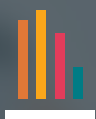
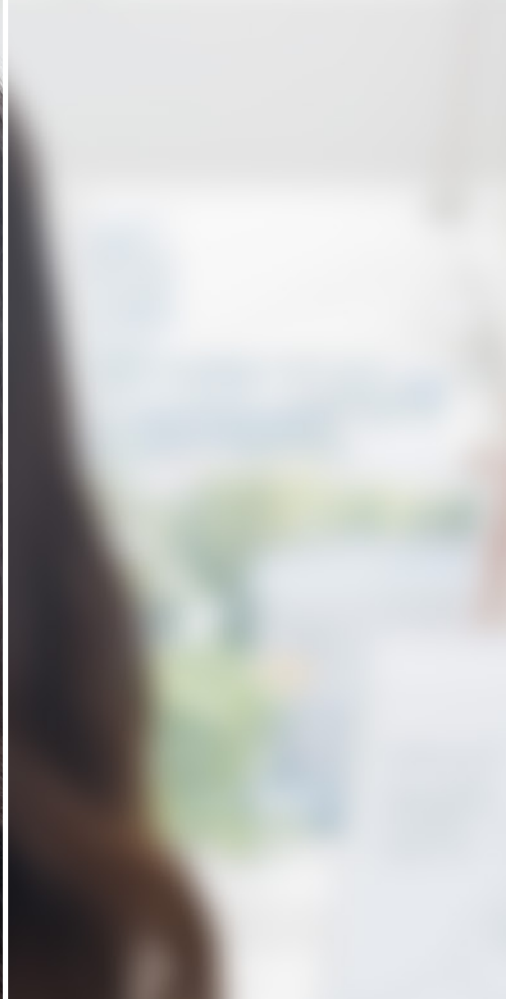


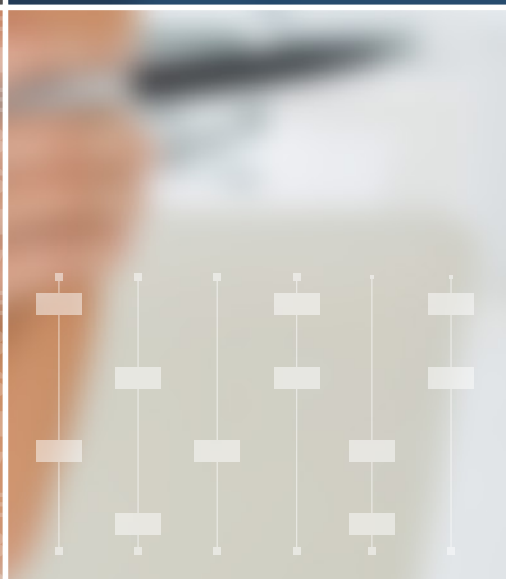
A close-up portrait of a woman with dark, wavy hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a light-colored, possibly white, top. The background is a soft, out-of-focus indoor setting with warm lighting.



中国大陆



中国大陆





内容

概览	03
重要见解	04
对就业市场的信心	06
吸引人才	08
留住人才	18
职场	24
总结	29

序言



Andy Bentote
高级董事总监
华南区及香港与台湾地区

众所周知，中国经济已然放缓，但这个世界第二大经济体的增长率仍然高达6.9%¹。总体而言，虽然制造业、供应链等部分领域遇到了较大的挑战，但信息技术、电子商务、通信、国内金融服务等其他领域却在用人方面的情况则好于预期。

通过《米高蒲志 2016大中华区雇员意向报告》，我们可以了解这些现象是否对员工产生了影响，或者说，关于中国经济放缓的报道是否在员工对未来就业前景的看法方面产生了消极影响。另外，报告还将考察员工在换工作、加薪、奖金等关键方面的意向和预期。今年的调查还借机询问了中国员工对中国雇主品牌的崛起以及在二、三线城市工作的看法。这些相应的调查结果使得这份报告对正在规划2016年用人策略的企业具有参考价值。

如果您对本报告有任何疑问，请通过报告末页的联系信息与我们联系。

¹ 基于中国政府2015年10月版的官方调查数据



Richard King
高级董事总监
华北及华东区

研究方法

《米高蒲志 2016年大中华区雇员意向报告》是基于中国、香港和台湾的1,733名员工所提交的调查回复而制作的报告。受访者来自多个专业部门，包括财务与会计、金融服务与银行、工程与制造、人力资源、信息科技、法律、市场营销、数字营销、房地产与建筑、采购与供应链、零售与采购、销售以及办公室行政与助理等。

受访者来自广泛的职业领域，岗位、经验水平多样性突出。报告涉及多个方面的重要发现，包括员工在人才吸引和保留方案方面的偏好、薪酬预期、福利预期及其对预测就业前景的看法。调查同时考察了三个地区员工的工作意向，包括香港和台湾的劳动合同和工作时间情况，中国雇主品牌在大陆和香港的崛起情况，在大陆二、三线城市工作的情况，台湾人赴大陆寻找就业机会的情况。

中国大陆就业市场呈现谨慎乐观情绪



36%

的中国大陆员工表示，就业市场当前形势“良好”或“非常好”



44%

的员工表示就业市场形势“一般”

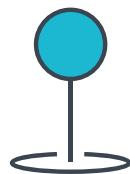
这表明，尽管在媒体的影响下，人们普遍认为中国经济处于危机之中，但现实情况是，6.9%²的增长率仍然给多个领域带来了乐观情绪

兼顾工作-生活的需求促使人们考虑搬到二、三线城市工作



38%

的员工愿意考虑搬到二、三线城市工作，其中48%的员工把“能较好地兼顾工作和生活”视为首要动因



62%

表示不愿意考虑搬到二、三线城市。“个人原因”是其主要原因

计划在二、三线城市开展业务的企业需要实施有力的人力吸引策略，并且要做好相应的宣传工作

换工作时有着较高的加薪预期



33%

的中国大陆受访者表示，换工作时希望获得21%以上的加薪，这体现出较高的乐观情绪

² 根据中国政府官方调查数据，2015年10月



对就业市场的信心

由于大中华区的多数员工都表示，其信心在“一般”和“非常好”之间，所以，其情绪要远远好于媒体所展现出来的那种黯淡情绪。

对就业市场的信心



根据受访者对所在专业领域当前就业机会的评分结果，大中华区三个市场情况类似，可以说是谨慎乐观。

只有不到一半(47%)的受访员工选择了“一般”，不到四分之一(24%)的受访者表示就业机会“良好”。

这些结果表明，雇主对就业市场的看法比潜在员工略微乐观。在《米高蒲志2015年大中华区薪资与就业展望》中，47%的雇主表示，就业市场“略强”或“更强”，只有略多于三分之一(36%)的雇主表示就业市场“稳定”。

在进行雇主调查时，中国经济表现较好，这就解释了在乐观情绪方面的差异。

评价当前就业市场的信心





吸引人才

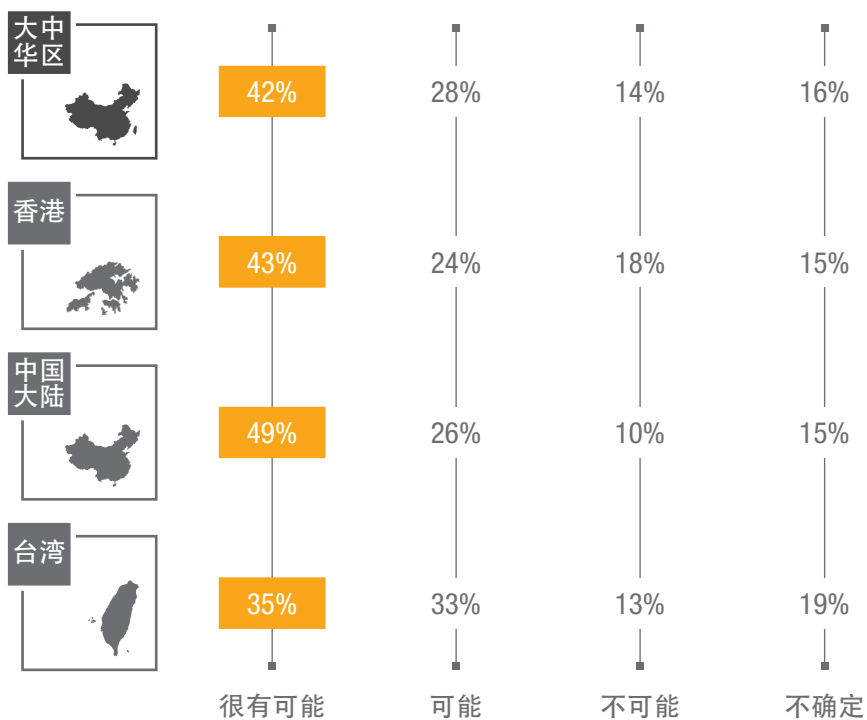
大陆、香港和台湾三个市场的人员流动结果表明，换工作是一个普遍趋势。

吸引人才

员工流动

根据调查结果可以预测，在未来的12个月内，大中华区就业市场将出现大规模的人员流动。70%的员工表示，他们“很有可能”或“可能”在明年换工作。大陆、香港和台湾三个市场的人员流动结果表明，换工作是一个普遍趋势。

在未来12个月内更换工作的可能性



吸引人才

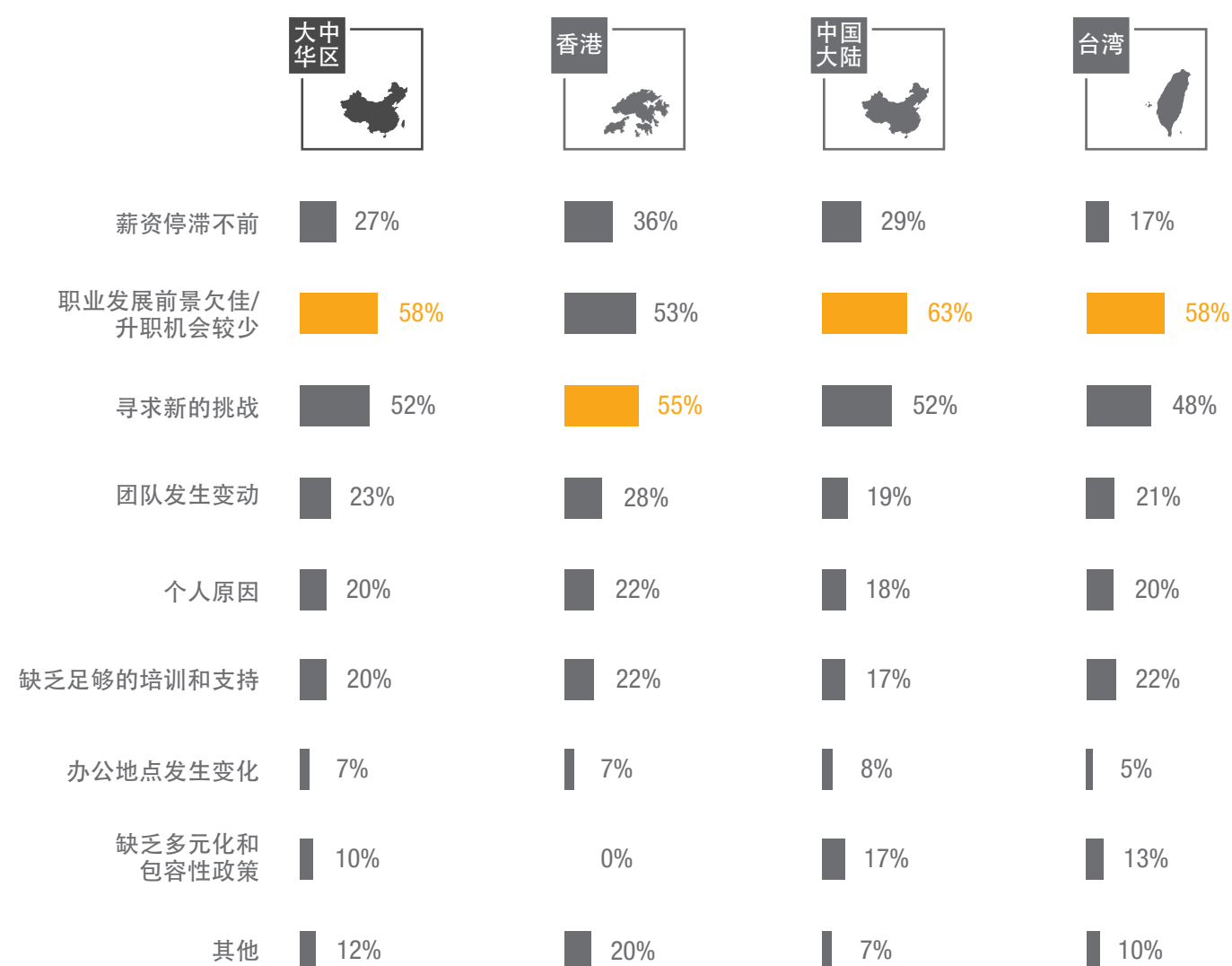
当被问及想换工作的主要原因时，排名第一的原因是“缺乏职业发展机会”（58%），紧随其后的是“寻求新的挑战”（52%），然后是“薪酬停滞不前”（27%）。由于大中华区第三种因素的平均值为27%，因此很明显的是，为了增加工资而换工作并不是最大的动因。

大中华区的雇主可能需要注意这些发现，因为在我们的《米高蒲志2015年大中华区薪资与就业展望》中，雇主认为，加薪是员工流动的首要原因。在此报告中，雇主们还同时表示，在该地区，职业发展被作为一种主要的人才保留和吸引工具。

通过比较今年和去年报告中关于中国大陆的结果，我们发现，在当前市场找新工作的人增加了10%。在2014/15年的调查中，65%的受访者表示，他们“可能”或“很有可能”在今后12个月中换工作。今年，该比例已增至75%。

这种增加往往反映出，本地市场缺少机会，因为企业增速已不如以前。在这种情况下，职业发展机会可能有限，员工感到岗位停滞不前。在本章节后面部分会有相关证据，其中，职业发展表现为找工作的一个重要原因。

想要离职的原因*



*受访者可以选择多个选项

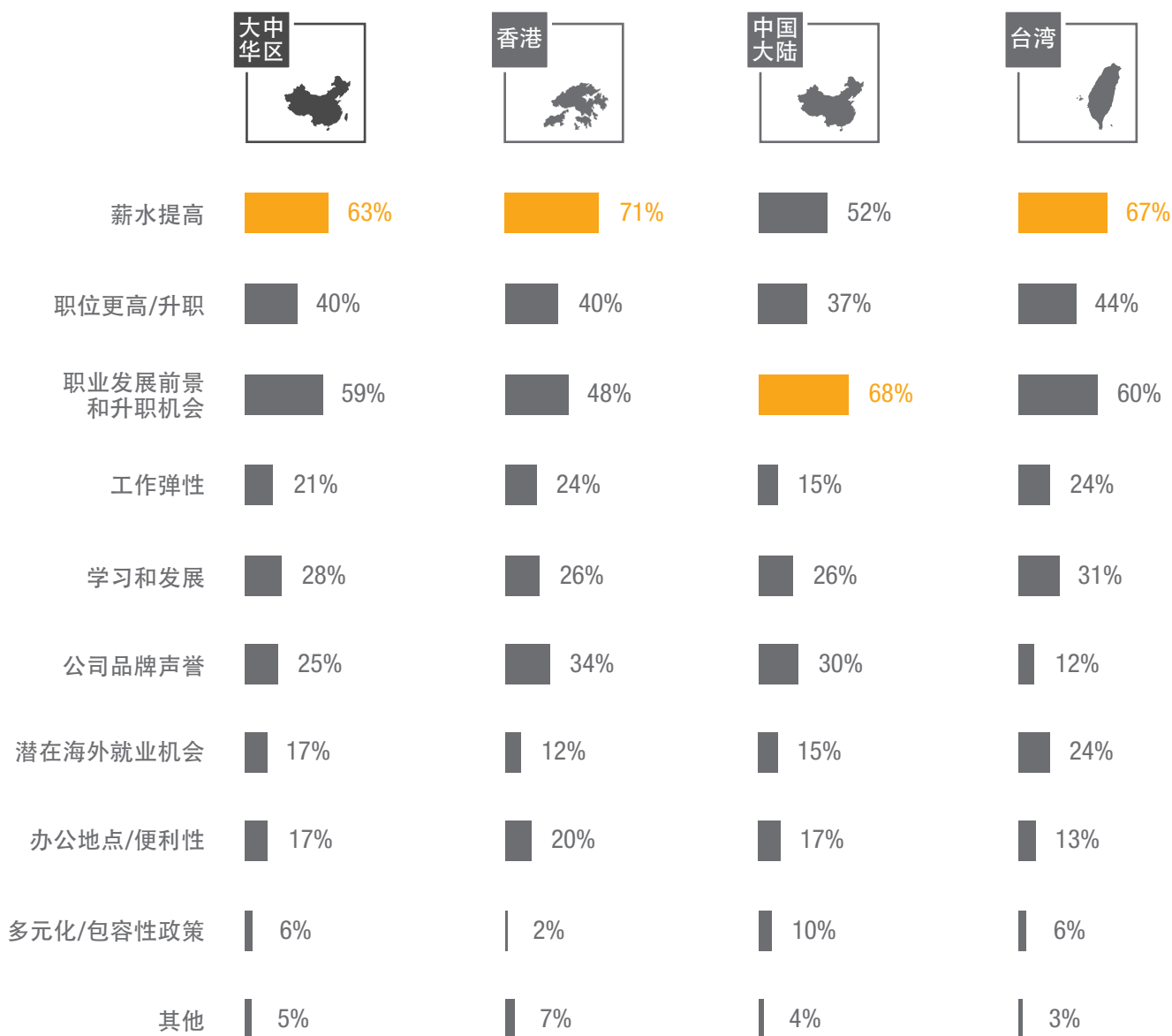
吸引人才

人才吸引策略

前面我们谈到，大中华区有很大比例的员工都在主动寻找新工作，并且职业发展和新挑战是促使他们离职的主要原因。那么，员工在新工作中看重的是什么？这对试图吸引人才的雇主又意味着什么？

在大中华区，上述问题的答案是提供更具吸引力的薪酬方案。63%的受访者称，在考虑新工作时，加薪是三大考虑因素之一。香港和台湾的员工提高了该因素的平均值，其结果分别为71%和67%。

选择新岗位时最看重的因素*



*受访者可以选择多个选项

寻找更高的职位和晋升的机会是员工被新工作吸引的三大原因中的另外一个原因；三个市场的结果相似。同时考虑三个因素，可以看出，该地区的员工有雄心壮志，愿意在职业上不断进步，赚取更多收入。，这些优先考虑因素比他们的实际工作地点要重要得多——注重海外机会和办公地点的只有17%。

在大陆人才吸引方面，也存在技能与要求的不匹配问题。问题不在人才，而在适合性和准备方面，这表明，企业要求与求职者实际素质之间存在巨大的差距。

缺乏经验是其中一个原因，这是由于教育可能无法全面涵盖企业寻求的全部技能。大陆的许多大学生在求学期间可能从未实习过，也没有做兼职工作，因此在毕业时可能会缺少实践经验。结果，大陆的企业通常需要为应届毕业生提供补充性的内部培训计划，帮助他们适应岗位需求。

在关于新岗位主要考虑因素的其他结果中，三个市场的回复非常相似。但有意思的是，在工作弹性方面，大陆员工对该因素重要性的评分低于香港和台湾员工的评分。大陆之所以认为工作弹性的重要性较低，其原因在于大陆市场仍然处于发展阶段，无论弹性如何，人们都下定决心，要努力工作，以在事业上不断取得进步。

作为一个区域，大中华区在工作弹性方面与欧洲和美国仍存在一定的差距。虽然企业已经开始投资部署一些工具，以便允许员工在家里工作，提高工作地点的灵活性，但仍处于初期。

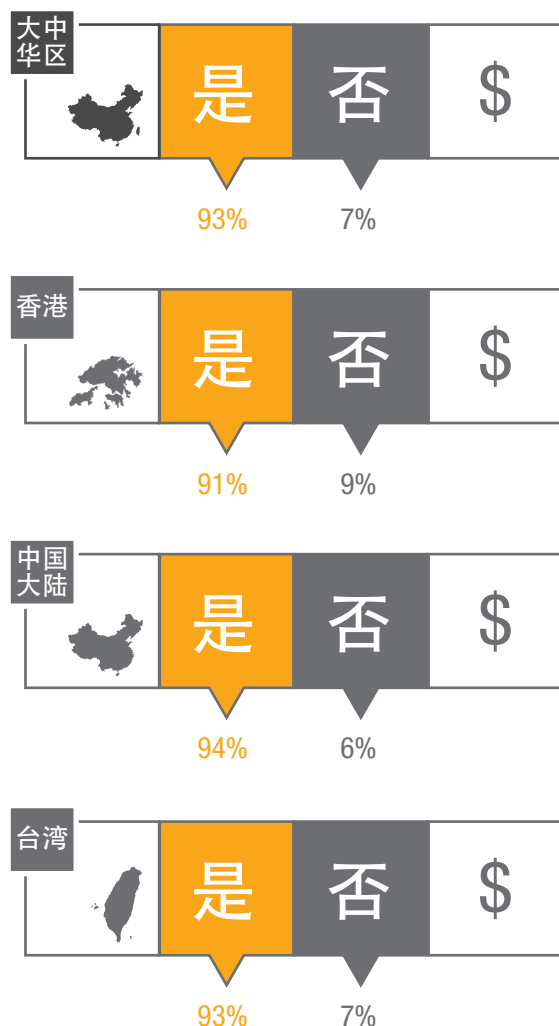
大陆和香港几乎有三分之一的受访者表示，在寻找新的机会时，公司品牌声誉是一个重要考虑因素，但在台湾，只有12%的受访者持有该看法。在台湾和香港，员工可能希望为知名的成熟品牌工作，但其作为雇主的声誉可能完全不同。

虽然从工作角度来看, 有些进入香港和大陆的大型零售品牌可谓是很好的消费者品牌, 但从雇主品牌角度来看, 他们的声誉往往差强人意。因此, 品牌声誉与雇主品牌之间是存在差异的。

员工在新工作中看重的是什么？这对试图吸引人才的雇主又意味着什么？

吸引人才

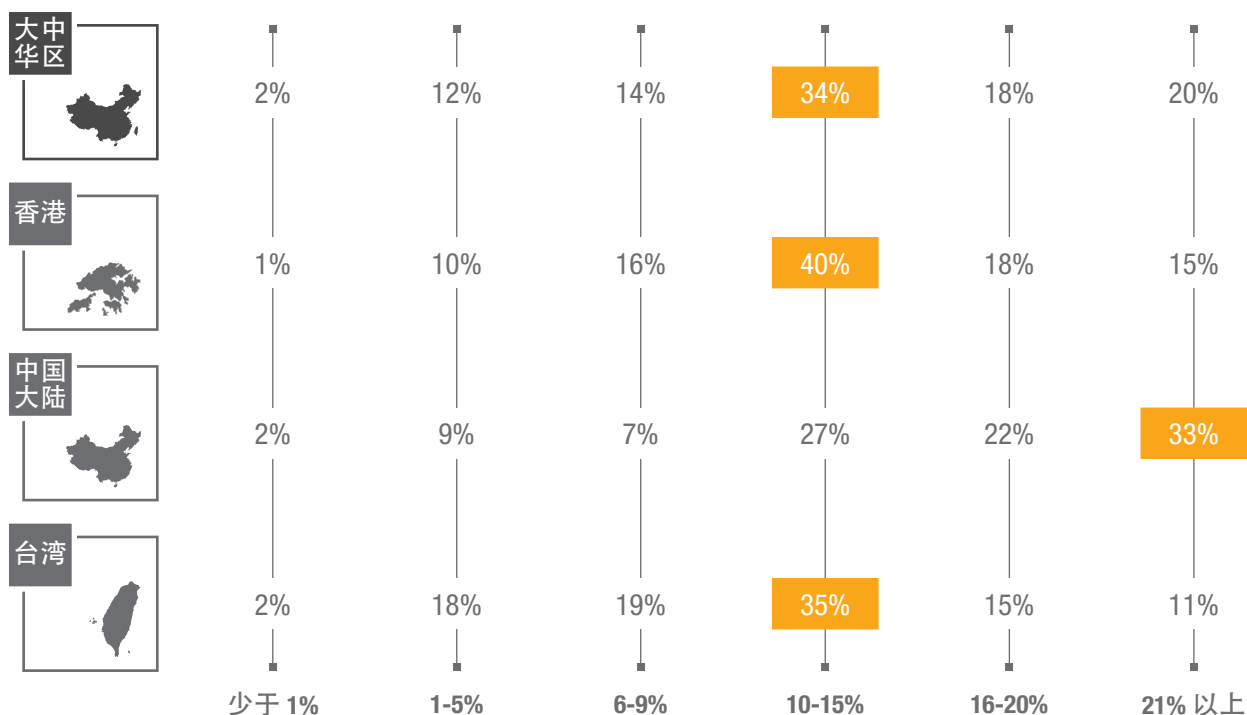
对新职位的薪资增长期望



较高的加薪预期

在该地区，加薪被认为是主动求职者的首要动因，多达93%的人有在换工作时得到加薪的预期；有意思的是，高比例(72%)的受访者表示，希望得到10%以上的加薪。

其中，大陆加薪预期达21%上的受访者所占比例最高——占三分之一(33%)——表明他们的乐观情绪较高，香港和台湾的情况则相对保守，比较分别为15%和11%。在这两个市场中，选择10-15%加薪预期的员工所占比例最高，分别为40%和35%。



许多员工认为就业市场形势相对良好，如果换工作，则有可能获得加薪，这种想法可能也是导致加薪预期较高的原因。

在大陆运营的多数企业都更加强调生产效率、可持续性和利润，并试图抑制薪资的增长；从历史上来看，大陆的薪资增幅要远远高于多数经济体。对员工来说，过往经验往往是未来预期的一个促动因素，所以，许多员工有着较高的加薪预期也

不足为奇。另外，许多员工认为就业市场形势相对良好，如果换工作，则有可能获得加薪，这种想法可能也是导致加薪预期较高的原因。



出国工作考虑

有62%的受访大中华区员工表示，愿意考虑前往国外工作，这表明，到其他地方工作具有较大的吸引力。

然而，在分析《2014/15年雇员意向报告》的结果时，这种吸引力似乎略有减弱，一年之前，大中华区的平均水平要高一些，为65%。当时，55%的香港员工表示有意前往海外工作。这次该比例已经降至51%左右。

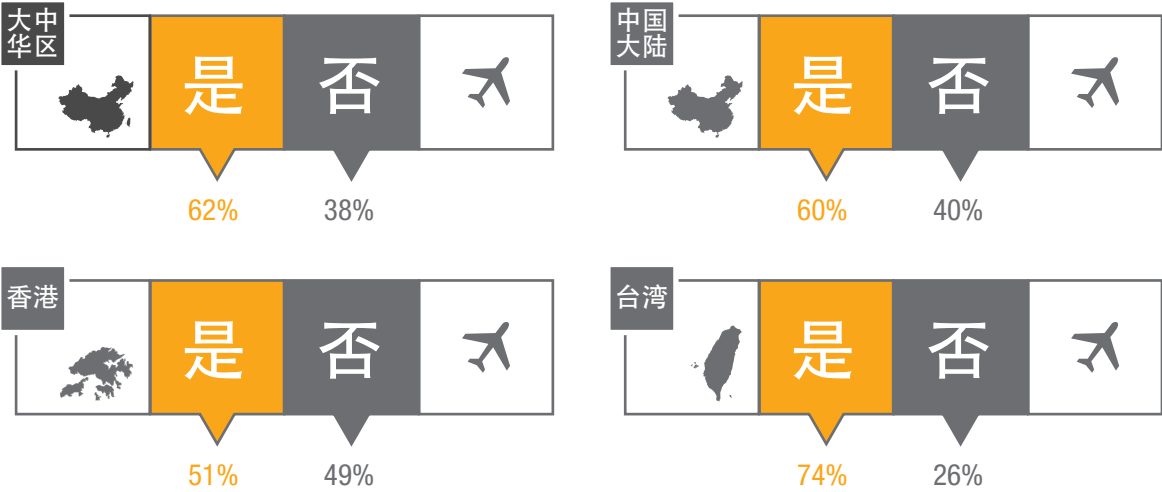
在过去的报告中，65%的大陆员工表示，愿意考虑前往国外工作，一年后，这一比例已经降至60%。传统上，对年轻员工来说，能出国打拼事业，供养国内的家人，几乎是人生中值得庆祝的大事。不过近年来，本国企业提出了更高的雇主价值主张(EVP)，这可能是导致员工出国意愿减弱的部分原因。

台湾降幅最低（从75%降至74%）。显然，员工出国工作的愿望仍然非常强烈。很大比例的台湾员工愿意考虑到亚洲以及亚洲以外地区工作的机会。在很大程度上，这是高工资的魅力所致。

当被问及愿意到哪里工作时，香港和台湾有超过一半的员工选择了大中华区和亚洲地区的其他国家或地区。值得注意的是，12%的香港员工和15%的台湾员工表示，北美是他们偏爱的工作目的地。北美以灵活的工作安排和大型商业园著称，与香港和台湾弹性欠佳的工作环境形成了鲜明的对比。

传统上，对年轻员工来说，能出国打拼事业，供养国内的家人，几乎是人生中值得庆祝的大事。不过近年来，本国企业提出了更高的雇主价值主张(EVP)，这可能是导致员工出国意愿减弱的部分原因。

未来12个月内，是否会考虑海外就业机会





留住人才

员工觉得在工作上花的时间太多。这也正是雇主人才保留策略所需改进的地方。如果不提高工作和生活兼顾方案的持续性和多样性，雇主可能会失去最优秀的人才。



在香港和台湾，雇主人才保留策略有三个关键方面需要改进。首先是“灵活的工作时间”。

香港和台湾约有一半的受访者表示，如果能在工作时间方面引入一定的弹性，这将是一种福利。两地分别有20%和28%的受访者则表示，他们已经得到了这种福利。

第二个关键方面是“长假”，在这方面，期望与现实之间的差异非常明显。很大比例的香港(31%)和台湾(48%)受访者表示，希望提高雇佣条件中的休假津贴，分别只有8%和24%的受访者表示已经享有这项福利。

第三个关键方面是“培训预算”，这与前面的发现是一致的，即大中华区的员工因缺少职业发展途径和寻求新的挑战而离开现有岗位。超过三分之一(35%)的香港员工和43%的台湾员工表示，如果能引入培训预算，他们会对工作感到更加满意，而目前分别只有19%和26%的员工得到了此项福利。大陆员工也非常看重培训预算，他们感觉到，这对他们的职业进步非常重要。

在大陆，需求最大的领域包括较大的薪资增幅，更佳的职业发展途径，更好的培训和发展计划。与香港和台湾相比，大陆员工更关心公司的品牌声誉，因为他们认为，这些公司能提供更有力的培训计划和平台，以帮助他们在事业道路上获得更好的发展。总体而言，这些方面正是最有可能留住高素质大陆人才的各个方面。

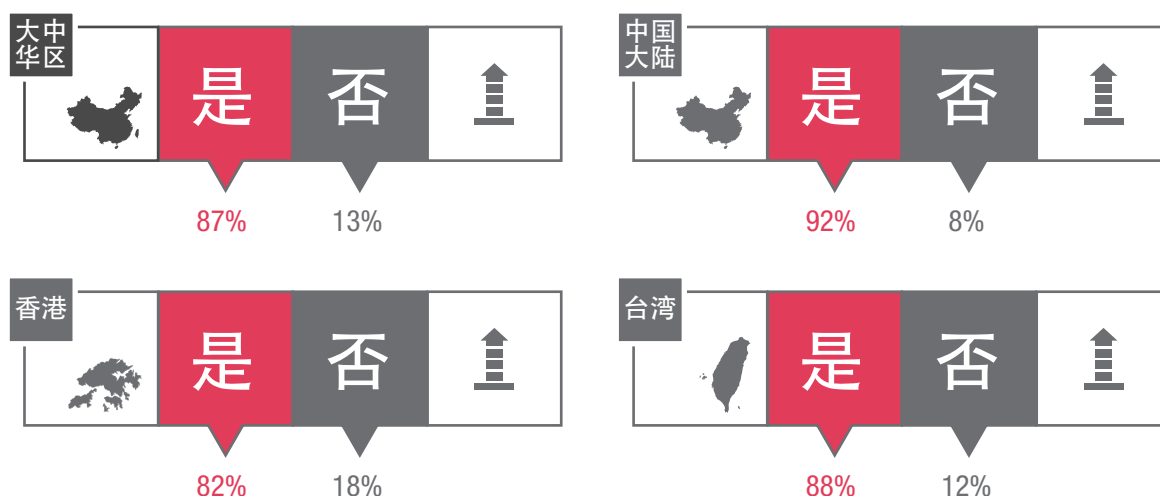
雇主人才保留策略有三个关键方面需要改进。首先是“灵活的工作时间”。第二个关键方面是“长假”；第三个关键方面是“培训预算”。

人才保留策略需要考虑工作-生活的兼顾问题

上面提到的前两个领域传递出一条明确的信息：员工觉得在工作上花的时间太多。这也正是雇主人才保留策略所需改进的地方。如果不提高工作和生活兼顾方案的持续性和多样性，雇主可能会失去最优秀的人才。

据《米高蒲志2015年大中华区薪资与就业展望》指出，有33%的台湾受访雇主已经意识到，许多员工离职是为了能更好地兼顾工作和生活。这一点在香港的表现没有那么明显，只有9%的受访者认为这是导致人才流动的一个重要因素。

是否期望在当前职位上加薪



对现有职位的加薪预期

调查发现，主动求职者对加薪持乐观态度，但他们找新工作时愿意接受的加薪幅度很有可能与雇主的加薪意愿相冲突。对于现有岗位的加薪预期，调查结果是什么呢？

答案也呈现出类似的乐观预期。大中华区有87%的员工预期能在今后12个月中得到加薪，其中，大陆员工似乎是三个市场中最为乐观者。《米高蒲志2015年大中华区薪资与就业展望》发现，该预期会得到满足，因为有93%的受访雇主表示下一年度会加薪。

近三分之二(63%)的受访员工预期获得1-10%的加薪，与之相对应，有82%的雇主称会在这一范围内加薪。对于香港和台湾的大多数员工，该范围正是其预期所在，但大陆的许多员工则希望获得更高幅度的加薪。

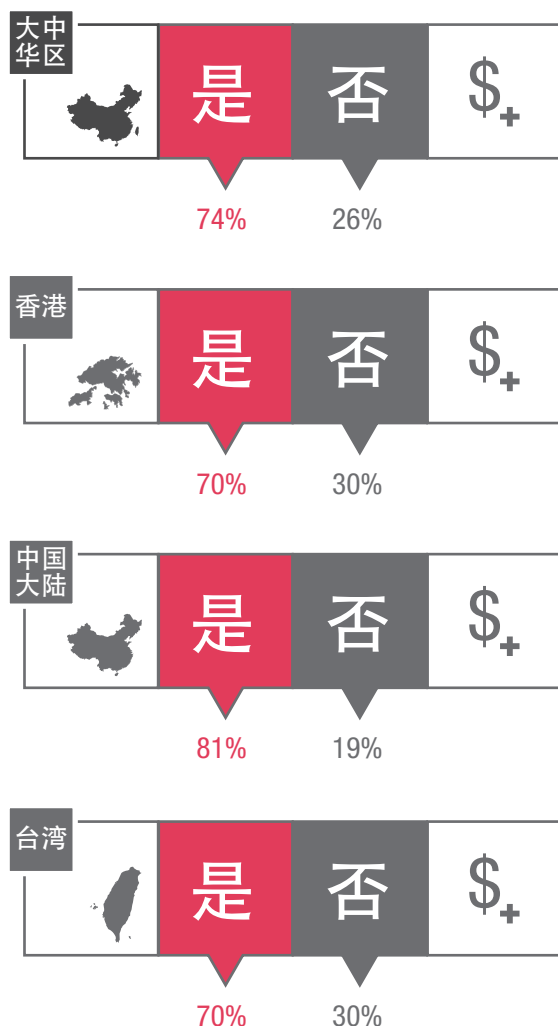
多达(67%)的大陆员工预期11%以上的加薪幅度，但只有14%的雇主有意在这一范围内加薪。如果对这些员工进行细分，则有13%的员工认为会获得超过20%的加薪。出乎意料的是，只有2%的雇主会考虑支付这一幅度的加薪。



与大陆《2014/15年雇员意向报告》结果相比较，我们发现，在今天的回复中，存在16%以上加薪预期的人数有所增加。去年，预期加薪16%以上的受访者占比26%，今年，这一比例已升至40%。虽然各种证据表明中国市场面临着一些挑战，但对合格人才和专业技术人才的需求却超过了人才供应。总体而言，受访员工的加薪预期一般都保持于高位。

虽然各种证据表明中国市场面临着一些挑战，但对合格人才和专业技术人才的需求却超过了人才供应。总体而言，受访员工的加薪预期一般都保持于高位。

过去12个月内是否拿到奖金



高比例的奖金预期

发奖金在大中华区多个行业中是非常普遍的现象，74%的员工表示在去年收到了奖金，其中多达35%的员工奖金幅度超过20%。大陆似乎是奖金最为盛行的市场，有81%的受访者表示在去年收到了奖金。这些数据与《米高蒲志2015年大中华区薪资与就业展望》相吻合，在该报告中，85%的雇主称以员工酬金形式发放了奖金。问题不在于是否会发放奖金，而在于员工期望得到多大比例的奖金，该比例与雇主实际发放的奖金存在多大的差异？

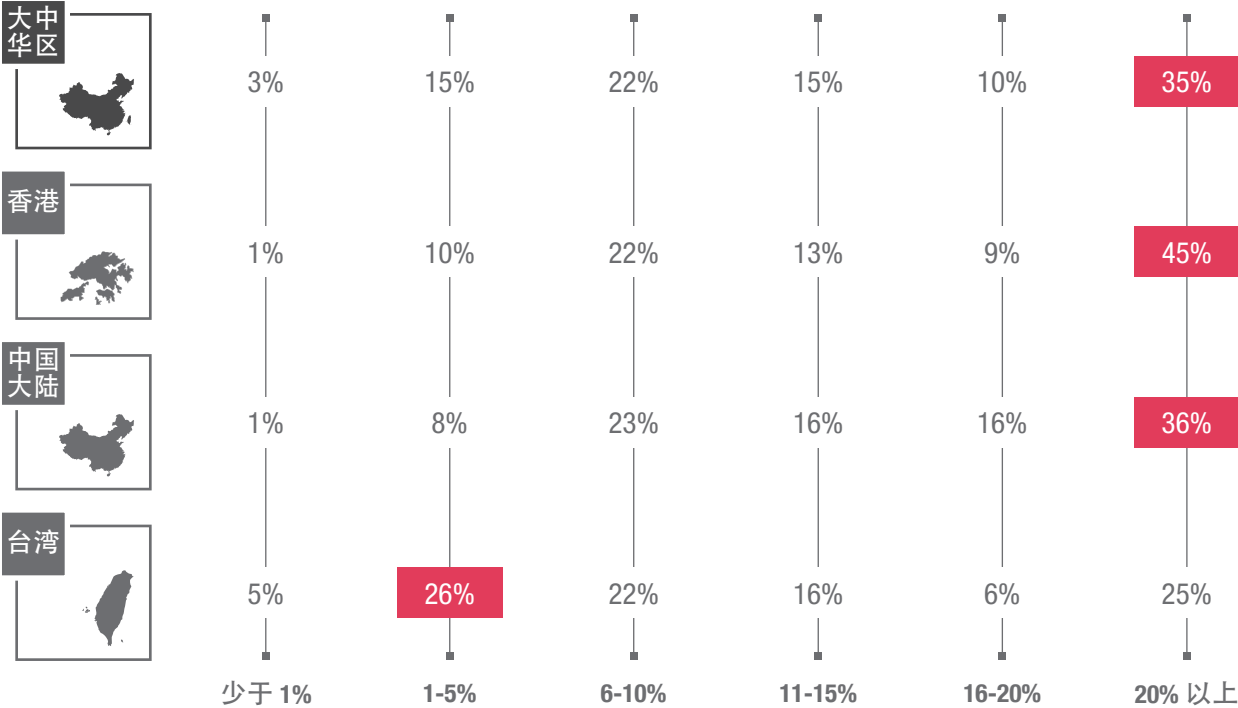
该地区较大比例的员工(36%)期望得到20%以上的奖金，其中以信心满满的大陆受访员工拔得头筹——46%的人期望得到一大笔意外收入——仅33%的香港员工和29%的台湾员工具有相同预期。这一数据与雇主意愿相悖，他们预计84%的奖金会低于20%。大陆雇主需要关注员工的奖金预期，因为就数据统计，多达67%的员工期望得到16%以上的奖金，但雇主则在近期表示，只有39%的奖金会达到这一幅度。

在香港和台湾，员工与雇主的预期更为接近，在这两个地区正在考虑制定人才保留策略的负责人可以松一口气了。60%的香港员工的奖金预期在1%到15%之间，香港雇主表示68%的奖金处于这一范围。在台湾，相应数据分别为62%和57%。

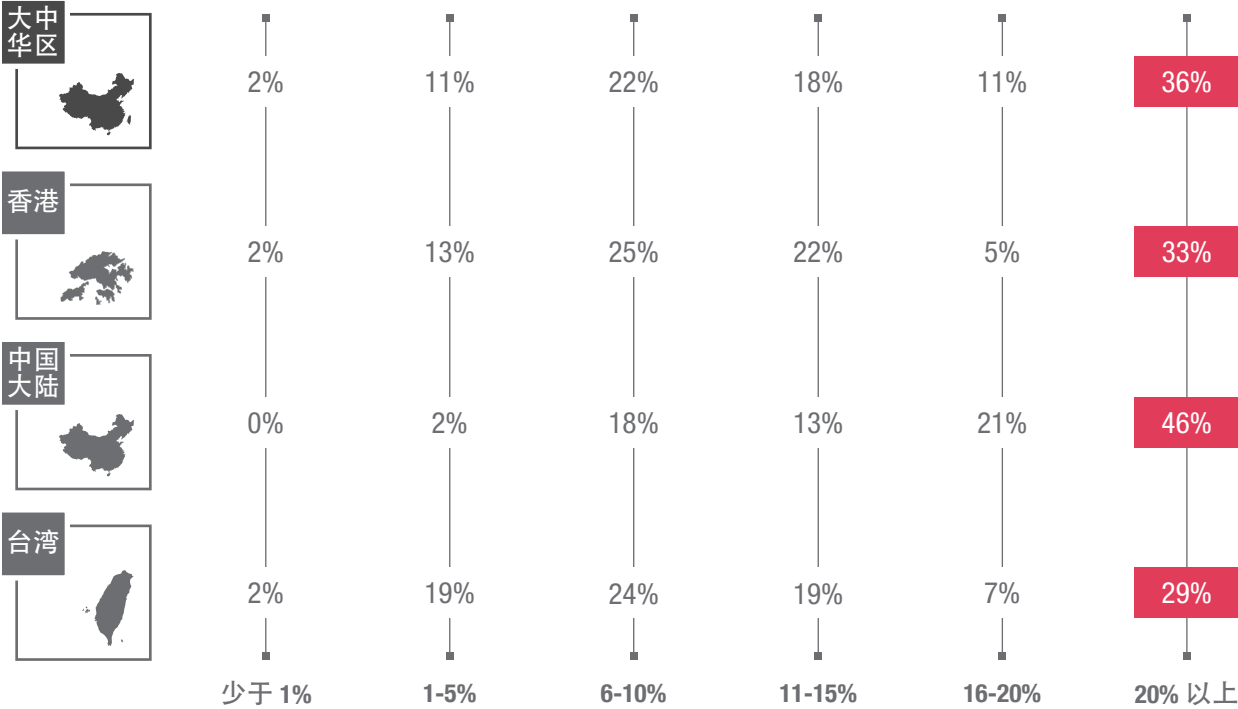
尽管媒体中弥漫着关于大陆经济增长率下降的负面情绪，但一些企业依然表现突出，即使那些遇到困难的企业也意志坚定，要在世界第二大经济体中取得增长，他们同时也意识到了留住高效人才的重要性。

大陆似乎是奖金最为盛行的市场，有81%的受访者表示在去年收到了奖金。

拿到的奖金的比例



期望未来12个月内拿到的奖金的比例

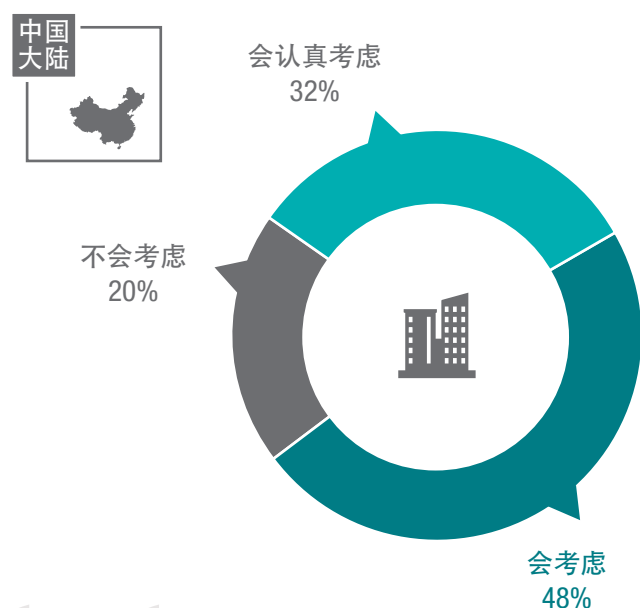
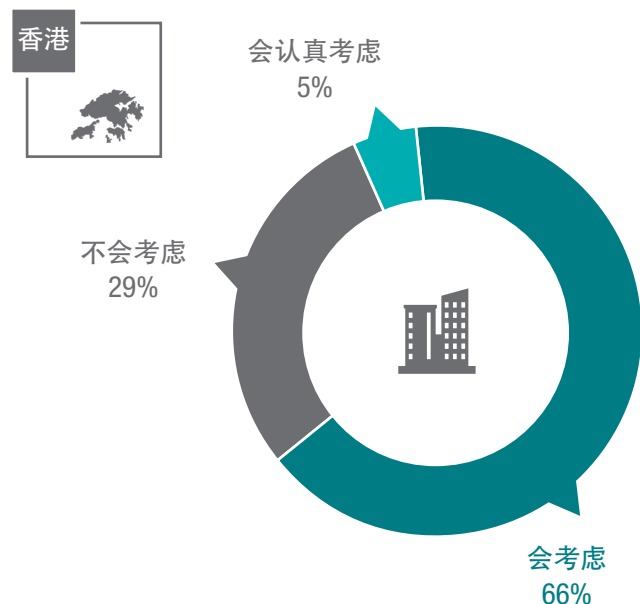




职场

近年来，中国企业在雇主价值主张 (EVP) 方面的竞争力日益增强，在国际舞台上获得成功的企业也快速增加。

是否会考虑加入中国公司



中国雇主品牌的崛起

大众媒体中对中国雇主品牌的崛起已有大量报道，借助我们的发现，雇主可以了解大中华区的员工认知和意向是如何形成的。

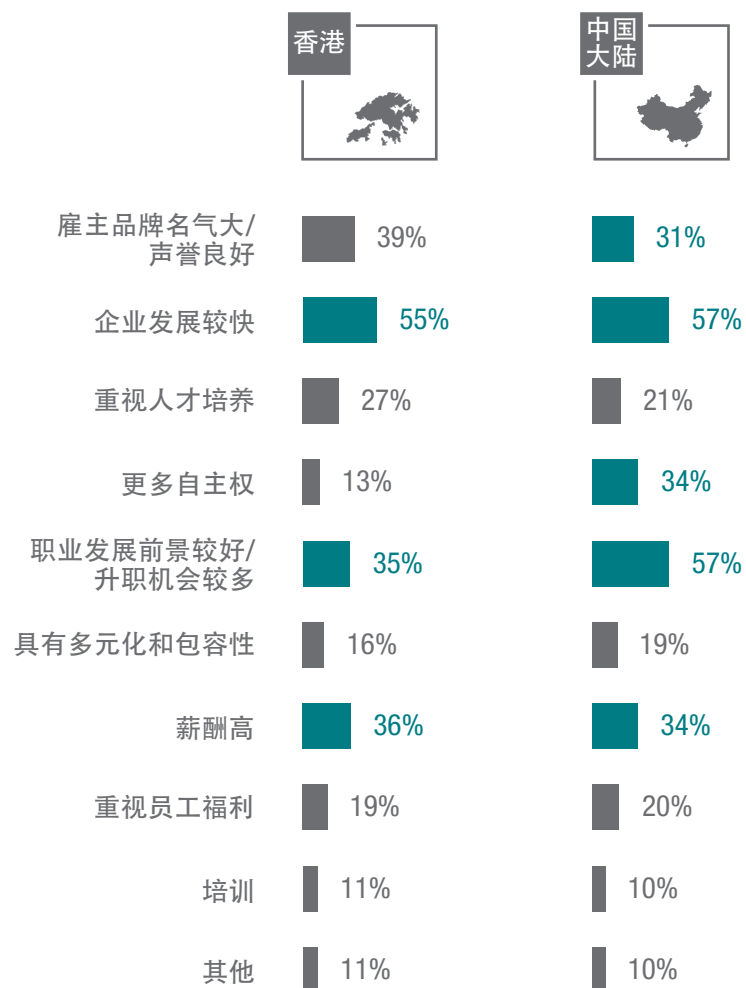
我们的结果表明，香港和大陆有较高比例的员工会考虑加盟中国雇主品牌。三分之二(66%)的香港员工表示会加盟中国雇主品牌，其中，5%的人表示会“认真考虑”；只有29%的人表示根本不会考虑。在大陆，正如预期，情况更为乐观，其中，80%的人会考虑加盟中国雇主品牌，不会考虑的人仅占20%。

近年来，中国企业在雇主价值主张（EVP）方面的竞争力日益增强，在国际舞台上获得成功的企业也快速增加。目前这种状态已经发展到一个临界点，许多高素质的受访员工明确表示愿意为中国公司效力。

目前，大陆市场拥有大量的快速成长的中国企业，他们都十分重视职业发展。其中，许多企业拥有“大量现金”，愿意在优秀人才上投资。与此同时，人们存在一种观念，即在跨国公司很难取得进一步发展。因而，不出所料，“企业发展快”、“职业发展前景较好”和“薪酬高”成了求职者愿意为中国公司工作的主要原因。

目前，大陆市场拥有大量的快速成长的中国企业，他们都十分重视职业发展。其中，许多企业拥有“大量现金”，愿意在优秀人才上投资。与此同时，人们存在一种观念，即在跨国公司很难取得进一步发展。

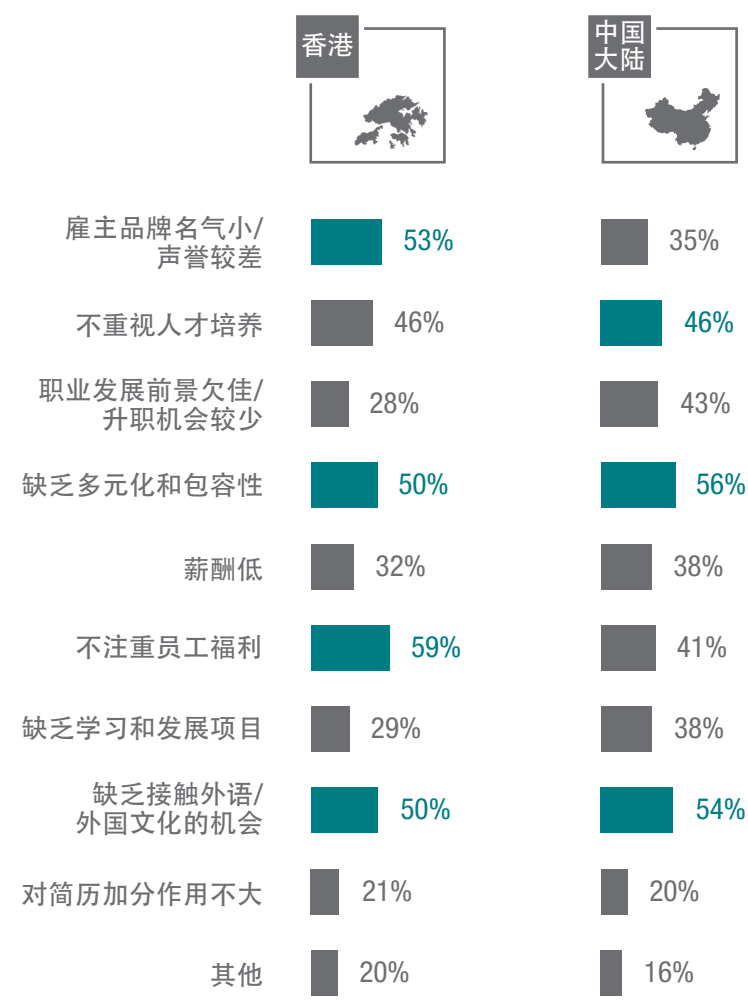
考虑到中国公司工作的原因*



*受访者可以选择多个选项

当被问及不愿为中国雇主品牌工作的原因时，香港和大陆的员工的选择不：不注重员工福利；雇主品牌名气小，声誉较差；缺乏多元化和包容性；接触外国文化和外语的机会有限。有意思的是，所有这些因素都不在员工最看重的人才吸引和保留策略之列。举例来说，只有2%的香港员工表示在找新工作时，会把多元化和包容性当作一个重要的考虑因素。

不考虑到中国公司工作的原因*



*受访者可以选择多个选项

针对这种情况，中国雇主品牌需要完善职场文化，引进更多的国际标准福利，并认同生活方式和工作弹性的重要性。在表示愿意考虑为中国雇主品牌工作的员工中，超过50%的人指出，“企业发展快”是最重要的原因，同时，有相当比例的人选择了“职业发展前景较好/升职机会较多”和“薪酬高”。在对这些企业持积极态度的受访者中，约有三分之一的人表示其原因是“雇主品牌名气大或声誉良好”。由于在不愿意考虑为中国雇主品牌工作的人中，“雇主品牌名气小或声誉较差”成为一个重要原因，因此，可以看出，受访员工在这些公司的声誉方面存在分歧；所以，这些公司需要努力改善自身声誉，树立正面的职场选择形象。

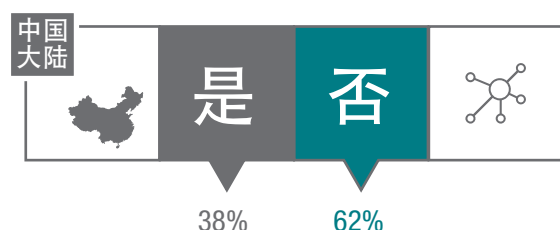
许多中国企业从西方跨国公司挖来了本土人力资源总监，其目的十分明确，就是要围绕人才吸引和保留、进修和发展、薪酬和福利等方面制定更有力的用人制度。这些措施旨在帮助中国雇主品牌改善品牌认知，树立正面的职场选择形象。这些结果得到了《米高蒲志2015年全球人力资源晴雨表》的支持，该报告发现，人才管理、培训和发展以及人才招聘是中国人力资源负责人工作的重中之重。

向二、三线城市转移

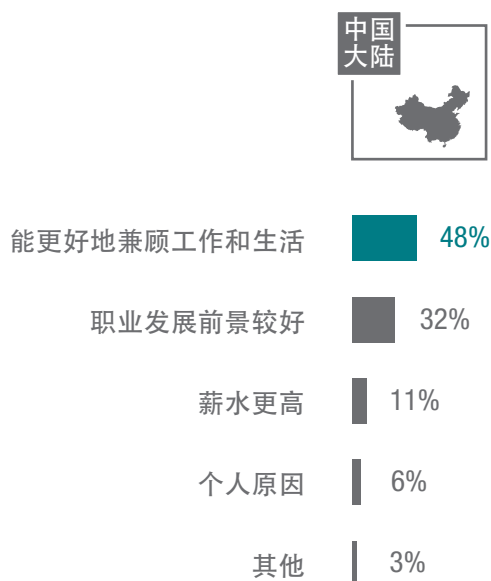
近期，由于产品成本相对较低以及更便利地开拓内陆市场等因素，一些大型企业已经将部份业务从中国的一线城市转移到了内陆的二三线城市。这一趋势尚处于初期阶段，但我们已经在越来越多的商业领域看到对直面客户的零售、运营和后勤共享服务（IT、人资、财务）岗位的需求。科技含量低的制造业和重工业领域的专业人才也是炙手可热；而在房地产开发领域，

拥有专业技术知识的人才也能找到工作机会。对于愿意考虑搬到二、三线城市工作的那三分之一(38%)的受访员工来说，其好处也是显而易见的。略低于一半(48%)的人将“能更好地兼顾工作和生活”作为主要动因，近三分之一(32%)的人则选择了“职业发展前景较好”。

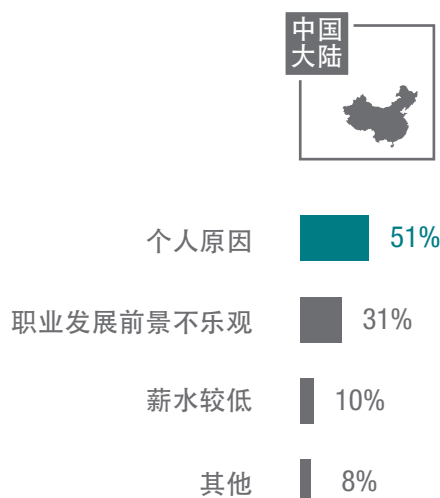
是否考虑在二线或三线城市工作



考虑在二线或三线城市工作的原因



不考虑在二线或三线城市工作的原因



在不愿考虑搬迁的多数(62%)人中，超过一半(51%)的人表示原因是“个人原因”，比如离家近；不到三分之一(31%)的人表示原因是“职业发展前景不乐观”，与上面愿意考虑搬迁的人选择的第二大动因相矛盾。

这种工作地点的变化趋势尚处于初期，对一些领域的许多人来说，随着时间的推移，搬到内陆省份工作的好处或弊端将变得越来越明显。与一线城市相比，愿意考虑在二、三线城市就业的人一般都比较少。因此，对于愿意搬到小城市工作的人来说，来自其他潜在员工的竞争可能较小，因而可能获得良好的职业发展机会。但有一件事是清楚的，如果雇主打算在二、三线城市开展业务并试图从一线城市挖人，则需要制定极具竞争力的人才吸引策略，说服他们下定决心，同时还要进行有效的宣传。

总结

在大陆，尤其值得注意的是员工预期与雇主预测之间的差异问题。

据《米高蒲志2015年大中华区薪资与就业展望》指出，大陆专业人才每次换工作时都明确要求加薪，更愿意为了短期利益而跳槽。在被调查的三个市场中，大陆员工对就业前景最看好。在媒体报道弥漫着经济放缓的负面情绪的背景下，这种乐观态度可谓难能可贵。

同样乐观的是，大陆员工也愿意留意新机会，并且有着强烈的意愿抓住这些机会，以便加快职业的发展步伐。

要继续提高品牌声誉，留住和吸引最优秀的人才，中国雇主必须制定员工发展计划，引进更多的国际标准福利，认同生活方式和工作弹性的重要性，并进行有效的宣传。雇主还需要制定和宣传具有说服力的策略，促使人才从一线城市搬到二、三线城市工作。



作为PageGroup的一部分，Michael Page (米高蒲志) 是全球领先的专业招聘顾问公司，致力于为全球知名雇主招募全职、约聘与临时职位。

PageGroup集团在全球35个国家/地区共设立153个分支机构。集团于1976年成立于伦敦，我们在过去35多年间始终致力于为求职者与雇主牵线搭桥。

我们在亚太地区的业务已拓展至中国大陆、台湾、新加坡、香港、日本、印度、印度尼西亚、马来西亚、澳大利亚和新西兰。



香港

enquiries@michaelpage.com.hk

香港金钟

金钟道88号

太古广场一期6楼611室

电话 +852 2530 6100 • 传真 +852 2530 6101

香港金钟

夏慤道18号

海富中心1座16楼1611室

电话 +852 3602 2400 • 传真 +852 3602 2401

香港九龙旺角

太子道西193号

新世纪广场1座1512室

电话 +852 3476 6300 • 传真 +852 3476 6301

台湾

enquiries@michaelpage.com.tw

110台北市信义区

松仁路36号8楼之1

电话 +886 2 8729 8200 • 传真 +886 2 8729 8201

中国大陆

enquiries@michaelpage.com.cn

北京

建国门外大街甲6号

SK大厦2701/2708室

100022 朝阳区 北京市

电话 +8610 5969 0666 • 传真 +8610 5969 0669

广州

天河路208号

粤海天河城大厦2803室

510620 天河区 广州市

电话 +86 20 2338 5700 • 传真 +86 20 2338 5701

上海 - 浦西

南京西路1539号

静安嘉里中心办公楼二座11楼

200040 浦西 上海市

电话 +86 21 3222 4758 • 传真 +86 21 3222 4759

上海 - 浦东

世纪大道8号

国金中心二期8楼

200120 浦东新区 上海市

电话 +86 21 6062 3000 • 传真 +86 21 6062 3001

深圳

深南东路5001号

华润大厦5楼504室

518001 罗湖区 深圳市

电话 +86 755 3396 0900 • 传真 +86 755 3396 0901

苏州

华池街88号晋合广场

写字楼2幢1003室

215028 工业园区 苏州市

电话 +86 512 6799 5300 • 传真 +86 512 6799 5301



联系我们

保持联系，获得领先。



PageExecutive

MichaelPage

Part of
PageGroup