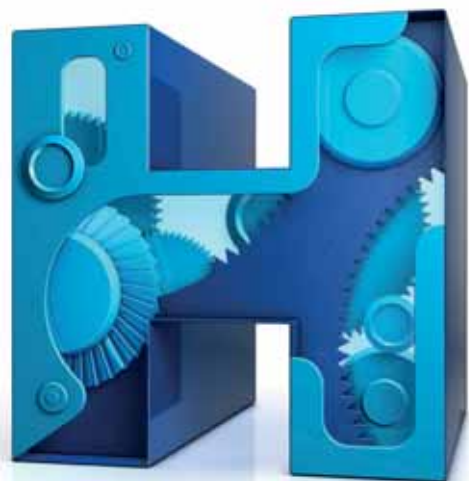




HAYS Recruiting experts
in Manufacturing & Operations

中国制造业 雇佣前景调研报告

hays.cn



前言



兰熙蒙 (Simon Lance)
瀚纳仕
中国区执行总监

经过过去30年的快速发展,中国制造业已跻身全球主导地位。2011年,中国超越美国成为世界上最大的制造业国家。过去十年,在制造业这一巨大引擎的驱动下,中国的人均GDP已实现翻倍,人民生活水平显著提高:2012年,中国制造业产值已占国内生产总值的将近50%。

然而,经过这30年的爆发式增长,同时在大量资源被消耗,在对环境造成的巨大的创伤之后,今天的中国制造业已不得不开始寻求全新的增长模式,或者寻求通过可持续和创新的发展模式来实现产业的全面升级。

在对制造业产业进行优化升级的过程中,中国着眼于提升位于产业链上游的产品研发与创新,旨在实现制造产业实现全面转型,让中国从一个制造业大国真正成为一个制造业强国。

瀚纳仕非常荣幸能够在过去的十年间能够为中国诸多的制造业企业提供人才寻猎服务,也为成千上万的制造业领域的精英人才找到合适的工作。在同时为这个行业的雇主和候选人提供服务的同时,瀚纳仕还致力于成为这个行业领域专业的“思想领袖”,为双方提供最新的职场信息,行业洞察、招聘活动、求职建议及面试技巧等,以实现双方服务价值的最大化。

《中国制造业雇佣前景调研报告》(以下简称“本报告”)正是在这样中国制造业转型的宏观背景以及瀚纳仕思想领袖的定位下应运而生。

本篇通过调研得出来的数据报告全面客观的展现了处在转型期的中国制造业雇佣市场所面临的挑战和机遇。如果您正考虑投入到这一行业领域,那么希望本报告能够为您提供一定的决策指导;如果您已经深耕于此行业,我们也希望报告得出的结论能够为您所用。以下是报告的全部内容,供您阅读。

调研方法

2015年8月到9月,瀚纳仕通过线上和线下多个渠道对超过1,584名在制造业领域从业的专业人员进行了问卷调研,受访者主要来自上海(54%),苏州(17%),北京(16%)和广州(12%),工作职能覆盖整个生产供应链、HR及其他支持部门。调研问卷问及受访者所在企业员工的增长情况、受访者工作年限、工作满意度、人才招聘和留用面临的挑战、薪资期望以及个人的职业诉求等多方面的问题。

目录

4 主要发现

6 调研结果

6 就业市场格局

8 人才吸引及保留

11 商业信心

13 行业薪资情况

15 报告总结

© 版权所有瀚纳仕2015年瀚纳仕的企业和部门H器件，世界范围内的专家招聘，瀚纳仕招聘专家全球商标和供电工作是瀚纳仕的世界商标。企业和行业H器件注册是由在很多国家保护的原创设计。保留所有权利。该再现和所有这些工作，或部分的发射是否由影印或由电子存储在任媒体或其他方式，未经所有者书面许可，任何未经授权的与佣金有关的行为可能导致民事和/或刑事诉讼。

主要发现

中国经济的发展状况正在以不同的方式影响着整个中国制造业及下属细分行业领域的发展。

近期中国经济增速的放缓似乎已经在某些制造业领域得到体现，尤其是在一些重工业领域，如汽车及产业链、能源、机械和化工领域等。

而另一方面，我们却看到和消费者日常生活相关的消费品

制造、医疗保健、制药和医疗器械领域却呈现出积极的发展征兆，这些领域的就业市场也是一片繁荣。

我们的调研报告发现，尽管部分行业领域受到了经济增速下滑的影响，但整个中国的制造业还是仍然充满了机遇。以下为本报告的主要发现，帮助您直观清晰的了解行业的机遇与挑战所在。

中国制造业就业市场格局

本报告发现多数中国制造业企业预计明年员工数量会保持稳定不变，某些细分行业领域人员扩张计划明显；多数受访者表示如有更好的机会愿意接受外派，对于跨国公司的员工招聘无疑是一个利好消息。

人才吸引及保留

在评估新工作时，很大比例的受访者都将职业晋升空间作为其考虑的最重要因素；在招聘职能方面，市场、销售及产品研发人员面临最大的人才吸引和保留挑战。

68

员工数量增长情况预计

68%的受访者预计其所在企业的员工数量在下一年度会保持稳定或有所增长。

39

职业晋升空间成为员工跳槽的关键动因

39%的受访者将职业晋升空间作为其跳槽的关键动因

40

不同行业领域的调研结果不尽相同

在消费品制造领域就职的40%的受访者表示其所在企业的员工数量在下一年度会有所增长。

34

优秀的销售人才备受追捧

34%的受访者表示其所在企业在市场销售及业务拓展人才方面面临最大的招聘和留任方面的挑战

68

多数员工正在寻找新的工作机会

68%的受访者计划在未来六个月内寻找新的工作

22

行业对产品研发人员的需求居高不下

22%的受访者表示其所在企业对于研发人员的需求旺盛，并面临最大的招聘和留任方面的挑战

81

职业发展机遇vs.工作外派

81%的受访者愿意为了更好的职业机会接受工作外派

商业信心

尽管当前中国经济增速放缓，中国制造业的发展受到一定的冲击，但调研显示大多数的行业从业人员仍对中国制造业的发展前景持乐观的态度，尤其看好国内民营企业的发展，并认为民营企业已经超过外资企业领跑行业的发展。

行业发展前景依然乐观

44

44%的受访者认为其所在的制造业行业领域会保持一定程度或大幅度的增长

国内民营制造企业发展前景最为乐观

45

45%的受访者认为国内民营制造企业的发展前景最为乐观，并已经取代外资企业的领导地位

经济形势与跳槽意向

74

74%的受访者认为经济形势会对他们的跳槽意向产生影响

行业薪资情况

在多数制造业从业者对行业发展前景持乐观态度的同时，多数受访者表示在过去的一年中得到一定程度的加薪，同时也期待下一年度能够有更高程度的薪资增长。超过三分之一的企业拥有针对应届生的培训发展项目。

上一年度的薪资增长情况

37

37%的受访者表示在过去一年中获得5%到10%的薪资增长。

下一年度的薪资期待

50

50%的受访者表示下一年度期待能得到超过10%的薪资增长

25

而仅有25%的受访者在过去的一年里实际获得了这样的薪资增幅

应届生培训与发展

41

41%的受访者表示其所在企业拥有针对应届生的培训与发展项目

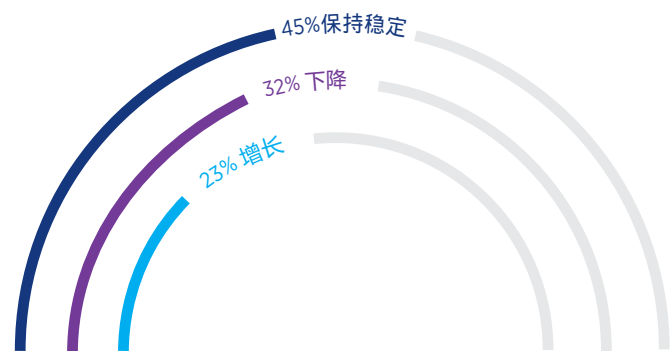
调查结果

就业市场格局

员工数量增长情况预计

68%的受访者预计其所在企业的员工数量在下一年会保持稳定或有所增长。

未来12个月，您所在的公司员工数量将有何改变？



短期内员工人数增长预期是衡量一个行业整体就业市场格局的关键指标。员工数量可展示企业扩张的意愿和能力，广泛衡量其在市场中的成功程度。

当问及未来12个月所在公司员工数量会有何改变时，几乎四分之一(23%)的受访者认为公司员工人数会有大幅或适度增长。另有45%的受访者认为公司员工人数会保持稳定。

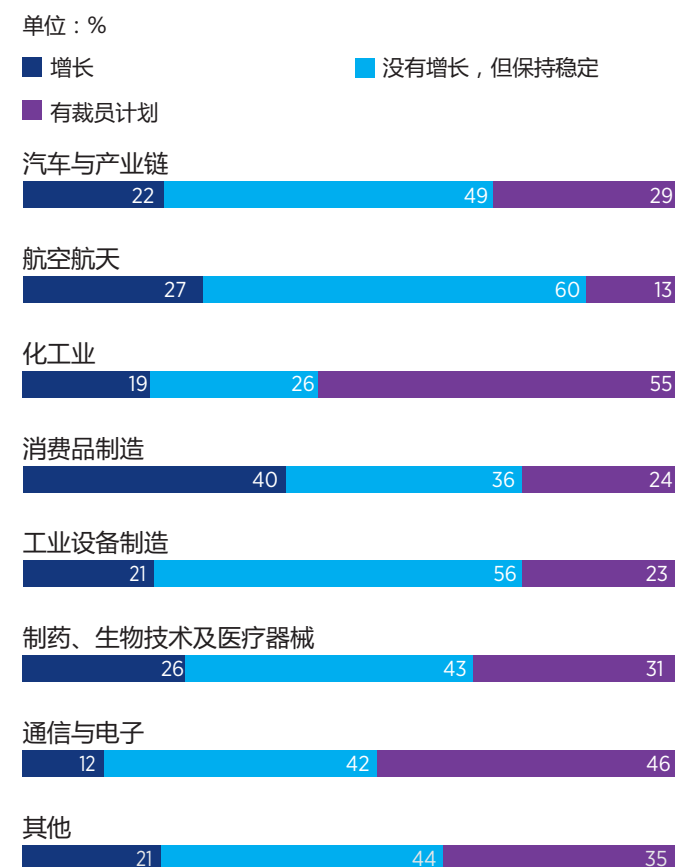
这样的增长预期比例对于行业的发展来讲可以理解成一个积极的信号。尽管整个行业的增速在放缓，一些大的行业领域已明显受到冲击，并已经出台人员缩减的计划，调研显示相当比例的制造业企业依然能够在一些特定的制造业领域内寻求积极的发展机遇，并通过对现有资产进行战略性的重组获取竞争优势。

仅有不足三分之一(32%)的受访者认为其所在企业的员工人数将有所减少，这一数据对当前人们对经济形势的担忧是应该有所缓解，说明整个制造业增速的放缓对于整体经济的不利影响要小于预期。

不同行业领域的调研结果不尽相同

40%在制药、生物技术和医疗器械领域就职的受访者表示其所在企业的员工数量会有所增长。

未来12个月，您所在的公司员工数量将有何改变？



通过对不同行业的调研结果进行分析，消费品制造行业的受访者对于其所在企业下一年度员工人数增长最为乐观，该行业40%的受访者认为其所在企业的员工人数会实现增长。

而另一方面，化工及通信与电子整体由于近几年产能过剩及市场需求的下降而将面临最大的人员缩减压力。

多数员工正在寻找新的工作机会

68%的受访者正在计划在未来六个月内寻找新的工作。

你会在接下来的六个月内寻找新的工作吗？（整体结果）

单位：%



尽管我们前面的调研发现绝大多数的制造业企业在下一年度没有新增员工编制的计划，而将重点放在稳定现有的员工数量，但我们却发现68%的受访者表示他们正在计划在未来的六个月内寻找新的工作。

从企业员工稳定性的角度来讲，这一比例虽然相对较高，但也为正在积极拓展业务、招募新员工的新兴制造业企业提供了一个良好的人才招聘条件。

- 从企业性质来看，供职于跨国公司工作的受访者最有可能在未来六个月内寻求新的就业机会，比例高达77%。供职于国有企业的受访者跳槽意愿最低，仅为56%。
- 从行业细分领域来看，通信和电子行业的受访者寻求新的就业机会的意愿最高（75%），而跳槽意愿最低的是航空、航天行业的受访者（意向跳槽的比例为53%）。

职业发展机遇vs.工作外派

81%的受访者愿意为了更好的职业机会接受工作外派。

你会为了更好的职业发展机会考虑接受外派吗？



随着全球经济一体化的不断发展，全球劳动力的分工和协作也更加密切。随着中国近年经济的快速发展，不算融入到全球一体化经济中，中国劳动力的就业观念也在随之改变。

我们的调研显示有：

- 81%的制造业从业者表示愿意为了更好的职业发展机会而选择接受外派或到海外就职。
- 28%的受访者甚至愿意迁居至国外以获取更好的工作机会。
- 只有19%的受访者表示他们不会因为工作机会而更换居住地。

考虑到中国劳动力成本的上升和政府日益严格的环保要求，很多位于中国的制造业企业已经考虑将其工厂转移至中国内地或东南亚其他劳动力成本更加低廉的国家。上述数据对这些企业在开拓新市场时的关键人才需求无疑是一个利好消息。

中国员工愿意到国内其他地区甚至是国外就职的意愿也为当前中国政府提出的“一带一路”计划起到了关键的支撑作用。

“一带一路”倡议是一项发展战略和框架，重点在于欧亚大陆国家之间的连通和合作，由两大主要部分组成：陆地“丝绸之路经济带”（SREB）和“海上丝绸之路”（MSR）。在这一战略规划下，中国将在全球事务中发挥更大的作用，并加强产能过剩行业，如钢铁制造业的出口。如果这一举措得到有效的落实，“一带一路”将促进更多的中国员工移居至东南亚国家或俄罗斯从事制造业生产和运营工作。鉴于接受调查的多数受访者都愿意更换居住地，中国企业可通过提供国外就业的机会来吸引和保留雇员。

调研结果

人才吸引及保留

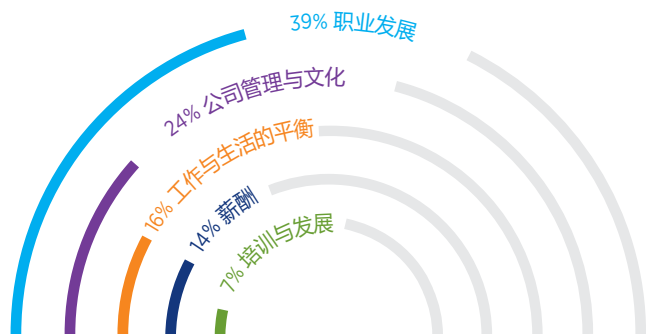
职业晋升空间成为员工跳槽的关键动因

39%的受访者将职业晋升空间作为其跳槽的关键动因。

我们的调研结果表明，在所有受访者中，职业晋升空间是影响他们寻求新的就业机会的最重要因素。

大部分受访者对他们的职业发展和整体提升持非常积极的态度；多数受访者对职业发展高度重视，也显示了我们调研结果的重要性。

以下哪一项是影响您寻求新工作的最关键因素？ (整体结果)



针对这一问题，我们将调研结果按照所有受访者的工作年限进行了划分，发现薪资是影响工作年限较少受访者的最重要因素：有将近40%在5年以内工作经验的受访者表示薪资是其跳槽的最关键动因。随着受访者工作年限的增长，薪资的影响力不断降低，在超过20年工作经验的受访者中，只有11%将薪资作为其寻求新工作的最关键要素。

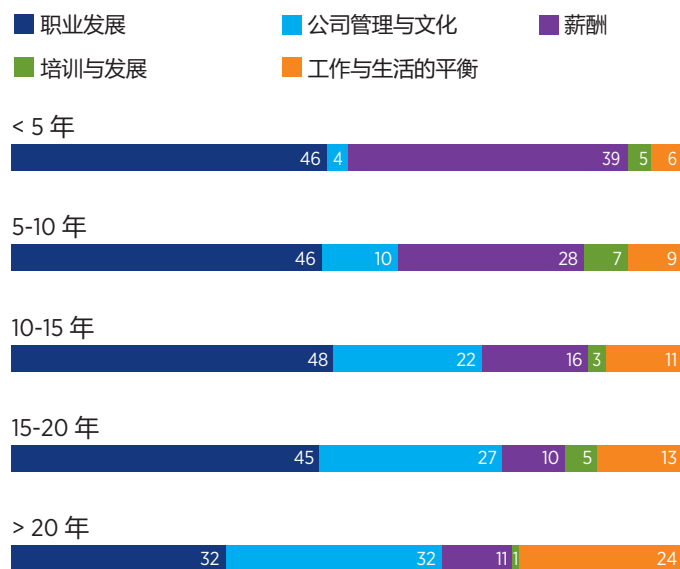
随着工作年限的增长，薪资也随之不断提高，受访者关注的重点逐渐从薪资转移到健康的公司管理与文化。工作经验不足5年的受访者中只有4%认为企业管理和文化十分重要，有10-15年经验的受访者中有22%将企业管理和文化列为最重要因素。

而对于那些拥有超过20年专业经验的受访者来说，企业管理和文化已超越职业晋升空间，成为他们寻求新工作的决定因素。

随着受访者工作经验的增长，其关注点从薪酬到企业管理文化逐渐转移，这说明随着职业的发展，受访者的职业追求也在不断成熟，在整个制造业领域也不例外。

以下哪一项是影响您寻求新工作的最关键因素？

单位：%



优秀的销售人才备受追捧

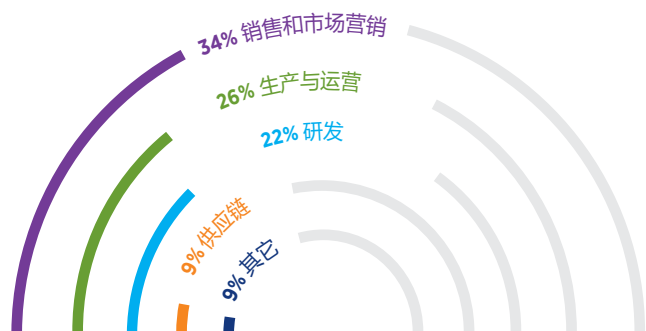
34%的受访者表示其所在企业在市场销售及业务拓展人才方面面临最大的招聘和留任方面的挑战。

求职者如有较强的业务拓展能力，能够在保留现有业务的同时为公司带来新的业务，在制造业行业的就业市场就会十分抢手。

我们的调研结果恰恰反映了这一趋势：近34%的受访者指出，他们所在企业中在招募市场和销售人才时面临严峻挑战。

除了制药，生物技术和医疗器械行业，其他接受调查的行业都将招聘和留用销售和市场营销人才列为其最大挑战。而优秀的生产和运营管理人才却是这一行业领域面临最大招聘挑战的职位，原因可能在于这些行业领域对专业人才能力要求较高，使得这些专业人才比其他行业同等职位的人才更为抢手。

您所在公司在哪些职位面临最大的招聘及留任方面的挑战？（整体结果）



行业对产品研发人员的需求居高不下

22%受访者表示其所在企业对于研发人员的需求旺盛，并面临最大的招聘和留任方面的挑战。

除业务拓展人员外，产品研发人员也成为中国制造业企业最为抢手的人才。

近22%的受访者表示他们所在公司在研发部门的招聘及人才保留方面面临的挑战最大。随着制造商在中国寻求新的产品和技术，优秀的产品研发人才能够帮助整个企业获取行业的竞争优势。对其需求巨大也在情理之中。

中国最近推出的“中国制造2025”计划也推动和扩大了中国企业对于研发人员的需求。这一计划在2015年3月召开的两会中公布，是中央政府未来十年计划的发展重点，以推动中国制造业的创新，智能技术和绿色发展。随着中国人民整体生活水平的提高，劳动力成本也在不断上涨，政府正不断寻求动力提升上述产业。同中国政府也将提供优惠政策，促进传统制造业的重组，支持行业的重组及市场竞争。

你所在公司在哪些职位面临最大的招聘及保留挑战？

单位：%



汽车与汽车零部件



航空与航天



化工业



消费品



工业设备制造



制药、生物技术及医疗器械



通信和电子



其他



**44%的受访者认为
其所在的制造业行业
领域在未来一年会保持
适度或大幅增长。**

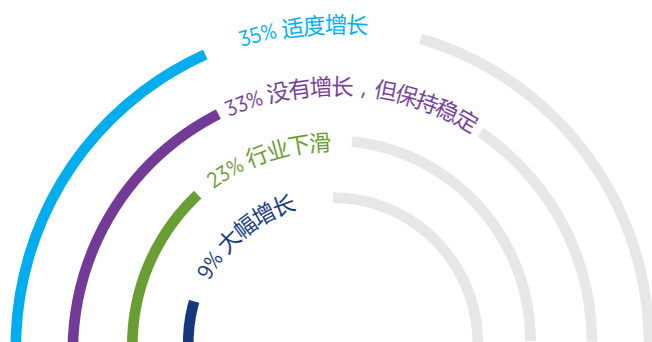


调查结果 商业信心

行业发展前景依然乐观

44%的受访者认为其所在的制造业行业领域会保持一定程度或大幅度的增长。

您认为您所在的行业在未来12个月内怎样的增长幅度？ (整体结果)



尽管制造业整体增速放缓，但中国制造业在全球仍处于主导地位。其他东南亚国家也已开始发展自己的制造业，紧跟中国步伐，以期效仿中国的成功，但其在行业广度、基础设施的先进性和国际接轨方面仍落后于中国。

通常情况下，业内专业人士都能对其所在行业的当前业务及未来发展作出清晰的洞察——而我们的调研也做到了这点。中国制造业生产企业员工的商业信心水平反映了制造业的持续乐观情绪。在接受调研时，近44%的受访者认为在未来12个月中国制造业将会实现适度或大幅增长。

深入了解业内不同行业后，我们调研发现几乎所有行业对于明年的发展前景都有着积极预期。除几个重工领域（如汽车和化工行业）外，至少有40%的受访者认为自己所在的行业将在未来实现适度或大幅增长。而这几个重工领域面临的困难主要是来自这些特定行业正面临的产能过剩、日益严峻的环境问题以及市场需求下降等多方面的压力。

此外我们的调研还发现三个行业的前景尤为乐观：来自消费品，制药，生物技术和医疗器械以及电信及电子行业的受访者有一半都认为所在行业未来的一年会实现适度或大幅增长。航空和航天行业预期最高，27%以上的受访者认为未来一年会实现大幅增长，这是所有参与调研行业中所获得数值最高的一个。

您认为您所在的行业在未来12个月内会保持怎样的增长幅度？

单位：%



汽车与汽车零部件



航空与航天



化工业



消费品



工业设备制造



制药、生物技术及医疗器械



通信和电子



其他

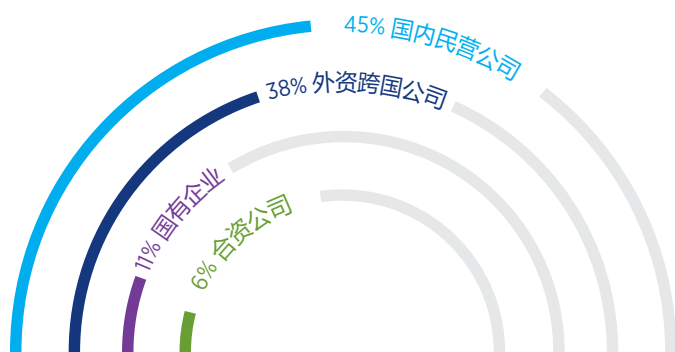


多数受访者认为他们所在的制造业行业领域在未来一年发展将保持稳定：近半任职汽车及供应链以及航空、航天下属行业的受访者认为其行业发展将保持稳定。同时，满足消费者日常需求（如消费品，医药，生物技术和医疗器械，以及通信和电子产品）的行业中供职的受访者认为他们各自的行业在未来的一年会实现适度增长。

国内民营制造企业发展前景最为乐观

83%的受访者认为国内民营制造企业和外资跨国企业的发展前景乐观。

您认为您所在的行业中哪种类型雇主的增长最为迅速？ (整体结果)



随着中国经济不断向国际化方向发展，并与跨国投资进一步整合，所以外资跨国企业和国内民营企业都一直保持良好的增长态势。我们的调研结果进一步验证了这样的事实：有83%的受访者认为国内民营企业和外资跨国企业的发展最为迅速。

近年来中国企业的发展获得的来自多方面的支持，有近一半（45%）参加受访者认为，国内民营制造企业增长最为迅速，这其中国家和地方政府的优惠政策为其发展提供了巨大帮助。在跨国公司依然会保持一定的增长态势的同时，民营企业的发展将有望全面赶超外资制造商，成为行业的领跑者。

此外，我们的调研显示，仅有11%的受访者认为国有制造企业在其所在的行业领域中处于领跑地位，所得到的商业信心指数最低。

为了加快推进政企分开，剥离国有企业的政策性负担和行政性特权，激活国企参与市场竞争的能力，从而让市场在资源配置中发挥决定性作用，目前由政府牵头的国有企业改革如果能够得到有效的实施，将有望扭转当前国企的发展形势，并成为中国经济增长的新引擎。

经济形势与跳槽意向

当前的经济形势是否会让您寻求新工作的意向？

单位：%

是 74 否 26

受访者整体上认为经济形势对他们的跳槽意向有很大的影响：近75%的受访者指出经济形势会影响他们寻找新工作的决定，而这个数字也在预料之中。

然而这一点并非说明经济增速放缓便带来较高的员工流动率；在经济形势大好的背景下，相信员工的流动意向也仍然会保持相当的比率。这一数据仅说明经济形势本身对员工跳槽意向所产生的客观影响。

调研结果

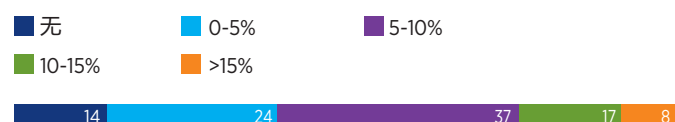
行业薪资情况调研

工作经验与薪资 — 过去一年

37%的受访者在过去一年获得5-10%的加薪。

过去12个月获得的加薪情况（整体结果）

单位：%



根据工作年限不同得到的结果

< 5年



5-10年



10-15年



15-20年



> 20年



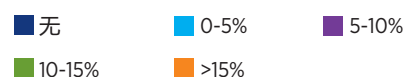
员工薪资增长情况是判断公司和行业整体扩张和发展的另一指标。在这方面，多数受访者都表现出积极态度：37%的受访者有在过去一年内获得了5%到10%的加薪，25%的受访者实现10%以上的加薪。

根据工作年限进行划分，我们的调研结果表明拥有更多工作经验的专业人士容易获得更多加薪。10-20年工作经验的受访者比工作经验少于10年的受访者有望获得更大幅度的加薪。

根据行业领域划分，各行业的多数受访者在过去一年也均实现了5%至10%的加薪。化工行业44%的受访者在过去一年实现了5%至10%的加薪,但实现10%以上加薪的受访者仅为11%，相比其他行业获得的该范围内的薪资增幅所占比例最低，从某种程度上表明化工行业所受到经济的影响可能相对较大。

过去12个月所获得的加薪情况

单位：%



汽车与产业链



航空与航天



化工业



消费品制造



工业设备制造



制药、生物技术及医疗器械



通信和电子



其他

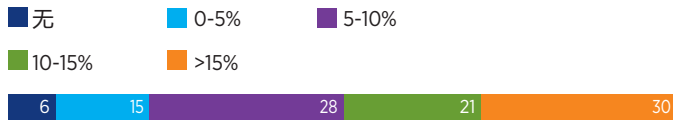


行业和薪资期待

近一半的受访者期待明年能获得超过10%的加薪，而只有25%的受访者在过去一年获得该比例的加薪幅度。

未来12个月的预计

单位：%



按照行业领域划分的调研结果

汽车及产业链



航空与航天



化工业



消费品制造



工业设备制造



制药、生物技术及医疗器械



通信和电子



其他



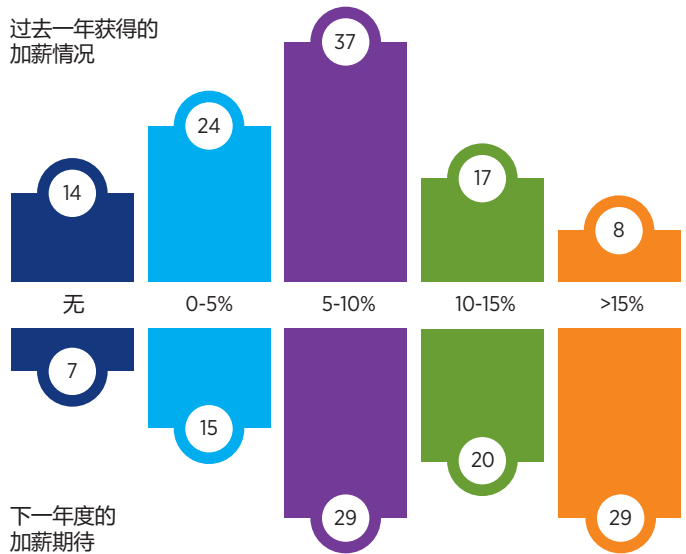
尽管中国制造业增长放缓，员工对其发展前景仍充满希望：30%的受访者期待在未来12个月可获得超过15%的加薪。紧随其后，28%的受访者认为明年将获得5-10%的加薪，这一比例更符合受访者在过去一年所获得的实际加薪幅度。然而，这种乐观情绪也是对行业发展的积极反应。

即使按行业划分，这种乐观情绪也依然很明显。除了“其他”为47%，其他各个行业领域均有超过50%的受访者认为在未来一年可获得5-15%的加薪。

另一方面，这些统计数据也可能显示了受访者不切实际的加薪期望。近一半的受访者（49%）认为在明年有望获得超过10%的加薪，而实际情况中，他们中只有一半的人（约25%）在去年获得了这样的加薪幅度。

加薪期待与实际加薪对比

过去一年获得的加薪情况



应届生培养与发展项目

41%的受访者所在企业设有毕业生培训与发展计划。

在2015年中国总计有700万大学应届毕业生进入职场，是近64年来人数最多的一年。企业的现有的毕业生发展计划可对大学毕业生就业市场产生极大影响。随着中国就业市场的竞争日趋激烈，雇主正采用更有效的方式吸引人才，保留人才和减少人员流失。

毕业生发展计划是企业实现这一目标的有效措施。表明公司愿意在人力资源上做长期投资。

受访者表示他们所在的公司有不同的政策：41%的受访者表示其所在公司设有应届生培训与发展计划，而36%的受访者表示其所在企业没有这样的计划。将调研结果按城市进行划分，我们的调研表明，北京的制造业企业拥有针对应届生培养与发展计划的占比最高为65%，其次是上海和苏州，分别为58%和37%。

报告总结



我们的调研表明，中国的经济增速放缓对中国的制造业企业整体上似乎并未造成预期程度的不利影响。超过三分之二的受访者正计划在未来六个月内寻找新的工作，而这些受访者也表示愿意到不同类型的公司任职（例如：从跨国公司到国内民营企业）或搬迁到别的城市以寻求更好的工作机会。这一结果表明正在扩大业务的雇主将有机会获得更好的招聘环境，尤其是中国制造业正在“一带一路”政策下寻求扩大其全球影响。

当衡量新的工作职位时，多数受访者将职业规划视为优先于工资的因素，尤其是那些工作年限低于15年的受访者。公司提供更多的正规职业生涯规划计划可能会吸引更多优秀的员工，如那些拥有较强销售能力和研发技能的人才。这有力证明有专业特长的人士依然具有强大吸引力。

尽管在制造业增长放缓，但许多员工仍看好这一行业，并在过去一年实现获得相当大幅度的加薪；事实上，大部分员工期待在明年会获得更大幅度的加薪。

同样分属制造业的细分领域，不同的细分行业却呈现出不同的发展态势。某些重工领域，如工业设备和汽车产业链等，由于产能过剩和经济转型的压力，正面临严峻的挑战。而在消费需求相关的领域，如消费品制造，生物，制药领域似乎呈现出良好积极的发展态势。

中国制造业 雇佣前景调研报告

下面是我们在不同国家的主要办事处。
寻找当地办事处，请访问hays.com

澳大利亚

T: +61 (0)2 8226 9600
F: +61 (0)2 9233 1110
Level 11, Chifley Tower
2 Chifley Square
Sydney NSW 2000
info@hays.com.au
hays.com.au

奥地利

T: +43 1 535 34 43 0
F: +43 1 535 34 43 299
Europaplatz 3/5
1150 Vienna
info@hays.at
hays.at

比利时

T: +32 (0)56 653600
F: +32 (0)56 228761
Harelbeeksestraat 81
B-8520 Kuurne
info@hays.be
hays.be

巴西

T: +55 11 3046 9800
F: +55 11 3046 9820
Rua Pequetita
215 - 13º andar
Sao Paulo, SP
04552-060
comunicacao@hays.com.br
hays.com.br

加拿大

T: +1 416 367 4297
F: +1 416 203 1923
6 Adelaide Street East
Suite 600, Toronto, Ontario
M5C 1H6
recruit@hays.com
hays.ca

智利

T: +56 (2) 449 1340
F: +56 (2) 449 1340
Cerro El Plomo 5630
Of. 1701
P.O. 7560742, Las Condes
Santiago
chile@hays.cl
hays.cl

中国

T: +86 (0)21 2322 9600
F: +86 (0)21 5382 4947
会德丰国际广场
3001室南京西路1717号
上海200040
shanghai@hays.cn
hays.cn

哥伦比亚

T: +57 (1) 742 25 02
F: +57 (1) 742 00 28
Paralelo 108
Autopista Norte # 108-27
Torre 2 - Oficina 1105
Bogotá D.C.
colombia@hays.com.co
hays.com.co

捷克

T: +420 225 001 711
F: +420 225 001 723
Olivova 4/2096
110 00 Praha 1
prague@hays.cz
hays.cz

丹麦

T: +45 3315 5600
F: +45 3315 5601
Kongens Nytorv 8
DK-1050 København K
copenhagen@hays.com
hays.dk

法国

T: +33 (0)1 42 99 16 99
F: +33 (0)1 42 99 16 93
Building Gaveau
11, avenue Delcassé
75008 Paris
paris@hays.fr
hays.fr

德国

T: +49 (0)621 1788 0
F: +49 (0)621 1788 1299
Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
info@hays.de
hays.de

香港

T: +852 2521 8884
F: +852 2521 8499
Unit 5803-07, 58th Floor
The Center
99 Queen's Road Central
hongkong@hays.com.hk
hays.com.hk

匈牙利

T: +36 1 501 2400
F: +36 1 501 2402
Bank Center
Gránit torony
Szabadság tér 7.
1054 Budapest
hungary@hays.hu
hays.hu

印度

T: +91 124 475 2500
11th Floor, Building 9b
DLF Cyber City
Gurgaon 122002
hays.com

爱尔兰

T: +353 (0)1 897 2481
F: +353 (0)1 670 4738
2 Dawson Street
Dublin 2
info@hays.ie
hays.ie

意大利

T: +39 (0)2 888 931
F: +39 (0)2 888 93 41
Corso Italia, 13
20122 Milano
milano@hays.it
hays.it

日本

T: +81 (0)3 3560 1188
F: +81 (0)3 3560 1189
Izumi Garden Tower 28F
1-6-1 Roppongi
Minato-ku
Tokyo, 106-6028
japan@hays.co.jp
hays.co.jp

卢森堡

T: +352 268 654
F: +352 268 654 10
65 Avenue de la Gare
L-1611 Luxembourg
luxembourg@hays.com
hays.lu

马来西亚

T: +603 2786 8600
F: +603 2786 8601
Level 23
Menara 3 Petronas
KLCC 50088
Kuala Lumpur
kualalumpur@hays.com.my
hays.com.my

墨西哥

T: +52 (55) 52 49 25 00
F: +52 (55) 52 02 76 01
Paseo de las Palmas 405
Torre Optima 1
Piso 10
Lomas de Chapultepec
11 000 Mexico DF
mexico@hays.com.mx
hays.com.mx

荷兰

T: +31 (0)20 3630 310
F: +31 (0)20 3630 316
H.J.E. Wenckebachweg 210
1096 AS Amsterdam
service@hays.nl
hays.nl

新西兰

T: +64 (0)9 377 4774
F: +64 (0)9 377 5855
Level 12, PWC Tower
188 Quay Street
Auckland 1010
info@hays.net.nz
hays.net.nz

波兰

T: +48 (0)22 584 56 50
F: +48 (0)22 584 56 51
Ul. Złota 59
00-120 Warszawa
info@hays.pl
hays.pl

葡萄牙

T: +351 21 782 6560
F: +351 21 782 6566
Avenida da República
90 - 1º
Fracção 4, 1600-206
Lisboa
lisboa@hays.pt
hays.pt

俄罗斯

T: +7 495 228 2208
F: +7 495 228 2500
Citydel Business Center
9, Zemlyanoy Val
105 064 Moscow
moscow@hays.ru
hays.ru

新加坡

T: +65 (0) 6223 4535
F: +65 (0) 6223 6235
80 Raffles Place
#27-20 UOB Plaza 2
Singapore 048624
singapore@hays.com.sg
hays.com.sg

西班牙

T: +34 91 443 0750
F: +34 91 443 0770
Plaza de Colón 2
Torre 2, Planta 3
28046 Madrid
madrid@hays.es
hays.es

瑞典

T: +46 (0)8 588 043 00
F: +46 (0)8 588 043 99
Stureplan 4C
11435 Stockholm
stockholm@hays.com
hays.se

瑞士

T: +41 (0)44 2255 000
F: +41 (0)44 2255 299
Nüscherstr. 32
8001 Zürich
info@hays.ch
hays.ch

United Arab Emirates

T: +971 (0)4 361 2882
F: +971 (0)4 368 6794
Block 19, 1st Floor
Office F-02
Knowledge Village
P.O. Box 500340, Dubai
dubai@hays.com
hays.ae

英国

T: +44 (0)20 3465 0000
F: +44 (0)20 7510 5050
4th Floor
107 Cheapside
London
EC2V 6DB
customerservice@hays.com
hays.co.uk

美国

T: +1 212 548 4500
F: +1 201 433 3358
Suite 2301
New York
NY, 10018-4378
USA
recruit-us@hays.com
hays-us.com

瀚纳仕中国
会德丰国际广场3001室
南京西路1717号
中国上海

© 版权所有瀚纳仕2015年瀚纳仕的企业和部门H器件，世界范围内的专家招聘，瀚纳仕招聘专家全球商标和供电工作是瀚纳仕所有的世界商标。企业和行业H器件注册是在多个国家拥有原创设计保护并保留所有权利。如要转载和复制该报告，无论是以影印还是电子方式存储于任何媒体或其他媒介，都需经过所有者书面许可。任何未经授权使用的相关行为可能导致民事和/或刑事诉讼。