至少可以确定不会产生积极影响。现阶段虽未出现大规模停止招聘的情况，但不排除今后会出现此类动向。

求职市场方面，2025届毕业生就业活动日趋活跃，而社会招聘市场中求职者仍保持谨慎态度。与去年类似，今年各企业的员工离职率很可能继续保持低位。

▼ 華北地区の求人推移



華北地区責任者
薛 强



華南地区 Huanan

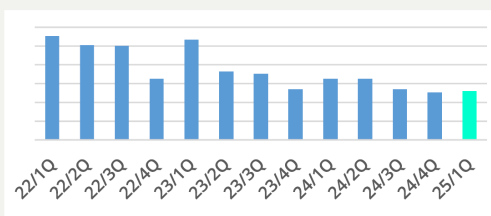
华南地区新增招聘岗位数较去年同期下降约20%。虽然经济呈现复苏迹象，但整个季度招聘市场未见回暖，企业用人需求仍保持克制。

从求职端来看，第一季度跳槽登记人数同比减少约10%。往年春节前后本是跳槽旺季，但今年

整体观望态度明显。受经济前景不明朗影响，求职者风险规避倾向显著增强。

近年来企业用人需求发生结构性变化：新业务开拓和研发岗位占比持续提升，选拔标准日趋严格。然而具备企业所需核心技能的跳槽者比例偏低，人才供需错配现象不断加剧，未来招聘难度或将进一步凸显。

▼ 華南地区の求人推移



華南地区責任者
田 荣幸



日本人求職者 Japanese Jobseekers

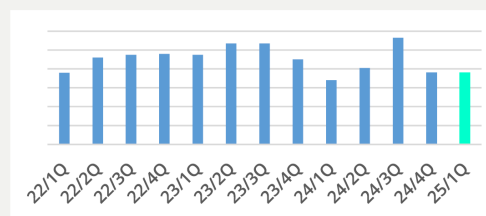
关于日本人招聘第一季度日籍人才招聘需求同比增长12%，逆势上扬表现亮眼。本季度招聘委托主要来自日资企业，推测受赴任/归国季周期因素影响显著。

从需求特征来看呈现两大特点：一是伴随驻华人员调任产生的本地化管理层补缺需求突出；二

是销售岗位招聘持续坚挺。

但需注意的是，地缘政治风险及汇率波动（日元升值导致以日元结算的薪资缩水）正影响求职意愿，目前愿赴中国工作的日籍人才增长乏力。为确保获取有限人才，企业亟需提升招聘策略精准度。

▼ 日本人募集求人の求人推移



ジャパンデスク責任者
陈 惠芬



第15期 地缘政治与政策

前言

中美战略博弈向技术标准、安全保障等深水区延伸，中国在维护多边框架的同时加速制度型开放。

对外推进“一带一路”高质量发展，基建投资向数字丝绸之路升级；对内强化“双循环”协同，通过税制改革激发市场活力，依托超大规模市场孵化创新生态。

全球产业链重组背景下，如何在开放合作与自主可控间把握动态平衡，成为政策制定的核心关切。

中美外交：中美关系已从贸易摩擦转向战略竞争

在分析中国宏观经济趋势时，我们将以中美关系为切入点，探讨中国的外部政治环境。

作为世界第一和第二大经济体，两国关系将直接影响全球

经济稳定性，尤其是2018年以来，中美贸易摩擦全面升级，已超越单纯的经济冲突，发展为包括技术霸权和安全保障在内的全面战略竞争。因此，中美关系未来走向是一个极其重要的因素。

目前，随着中国经济影响力的提升，2017年美国对华贸易逆差GDP占比已达1.9%，约为美国贸易逆差总额（GDP占比4.1%）的一半。

特朗普政府非常重视贸易失衡造成的赤字问题，并实施了一系列加征关税政策以扭转贸易逆差，双方关税互征措施已

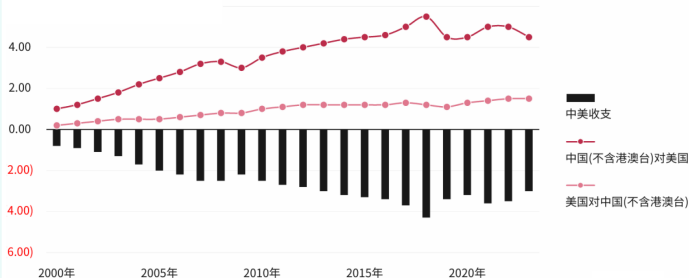
进行到第三轮，2020年1月，在中方承诺增加美国进口，美方降低部分第四轮追加关税的前提下，双方签署了第一阶段“经贸协议”。

未来，特朗普政府将在原有基础上重点针对高附加值产品进一步加征对华关税。

高盛集团（Goldman Sachs）认为，特朗普政府对家具和服装等劳动密集型产品追加关税的可能性较低，因为这些产品目前不受管制。但从加权平均水平来看，对华关税预计将提高约20%，并可能将中国的实际GDP增长率压低0.7个百分

中美贸易趋势（2000-2023年）

资料来源：根据美国商务部统计数据绘制



点。

外交政策：随着出口产品高科技化，一带一路投资正在从规模扩张转向品质提升

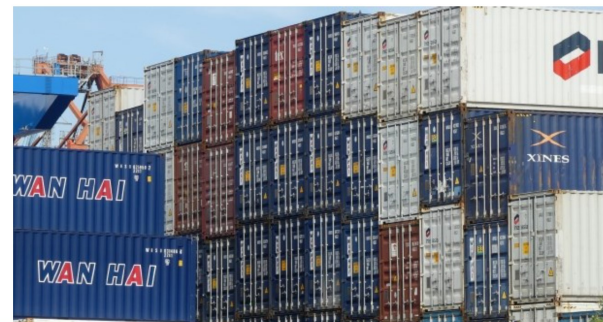
趋势一

优化出口关税政策

目前，中国对出口企业实施出口商品增值税退税政策。2024年11月，国家税务总局宣布将光伏面板和锂离子电池等产品的出口退税率从13%下调至9%，同时取消铜材和铝材等产品的退税政策。

此举旨在通过提高部分产能过剩产品的出口价格，缓解中央政府的财政压力。此次退税削减和取消政策也有助于防止部分出口产品在海外市场的恶性竞争，降低与其他国家的潜在贸易摩擦风险。

未来，除了加速推进出口产



品的高科技化和高附加值化转型外，中国企业也将更加积极开拓海外市场，推进生产体系本土化。

趋势二

“一带一路”投资扩张

截至2024年11月，中国非金融类对外直接投资额达1286.3亿美元，同比增长11.2%。其中，对“一带一路”沿线国家非金融类投资301.7亿美元，同比增长5.1%，占比23.5%。

此外，同期对外承包工程中，“一带一路”参与国完成营业额达到1161.4亿美元，占比约82.8%，其主要市场低位持续巩固。其中，对“一带一路”参与国新签工程合同额达到1679.5亿美元，同比增长11.8%。

未来，中国一带一路相关投资正在从规模扩张转向品质提升。一带一路沿线国家新基建项目正在稳步推进。

此外，随着汽车领域各大企业海外建厂进程加速，以及电子设备等高附加值相关领域的

中国对外机制主要战略

资料来源：Speeda 报告《特朗普连任对外压力加大，中国中央会议暗示经济稳定政策》



构建综合应对体系

- 通过立法手段，逐步完善从法律依据到实施细则的全链条应对机制（对应下表9月发布的政策）
- 构建快速响应综合施策的制度基础



促进产业结构升级

- 出口退税调整计划推动过剩产能进一步出清
- 引导企业向高新技术、高附加值领域转型升级



加强与国际规则一致性

- 明确跨境电商经营者关税代扣代缴义务（对应下表4月发布的政策）

先进数字技术应用，预计相关领域将迎来更多的投资并购活动。

对内政策 扩大内需与科技创新双轮驱动

2025年，中国明确将扩大内需作为经济政策首要任务，同时强化科技创新以促进长期发展。

扩大内需

设备更新与消费品以旧换新同步推进。2025年中央经济工作会议再次将扩大内需置于首要位置。在此背景下，国家发展改革委和财政部于年初联合发布了《关于2025年加力扩围

实施大规模设备更新和消费品以旧换新政策的通知》。该政策包含以下两个方面（参见图表）。

通过这两大措施的协同发力，特别是在家电和设备制造领域的消费升级和投资共振效应，预计将进一步扩大内需。

总结

面对中美战略竞争，中国政府的外交政策旨在通过优化关税应对机制和调整出口退税政策，推动产业结构升级，减少外部依赖，同时提升出口产品的科技含量和附加值，以增强经济韧性。

在“一带一路”投资方面，

中国从过去的规模扩张转向品质提升，聚焦高附加值领域和新基建项目，以巩固国际经济合作并提升全球影响力。

在国内，政府通过扩大内需和科技创新双轮驱动，致力于构建以国内大循环为主体的经济发展格局。扩大内需策略包括促进消费升级和设备更新，旨在激发市场活力；而科技创新则以人工智能等高科技领域为突破口，加速技术进步与产业转型。

这些政策的核心目标是实现经济高质量发展、增强国际竞争力，并在复杂的国际环境中确保国家经济安全与长远发展。

通知

全新发布！**思必达年鉴 2024-2025** 完整版现已上线，六大核心板块全面升级：宏观经济、地缘政治与政策、AI与智能制造、绿色转型、中日代表性企业采访、DeepSeek 特辑，结合数据分析与企业视角，为企业与决策者提供更前瞻、更实用的商业洞察。

欢迎扫描图中二维码，申请下载完整版报告。

完整版正式发布！
思必达中国年鉴
2024-2025

SPEEDA CHINA YEARBOOK 2024-2025



HR REPORT

2025年第1四半期

在第一季度，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。



HRテクノロジーを最大限活用するための5つのFindings

【発表元】 pwc
【言語】 日本語

如今，已经没有哪个领域的人事业务不能借助数字技术了。以技术为支撑推进人事业务的现代化，已成为许多企业人事部门的最大使命。对于那些急于实施数字技术的人来说，本报告将提供许多启发。特别是在确认公司当前的努力是否符合行业趋势方面，这份报告将非常有用。

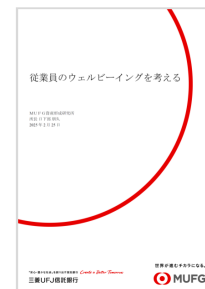
キーワード HRテック 従業員EX 人的資本経営



2025年全球人才展望 见解・预测・建议

【発表元】 universum
【言語】 中国語

キーワード 採用トレンド 知識労働者減少 AIの影響



従業員のウェルビーイング を考える

【発表元】 MUFG資産形成研究所
【言語】 日本語

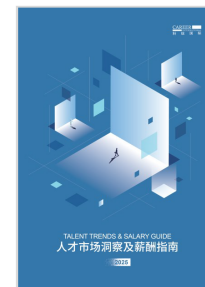
キーワード WB FWB 健康経営 資産形成支援



Z世代进军职场 欢迎新一代职场精英

【発表元】 Udem Business
【言語】 中国語

キーワード Z世代 職場ニーズ スキルアップ



2025人才市场洞察 及薪酬指南

【発表元】 科锐国际
【言語】 中国語

キーワード 給与 人材市場動向

連載

変化する時代の
人材づくり

— 今回のテーマ —

通过人事制度重建
强化人才管理

AKMT
Management Consulting



お問い合わせ
明楽 (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

近年来，希望重建人事制度的日资企业客户咨询明显增多。长期以来，许多企业只是将日本总部的人事制度稍加修改后直接应用于中国当地，但在中国快速变化的环境和日益激烈的商业竞争中，现行制度的局限性日益凸显。其背景主要有以下三点：

1. 中国商业环境的剧变

中国市场已从“世界工厂”转变为“全球最大消费市场”。相应地，人力资源管理也需要从以制造业为中心，转向以本地采购和本地销售为前提的高端人才管理模式。特别是数字化转型和创新型经营管理人才及专业人才的确保与培养成为当务之急。然而，如果薪酬水平缺乏市场竞争，这一目标将难以实现。

2. 中国本土人才意识的变化

中国年轻人才，尤其是千禧一代以后的人才，在职业发展和薪酬体系方面持有与传统日企非常不同的价值观。以终身雇佣为前

提的年功序列制度已难以吸引和留住这些优秀的本土人才。他们更加注重个人发展、成果回报以及制度的公平性。

3. 法律体系、用工惯例和文化差异

由于法律体系、用工惯例和文化差异，许多制度逐渐流于形式。特别是在评价制度和薪酬体系方面，如果制度脱离当地实际情况，将难以维持员工的工作积极性。

人事制度重建的本质与意义

基于以上背景，人事制度的重建已不仅是制度的调整，而是企业经营战略本身的重新审视。在中国市场剧烈变化中实现持续增长，必须摒弃“在日本就是这样”的固有观念，建立符合中国企业现实的人事制度。

此时，应回归到“为了在中国市场取得成果，什么样的人事制度能够维持和提升员工积极性”这一本质问题进行思考。这也将



成为人事制度重建时所有决策的“基准”。

从这个原点出发，在人事制度设计和运营中，以下五点可作为共通要点：

1. 明确在中国市场的薪酬战略定位

中国是全球人才竞争最激烈的市场之一。企业必须明确自身在行业中的薪酬定位（领先水平/中等水平/成本优势），并据此设计各要素。只有在明确战略定位的基础上，才能制定具有竞争力的薪酬体系。

2. 贡献与报酬的明确联动

关键在于如何在中国实现“努力贡献的人才获得合理回报”这一普遍原则。中国的年轻人才尤其重视“成果”，因此短期业绩与长期发展的平衡设计至关重要。通过合理的薪酬与激励机制，激发员工的潜力与动力。

3. 人事制度特别是评价制度的透明化

在中国，评价过程的透明性和公平性对获得员工信任尤为重要。需要从目标设定（MBO/KPI）到评价、结果反馈的全过程明确化，建立客观、可验证的

评价标准。透明的制度能够增强员工的信任感，提高制度的执行力。

4. 让员工参与其中

如果仅自上而下推行制度而缺乏一线理解，制度将流于形式。从设计阶段就让部分员工参与，通过试点实施收集反馈后再推广的做法更为有效。员工的参与感能够显著提升制度的接受度和执行力。

5. 经济环境严峻时期正是重建良机

在经济困难时期推进人事制度改革，员工更容易接受变革。面对业绩下滑的现实，员工更能产生“不能维持现状”的危机意识，对新制度的抵触情绪降低，有利于向更适应当地、更积极的制度转型。

持续优化是关键

中国商业环境将持续快速变化。要实现可持续发展，人事制度的本地化适配不可或缺。从这个角度看，重要的不是追求完美的制度，而是保持不断试错改进的态度。定期验证制度效果并灵活调整的柔韧性，才是企业在剧变的中国市场取胜的关键。

応募者増加支援サービス

RGF PLUS

少ない労力で
最大の効果！

1	オンライン企業説明会 開催・運営サポート
2	当社メディア総動員で 企業/求人の魅力をPR
3	企業紹介動画の作成
4	キーマンインタビュー 動画/記事の作成

充実のサービスパッケージで

- 応募者数 **UP!**
- 内定承諾率 **UP!**
- 採用成功率 **UP!**

RGF Plusは無料のサービスです。
詳細のお問い合わせは下記まで

RGF Plusサービス係
prg@rgf-hragent.com.cn

▶

見ておくといい…

かもしれない動画

◀◀

2025.1~2025.3

▶▶

试着找了下对大家的工作、技能提升肯定能带来帮助。。。吧^_^，也可能毫无帮助的教学视频，大家如有时间及兴趣的，不妨看一下？

题名

劳动合同解除类、薪酬类劳动争议实务指引与应诉技巧

URL

https://www.bilibili.com/video/BV18RNqebEDU/

发表元

法律名家讲堂



题名

【劳动仲裁全攻略】专业HR的劳动争议调解

URL

https://www.bilibili.com/video/BV1gBQgYJE8a/

发表元

清晖官方免费公开课



题名

员工突然离职？Deepseek预警帮你提前锁定风险

URL

https://www.bilibili.com/video/BV1ScANebEiG/

发表元

HR科技派



题名

人力资源实操演示11：员工定薪

URL

https://www.bilibili.com/video/BV1byRYWfEi/

发表元

HR每文



题名

颠覆传统！HR的AI招聘秘籍

URL

https://www.bilibili.com/video/BV1nr9UYmEJu/

发表元

HR咸鱼小姐



PICKUP

HR News

我们挑选了第一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
1月3日	弹性退休制度暂行办法今年起实施 充分体现自愿、弹性原则	人民日报
1月8日	探索与变革：2025职场新风向	中工网
1月17日	沟通备忘录：HR管理者必修的沟通技巧	Hrflag
1月17日	北京发布最新薪酬状况报告 低空经济催生高薪热招岗位	中国新闻网
2月14日	全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况（截至2025.2.14）	HR价值网
2月20日	“AI员工”上岗赋能千行百业	中国经济网
2月28日	解锁HR战略势能：从被动转型到主动价值创造	Hrflag
3月4日	前程无忧《2025职场AI应用趋势报告》	中国日报网
3月5日	未来HR部门哪些岗位会消失，又增加哪些全新岗位？	Hrflag
3月7日	智联招聘发布女性职场报告：自我提升意愿明显	中国经济网
3月10日	Manus与DeepSeek的关系、差异及对HR的影响	Hrflag
3月12日	组织健康晴雨表：缺勤率背后的求救信号	Hrflag
3月17日	以性格测试“考察”求职者靠谱吗？	工人日报
3月18日	广州发布2025年主要行业职工薪酬福利集体协商参考信息	央广网
3月18日	单位应按什么标准给休产假的女职工发工资？	中工网
3月20日	AI时代职场人如何找到与技术的“相处之道”？	中国新闻网
3月20日	退休返聘能否领年终奖？“有言在先”是前提	工人日报
3月21日	一些职场人将工作“转包”引发关注	中国经济网
3月25日	“AI技能”成职场人未来5年最应该学习的技能	中国经济网
3月26日	管理者的楚门困境：当Gen Z发动“职场游击战”	Hrflag
3月27日	2025春招观察：AI+岗位供需两旺 人才培养模式正在转变	中国青年报
3月27日	AI热潮中，哪类人才最紧缺？	新华网
3月29日	第一批人形机器人，开始“整顿”职场	中国新闻网
3月31日	员工拒绝学习AI技能的常见借口	Hrflag
3月31日	约定以基本工资为加班费基数？无效！	中工网
3月31日	拒绝“隐形加班”保障员工权益	中工网

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 電話	上海市黄浦区淮海中路98号金鐘広場17楼1701AB室 (+86) 21-5331-8000
北京	住所 電話	北京市朝陽区東東三環中路9号富尔大厦1506室 (+86) 10-8591-7900
深圳	住所 電話	深圳市羅湖区紅宝路139号蔡屋圍金龍大厦905室 (+86) 755-8237-5208
広州	住所 電話	広州市天河区林和西路161号中泰国际広場A1306 (+86) 20-8527-4585
香港地区	住所 電話	香港尖沙咀廣東道30號新港中心2座9樓903室 (+852) 2537-2557

発行年月／2025年4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

TEL. (+86) 21 5331 8000

本誌掲載の写真・図・文の無断転載・複製を禁止します。