



零售行业 灵活用工报告

The Flexible Staffing Report
in The Retailing Industry

研究背景

THE RESEARCH
BACKGROUND



研究目的

关注零售业灵活就业群体的工作情况与求职趋势，为零售业创新用工模式提供理论支持和持续观察，促进企业用工的不断优化。

研究方法

问卷调查、桌面研究

数据来源

零售业灵活就业者数据，来自于斗米平台的用户问卷调研，总计回收716份问卷，其中有效问卷532份，有效问卷率为74%；中国城镇平均工资数据来自国家统计局。

调研时间

2018 / 3 / 15 — 4 / 2

序言

INTRODUCTION





伴随我国人口红利的消失，劳动力市场“供不应求”的状态日益严峻，同时，随着经济、产业结构的转型和新型服务行业的崛起，企业人才精细化管理势在必行。

尤其是90、95后等新生代成为劳动主力军，“斜杠青年”、“多栖职业者”成为他们最喜欢的代名词，他们对自我价值实现的追求高于对金钱的渴望，他们向往自由弹性、成长空间大的工作环境。

面对市场行情以及求职者多重因素的变化，“灵活用工”已成为众多企业破解用工难题的重要方式。通过调研，我们发现作为吸纳社会就业重要领域的零售行业在灵活就业上极具代表性。了解零售业灵活就业者的工作状态、真实想法与求职趋势等，促进零售企业用工的不断优化，同时对其他行业也有着重要的参考意义。

目录

CONTENTS

- 01 零售业用工趋势
- 02 零售业灵活就业者画像
- 03 零售业灵活就业者求职渠道
- 04 零售业灵活就业者工作状态
- 05 零售业灵活就业者工作满意度
- 06 零售业灵活用工解决方案



01

零售业用工趋势

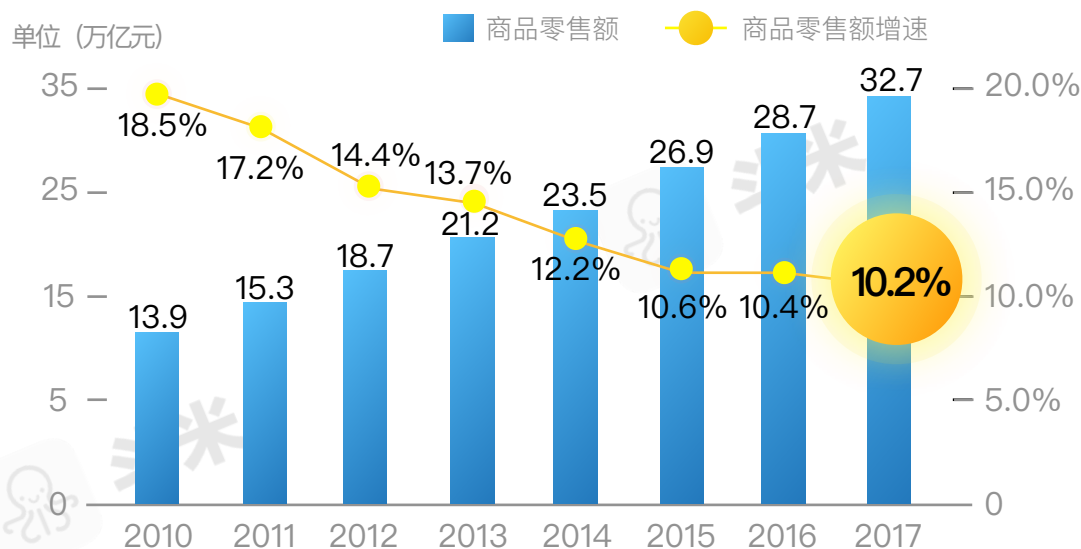


行业稳步增长

商品零售额增速虽缓中趋稳，但仍处高位

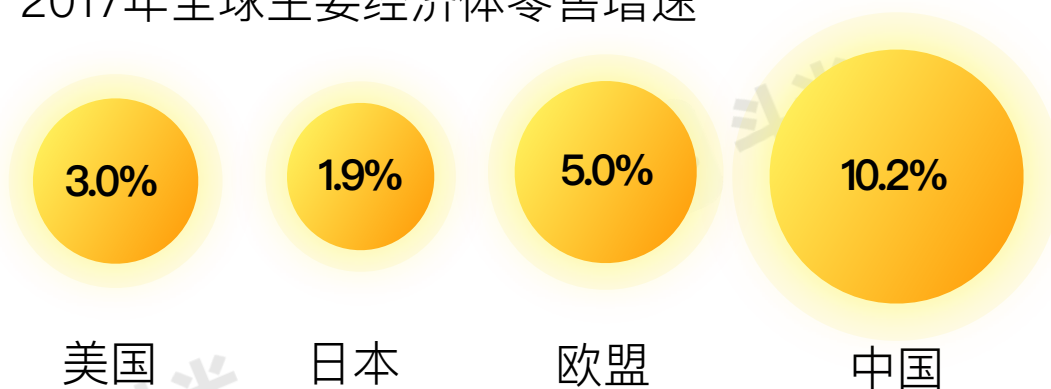
据国家商务部和统计局的报告，我国商品零售额近年来逐步增加，但增速逐渐放缓，到2017年增速为10.2%。不过，这与美国、日本和欧盟等全球主要经济体相比，我国商品零售额增速仍处高位。

2010-2017年商品零售额及增速



数据来源：商务部《中国零售行业发展报告（2016/2017年）》国家统计局《历年国民经济和社会发展统计公报》

2017年全球主要经济体零售增速



数据来源：日本经济产业省、欧盟统计局



用工规模增加

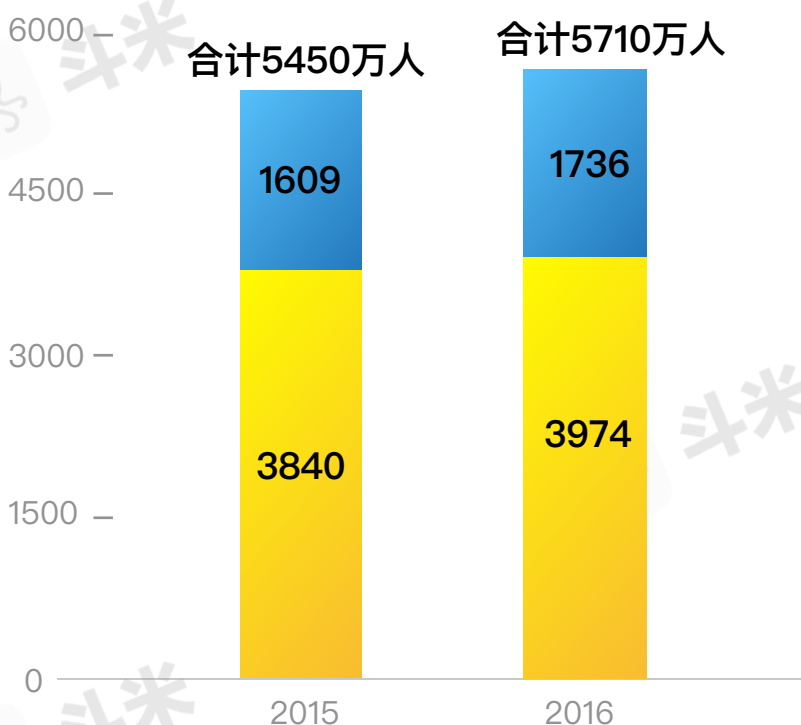
零售业吸纳就业人数稳定增长



2015年底，我国零售行业从业人数为5450万人，到2016年底增长至5710万人，增加了260万。同时，2016年底零售业从业人数达到了全国就业人员总数的7.4%，比去年增长0.4%。从中可以看出，零售业不仅具有较强的就业人员吸纳能力，并且稳步增长，它对经济发展和社会稳定发挥着重要作用。

2015-2016年零售业吸纳就业情况

单位 (万人) ■ 法人企业从业人数 ■ 个体工商户从业人数



2016年末全国就业人员总数

77603 万人

2016年末零售业从业人员总数

5710 万人

零售业吸纳就业人员比例

7.4% (2015年7%)

数据来源：商务部《中国零售行业发展报告（2016/2017年）》

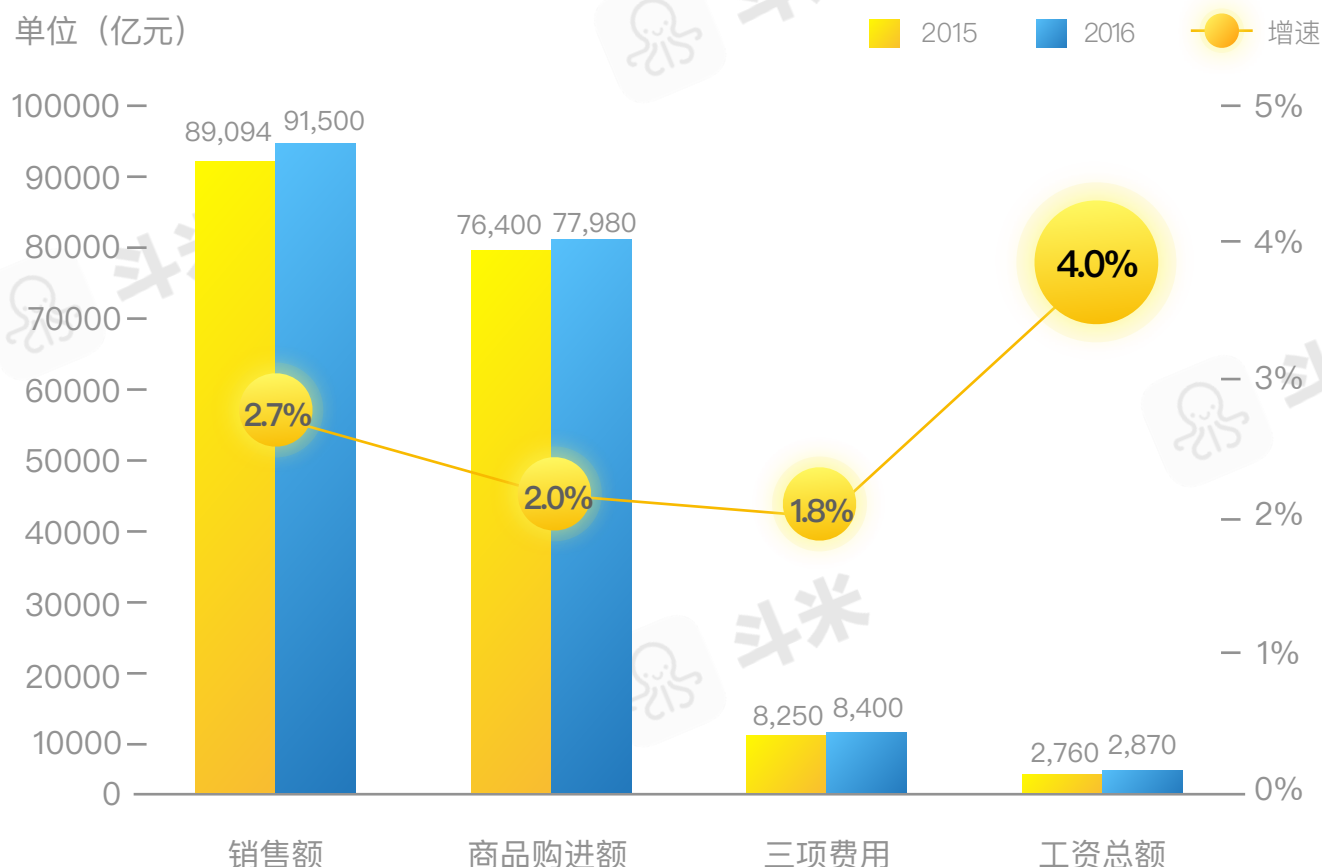
用工成本上涨

企业人工成本上涨较快，增速高于销售额及其他成本

从2015年到2016年，我国零售业限额以上（年商品销售总额在500万元以上，同时年末从业人员在60人以上）大中型企业的销售额上涨2.7%，但成本费用中各项均有一定比例上升，其中用人工工资总额虽然较低，但增速最快，达到4%，超过商品购进额（2%）、三项费用（1.8%）等其他成本费用，说明人工成本正在快速上涨。

2015-2016年零售业限额以上大中型企业成本费用规模情况

单位（亿元）



数据来源：商务部《中国零售行业发展报告（2016/2017年）》

求职者观念变化

就业者观念已经发生转变，灵活就业倍受青睐

德勤《2017千禧一代调研报告》中对就业形态的调研结果显示，美国、英国等发达国家倾向于灵活就业的人占到25%，中国、印度等新兴市场倾向于灵活就业的人占到37%。

对灵活就业的偏好程度？



31%



25%

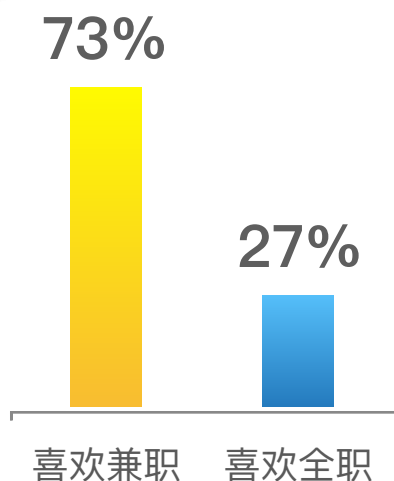


37%

数据来源：德勤，《2017千禧一代调研报告》（30个国家，8,000多名受访者）

斗米研究院对零售业从业者的调研结果也显示73%的人更喜欢兼职就业。

中国零售业灵活就业者对工作的偏好？



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

以上均表明，新一代求职者的观念在发生着转变。

小结

零售业用工趋势

- 01** 我国零售行业稳步增长，吸纳就业能力持续增强，但用工成本不断上涨。
- 02** 新一代求职者就业观念发生转变，多数从业者更倾向于灵活的工作方式。



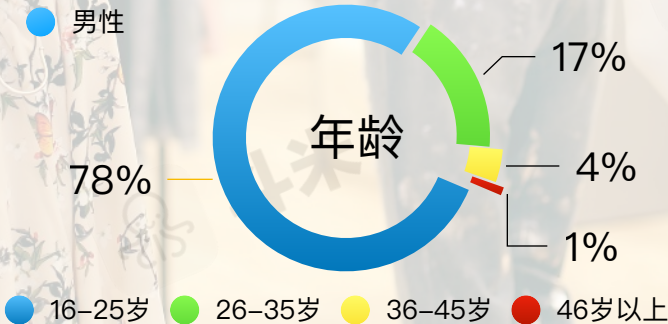
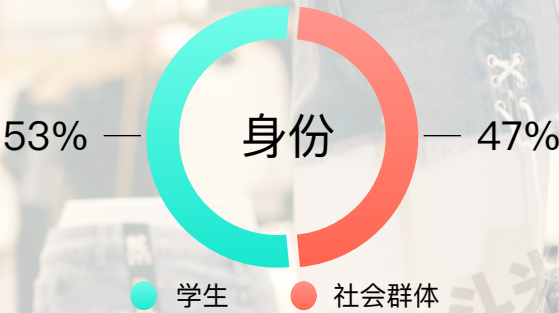
02

零售业灵活就业者画像



女性为主，在校学生略多，年轻化

在零售行业灵活就业者中，女性接近7成，成为劳动主力军；有超过5成的学生群体，以灵活的方式参与就业，占比略高于社会群体；零售业所有灵活就业群体主要为90后年轻人，25岁以下占比接近8成。



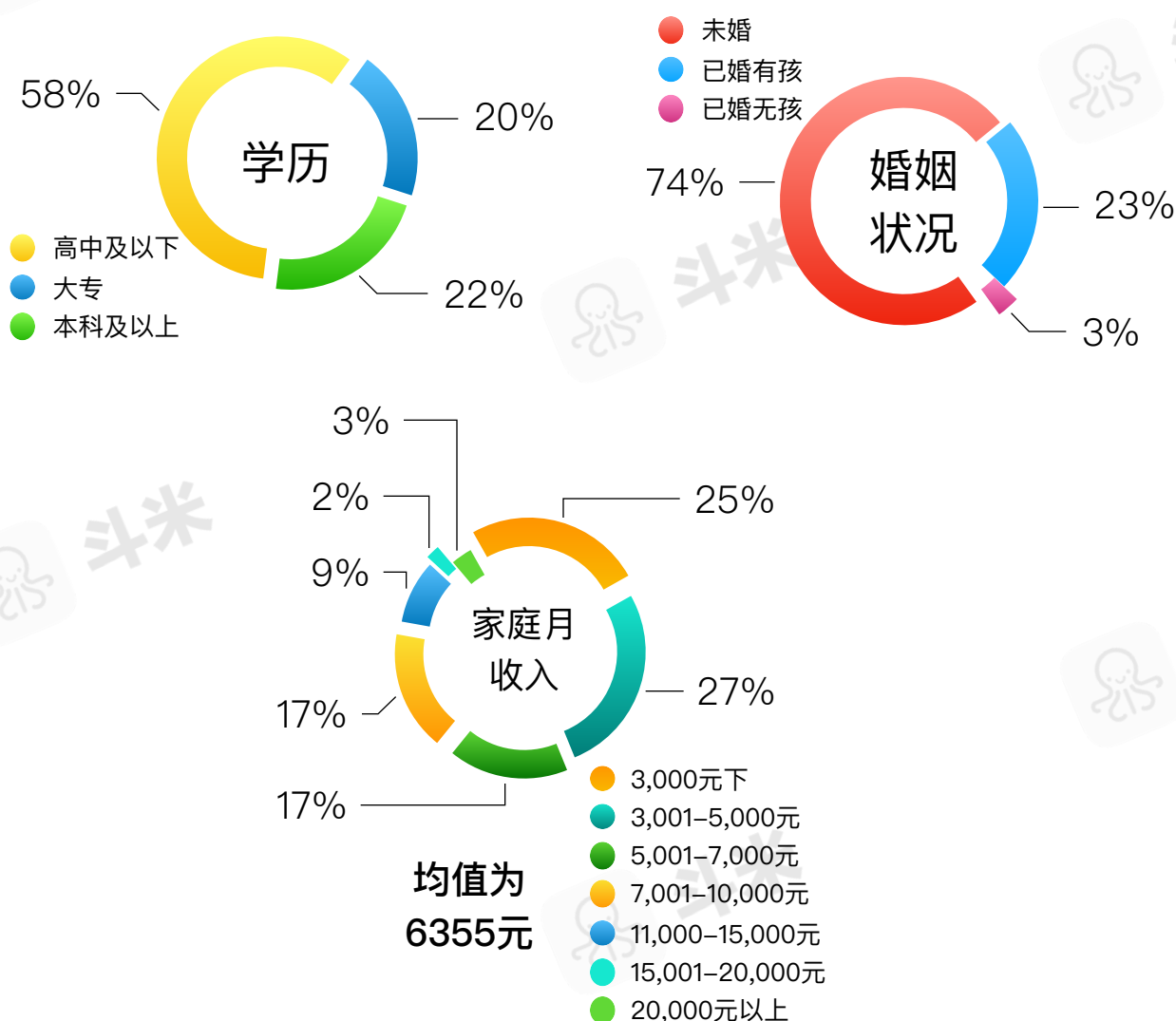
数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

低学历，多数未婚，家庭收入较低

零售业灵活就业者主要为低学历群体，高中及以下学历占比超5成；但在学生群体中，学历层次略高，本科及以上超3成；

由于年轻化，学生群体多，多数从业者未婚；另外，在已婚人群中，有孩子的占比较高，他们需承担一定的养家责任；

在家庭收入方面，该群体月均值为6355元，处在较低水平。

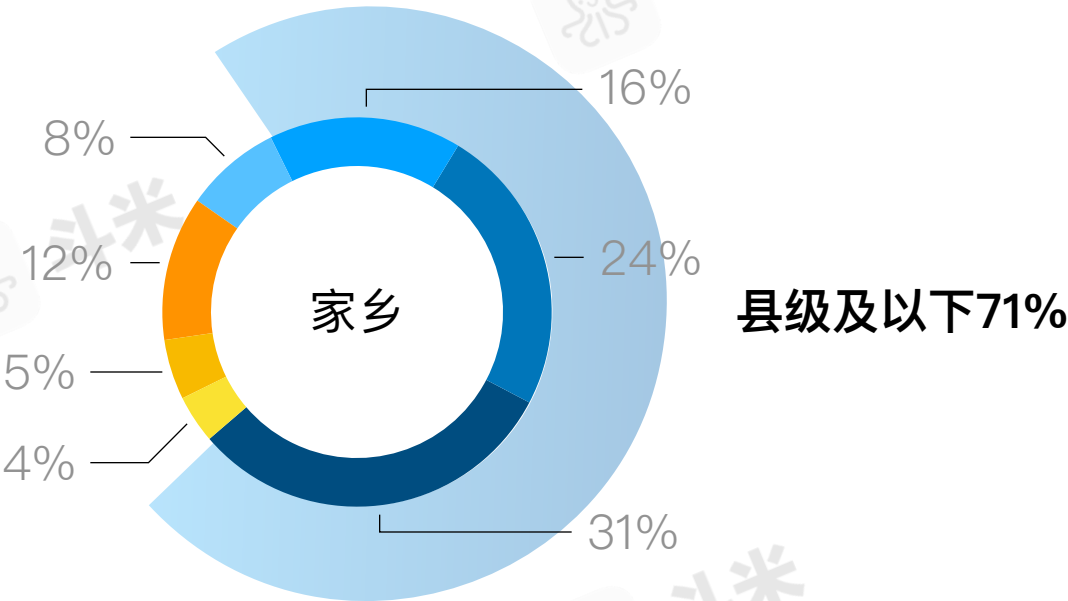
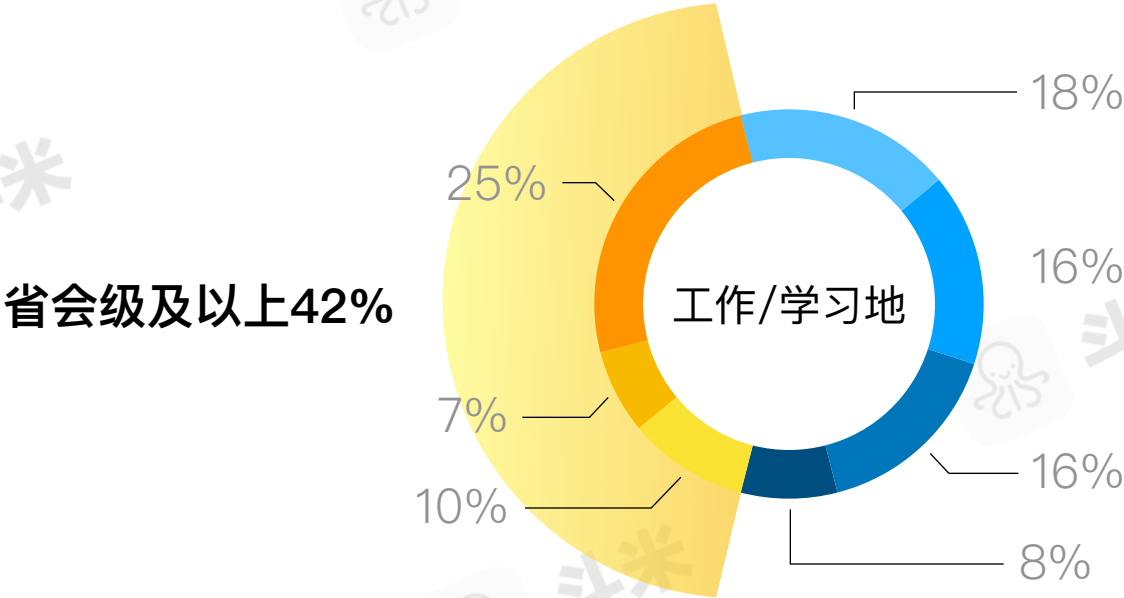


数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532



来自乡镇，在大城市打拼

零售业灵活就业者多来自于乡镇，其家乡在县级以下地区的人群占比超过7成，而其工作地或学习地多在大城市，其中省会及以上城市占比为42%。这些人群虽出身农村或乡镇，但为了更好的机会，来到大城市打拼。

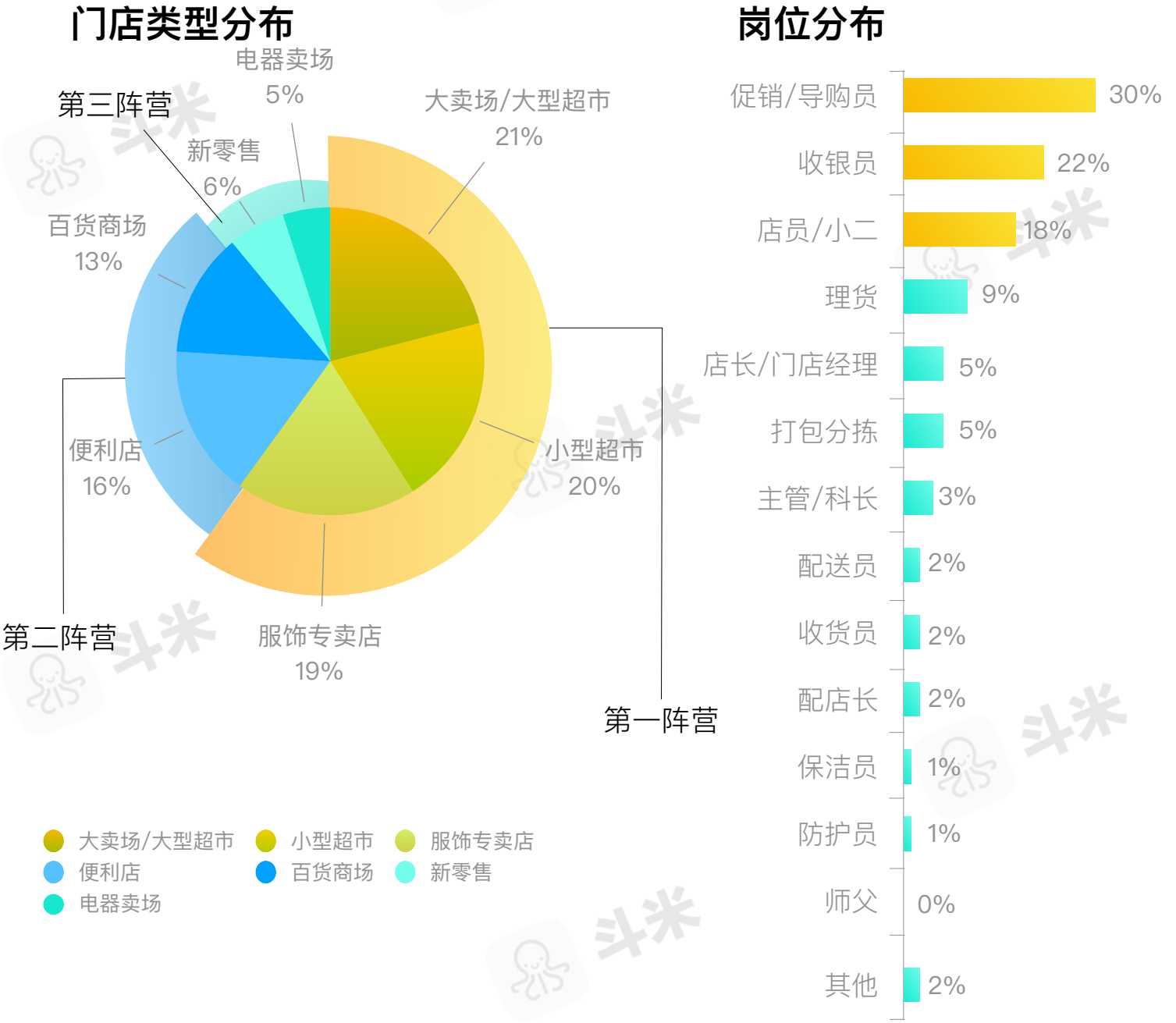


● 北京/上海/深圳 ● 其它直辖市 ● 省会城市 ● 地级市 ● 县级市/县城 ● 乡镇 ● 农村



主要零售业态及灵活就业者岗位分布

零售业主要包括大卖场、大型超市、小超市、百货商场以及这两年新兴的新零售等主要业态。灵活就业者主要在以大卖场 / 大型超市、小超市和服饰专卖店为第一阵营的零售场所工作，就业岗位主要为促销 / 导购员、收银员和店员。

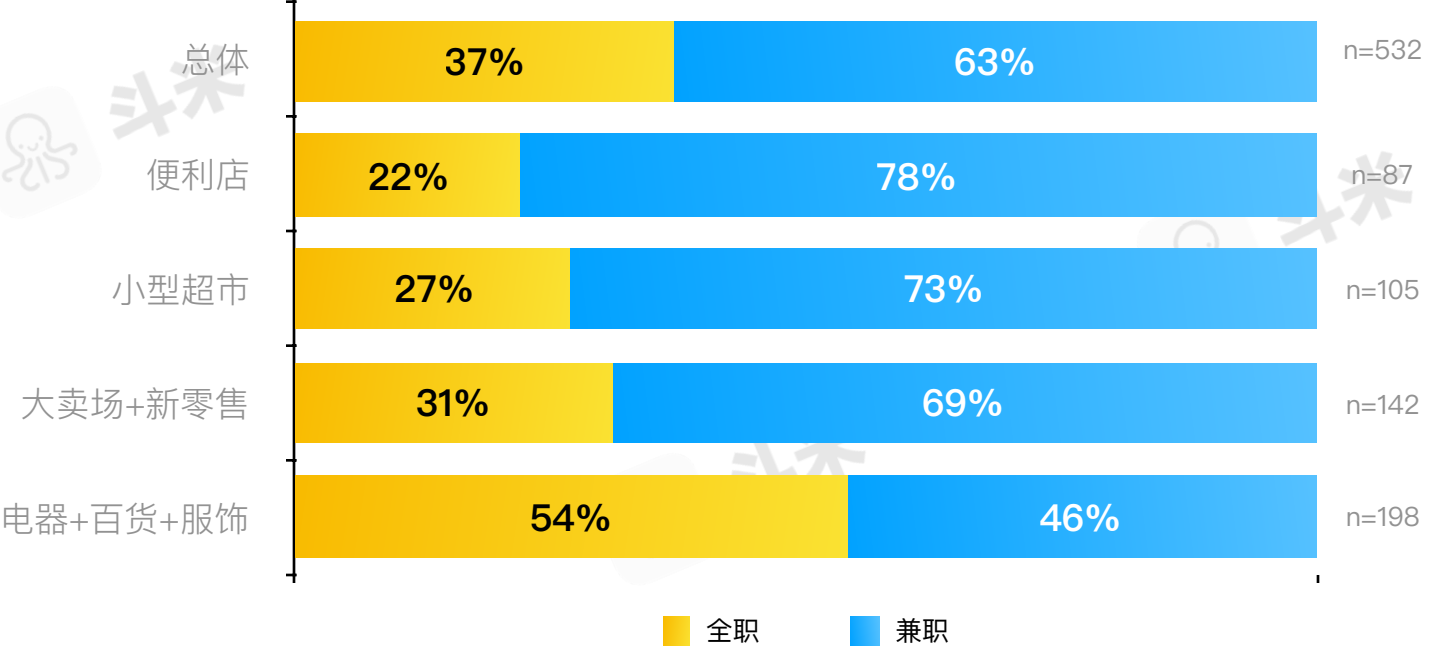


数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

兼职为主要就业形态

零售业总体灵活就业者中有超过6成为兼职人员；
其中，由于快消的性质，在大卖场、小超市和便利店等零售业态中，兼职占比更高；
而在电器、百货和服饰专卖店等零售业态中，由于其为慢消性质，在短期内无法看到业绩，所以更多的从业人员为全职。

Q9：请问您在这个岗位是全职还是兼职？



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532



小结

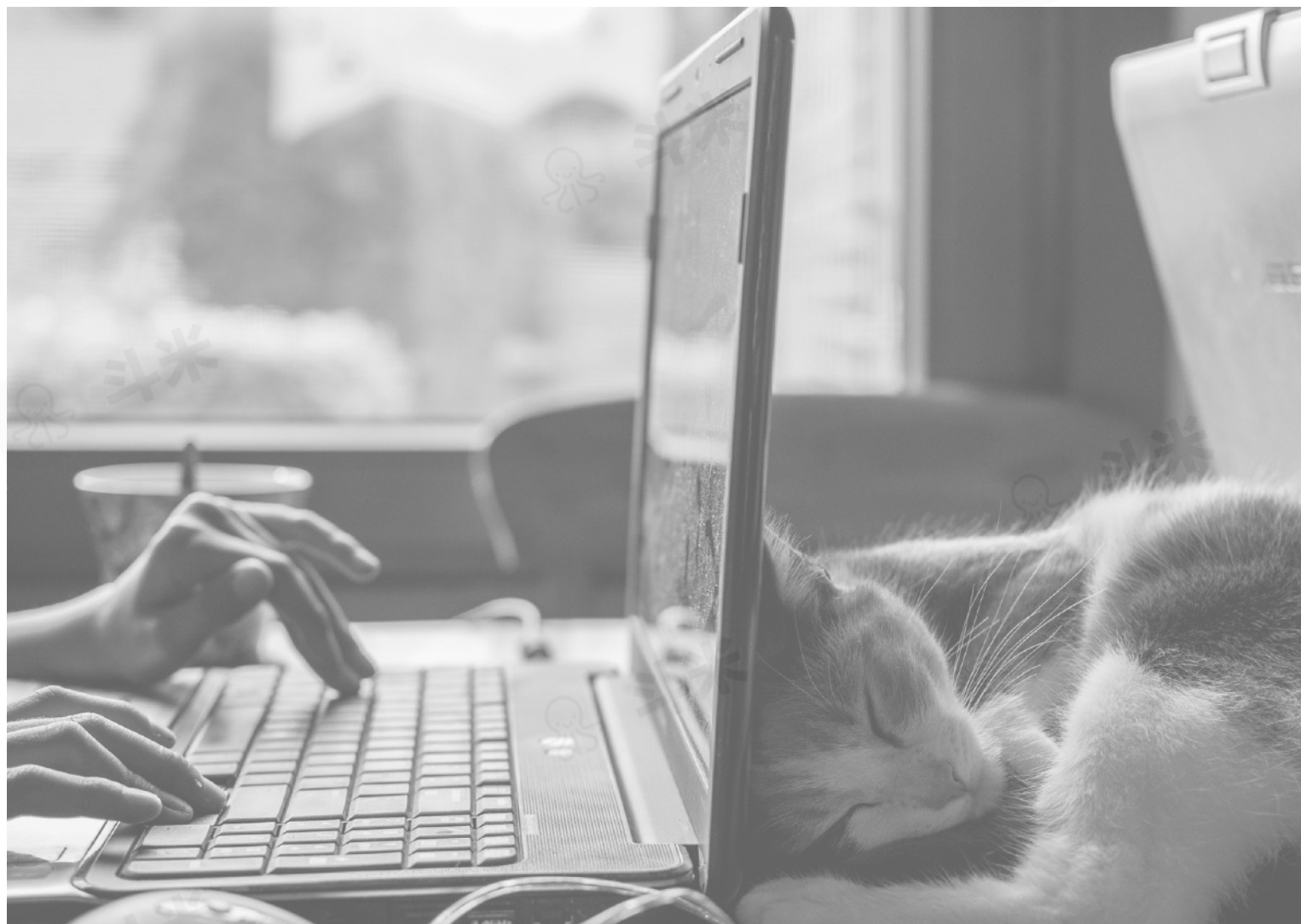
零售业灵活就业者画像

- 01** 零售业灵活就业者以女性为主、学生群体略多、年轻化、学历偏低、多数未婚、家庭收入较低。
- 02** 零售业灵活就业者多来自农村及小城镇，去往省会和一线城市打拼，流动性高。
- 03** 零售业灵活就业者主要分布在大卖场/大型超市、小型超市和服饰专卖店，从事岗位主要为促销/导购员、收银员、店员/小二。
- 04** 电器卖场、百货和服饰专卖店由于慢消性质，从业者以全职为主，其他零售业态多为兼职。



03

零售业灵活就业者 求职渠道

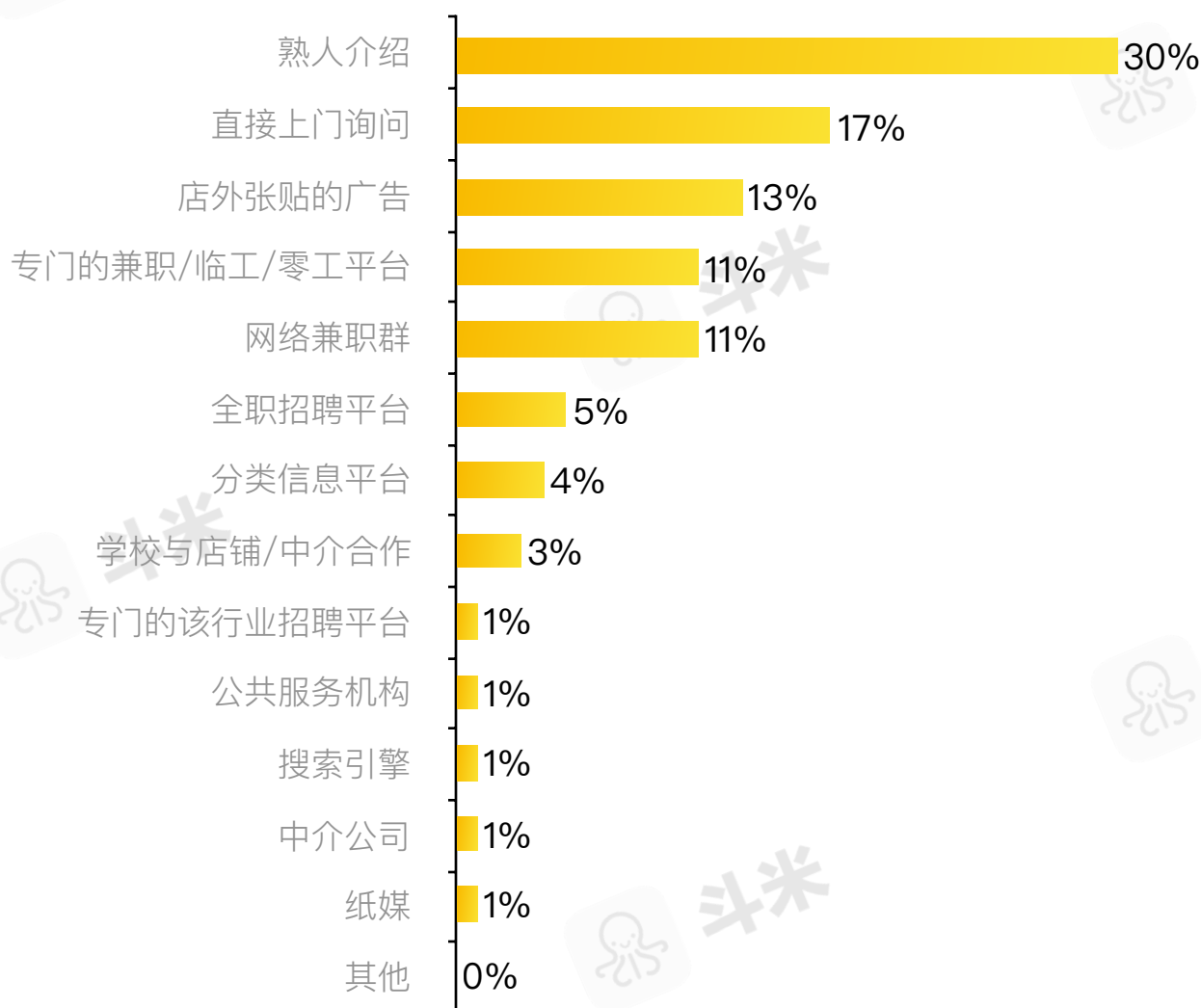


零售行业灵活就业者线上求职渠道发挥较大作用



零售行业灵活就业者求职方式多种多样。虽然传统线下求职渠道在目前的灵活就业人群中仍然占有较高比重，但专门的兼职/零工平台、全职招聘平台、分类信息平台等线上求职渠道也发挥着较大作用。未来，线上渠道渗透率还将有大幅度的提升空间。

Q19：您当时是通过哪种招聘方式找到这个岗位的？



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

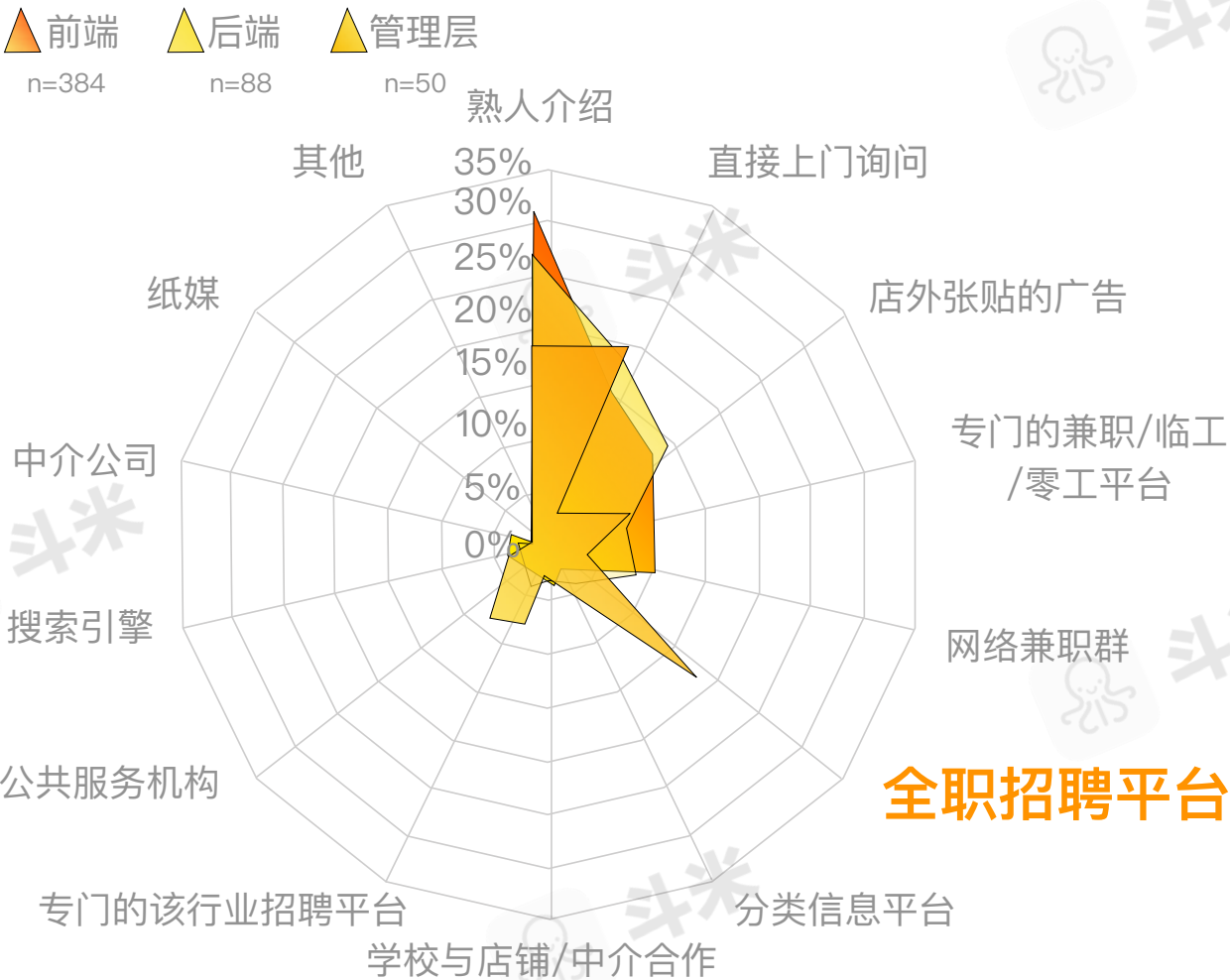
管理岗相较于基层员工对线上求职渠道利用率更高

管理岗除熟人介绍和直接上门询问外，相较于前端（促销导购、收银等）和后端（理货、打包分拣等）基层员工，更依赖线上渠道，其中全职招聘平台占比高达20%，专门的行业招聘平台和专门的零工平台也有一定利用率。

而基层员工目前仍较为依赖线下渠道，他们对线上渠道的使用率仍待提升。

求职渠道：分不同岗位对比

Q19：您当时是通过哪种招聘方式找到这个岗位的？



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532



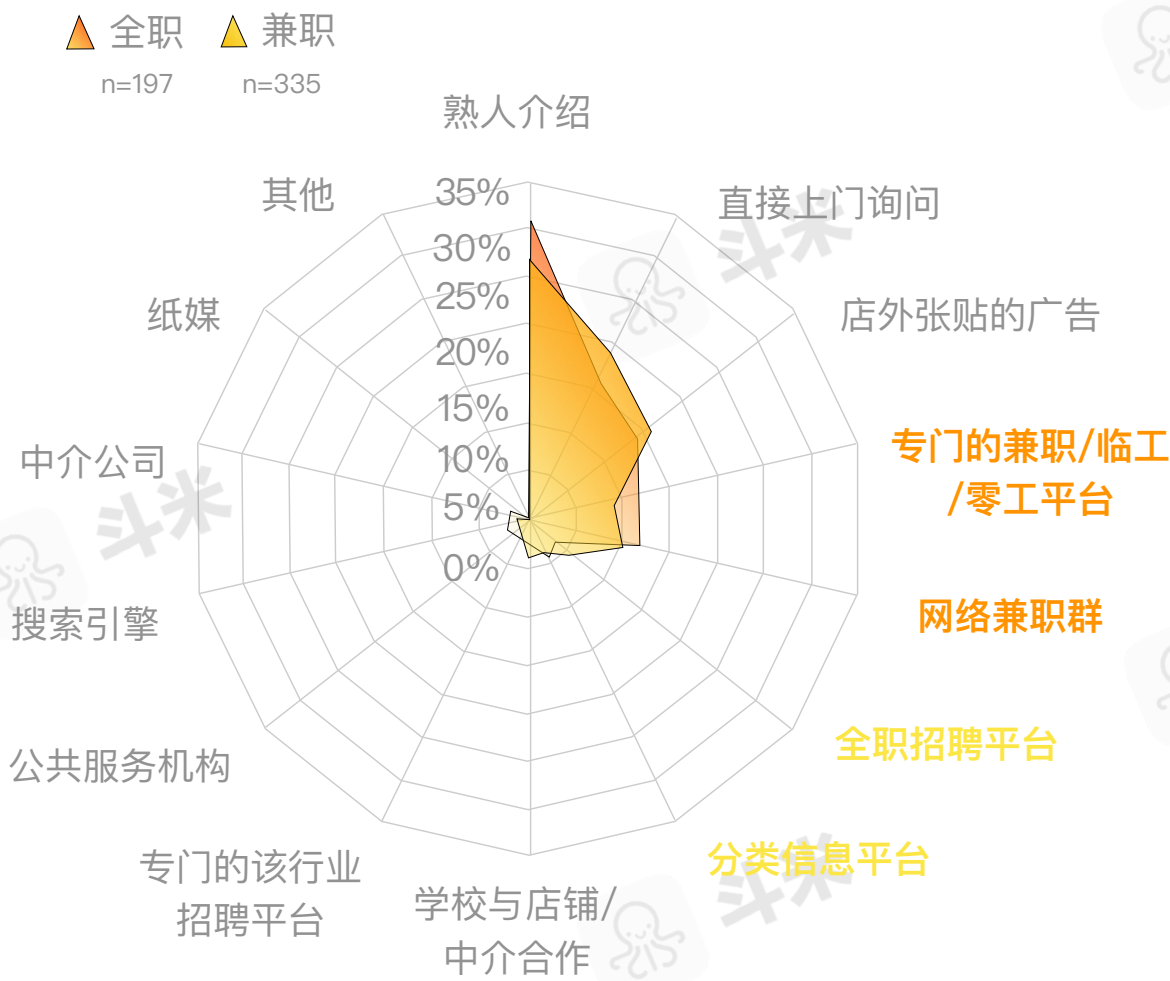
兼职和全职的线上求职渠道各有侧重



零售业灵活就业者无论兼职还是全职，对熟人介绍、直接上门询问等线下求职渠道都有一定利用率。但由于全职和兼职就业形态不同，线上求职渠道也不大相同，各有侧重：

- a. 兼职更依赖专门的兼职/零工平台和网络兼职群；
- b. 全职更依赖全职招聘平台和分类信息平台。

求职渠道：分不同就业形态对比



Q19：您当时是通过哪种招聘方式找到这个岗位的？

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532



小结

零售业灵活就业者求职渠道

- 01** 零售业灵活就业者线上求职渠道多样，且发挥重要作用，未来仍有较大的上升空间。
- 02** 零售业管理岗从业者，相较于基层员工，会更多利用全职招聘平台、专门的行业招聘平台等线上渠道。
- 03** 零售业全职和兼职从业者对线上渠道的利用各有侧重，兼职从业者主要通过专门的兼职招聘平台和网络兼职群求职，全职从业者主要通过全职招聘平台和分类信息平台求职。

04

零售业灵活就业者 工作状态



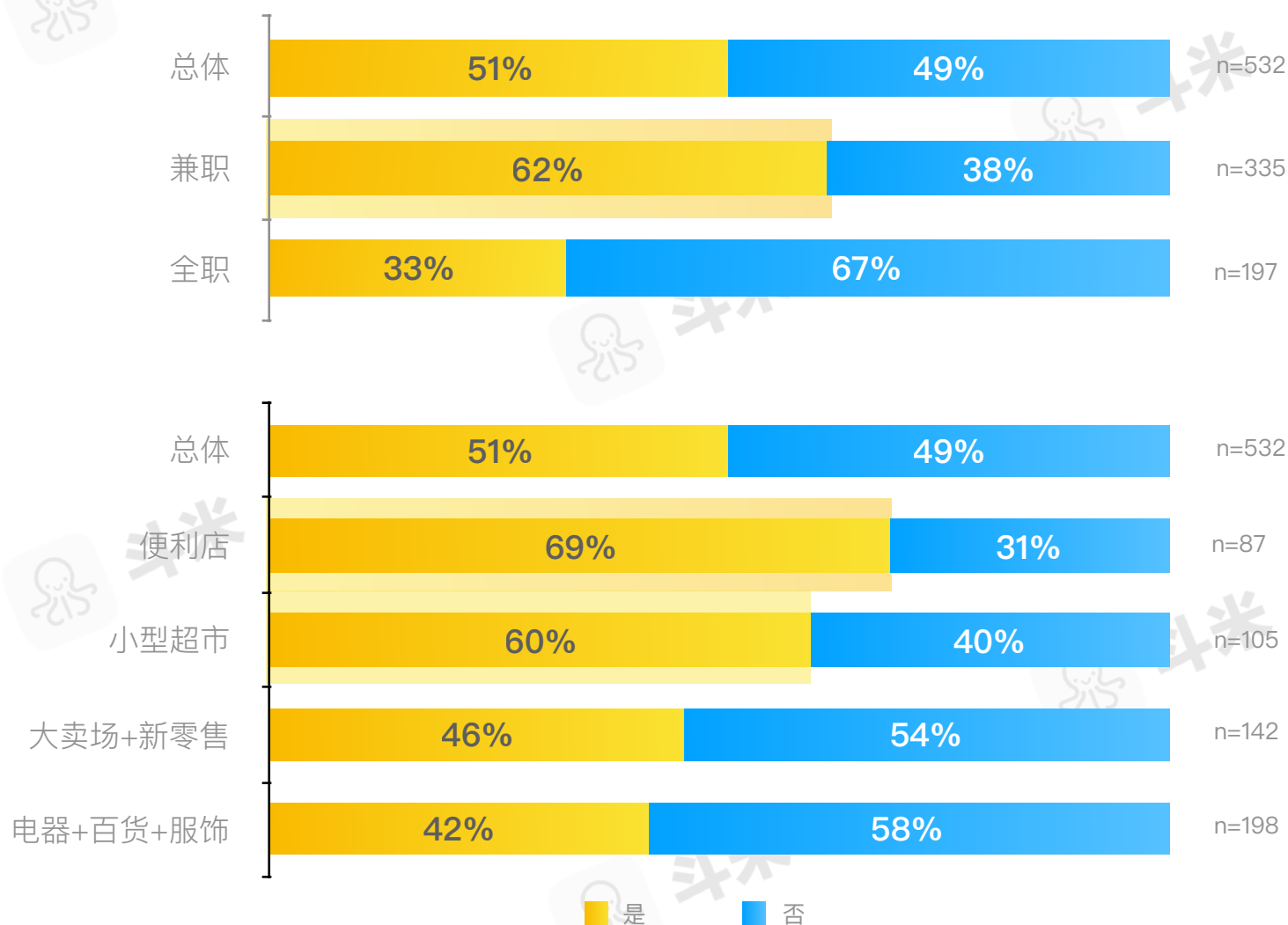
超五成灵活就业者将零售业作为首份工作



在就业形态方面，由于兼职的随意性和过渡性更强，因而更倾向于将零售业作为第一份工作。

此外，由于低门槛性，灵活就业者更愿意将便利店或小型超市作为首份工作；大卖场、电器、百货等业态更需要一定经验和稳定性，多数灵活就业者不将其作为首份工作。

零售业是否是第一份工作



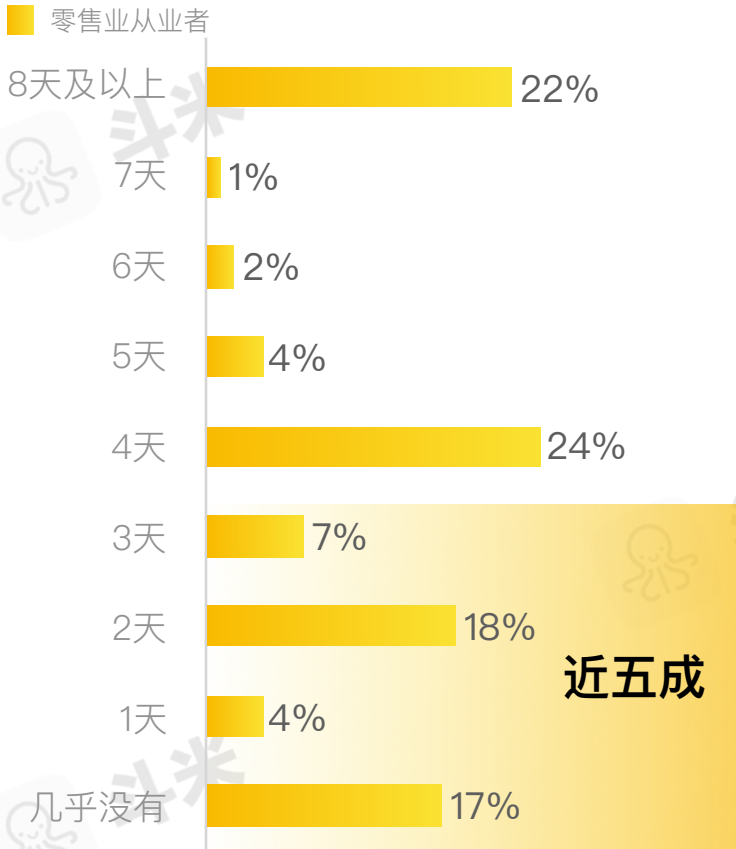
Q28：零售业是您从事的第一份工作吗？

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

零售业就业者中全职工作强度较高，兼职工作时间灵活

总体来看，零售业灵活就业者整体工作强度较大，每天工作时间在8小时以上的超过3成，每月休息天数在4天以下的接近5成。

每个月休息天数

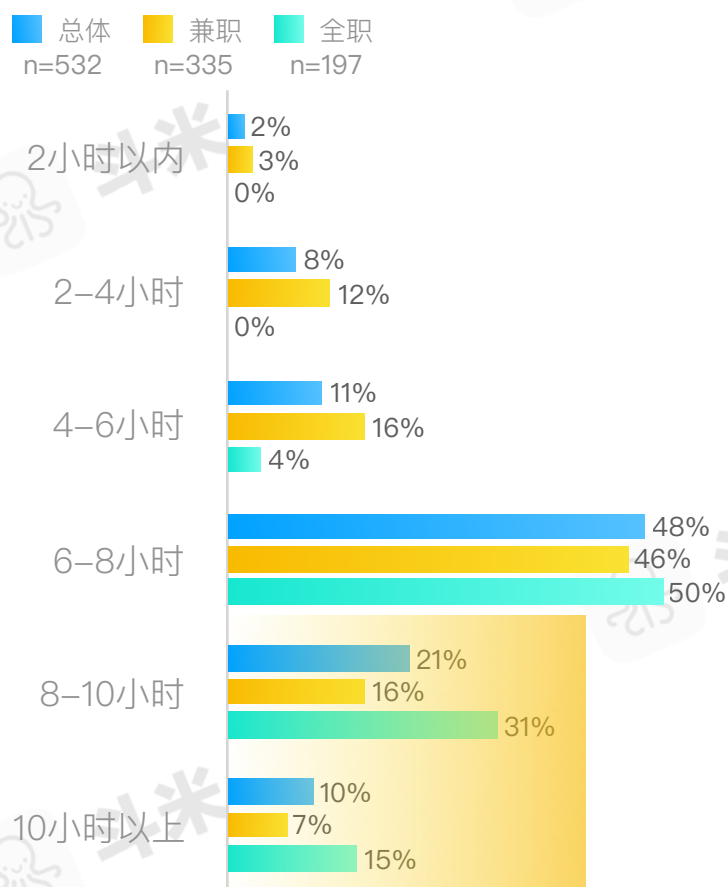


Q15：请问您在这个岗位每个月可以休息几天？

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

将全职与兼职对比来看，全职比兼职的工作强度更高，全职每天工作时长超过8小时的占比高达46%，而兼职只有23%，且兼职在6小时以内的有31%，说明兼职有部分钟点工，时间更灵活。

每天工作时长



Q14：请问您在这个岗位每天的工作时长是多少个小时？

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

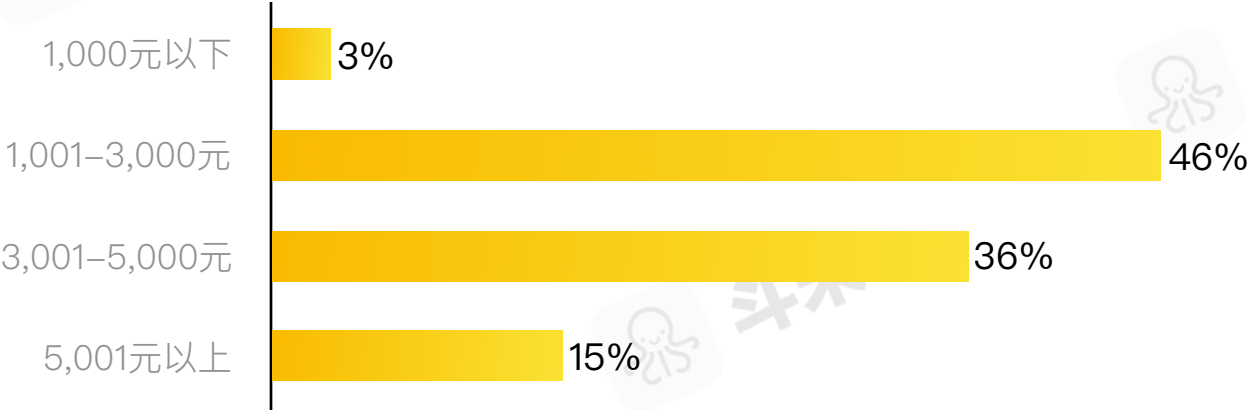
零售业灵活就业者薪资较低



零售业中全职从业者薪资水平比较低，月平均工资为3566元，远低于国家城镇平均工资，而通过调研发现，兼职的时薪和日薪也不高，零售业劳动辛苦程度与收入水平明显不成正比。

Q10：请问您在这个岗位的月薪是？

全职月薪 n=197



全职平均月薪

零售业从业者	3566元
中国平均工资	5631元

兼职平均薪资

日薪	103元
时薪	19元

中国月平均工资：由国家统计局2016年城镇单位就业人员平均工资67569元，除以12个月得到。

日薪和时薪数据：来自斗米研究院对零售业兼职就业者的调研，并进行统计分析所得。

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售业全职从业者，N=197

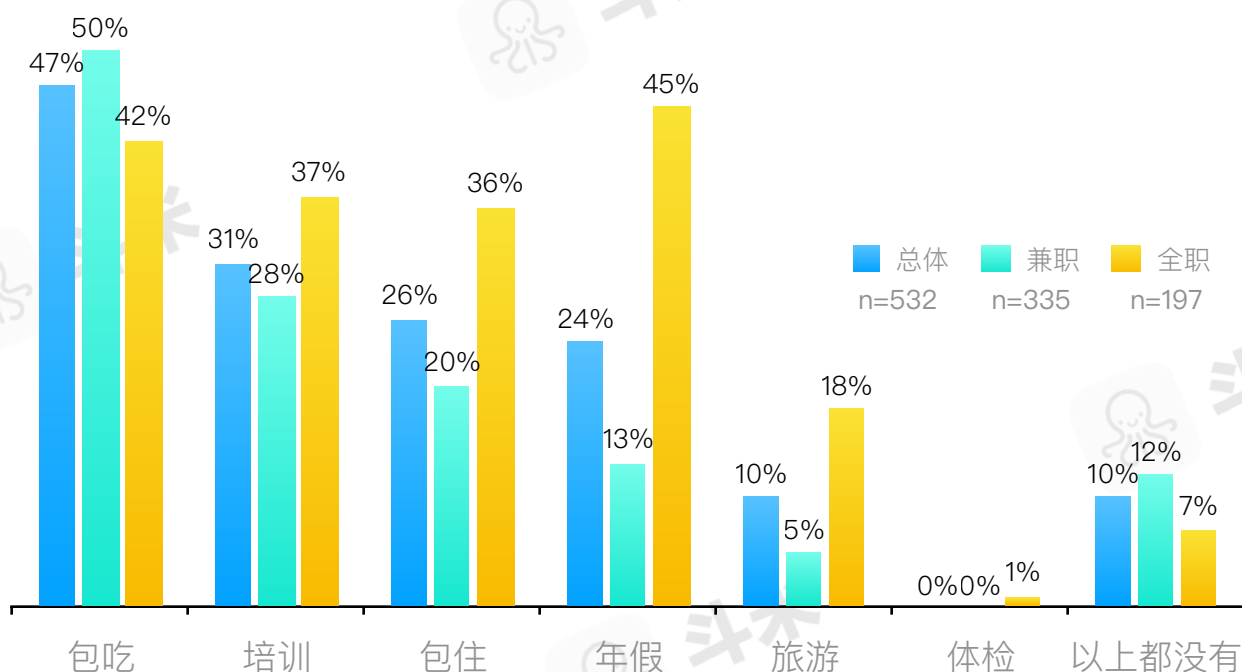
零售业灵活就业者的福利较差，其中全职优于兼职



总体来看，零售业灵活就业者的福利较差，除包吃外，其他福利享受率不高。但由于企业会对新入职的员工进行岗前培训，因而培训占比略高于其他福利。

分开来看，全职员工各项福利的享有率高于兼职。

零售业灵活就业者福利情况



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售业从业者，N=532

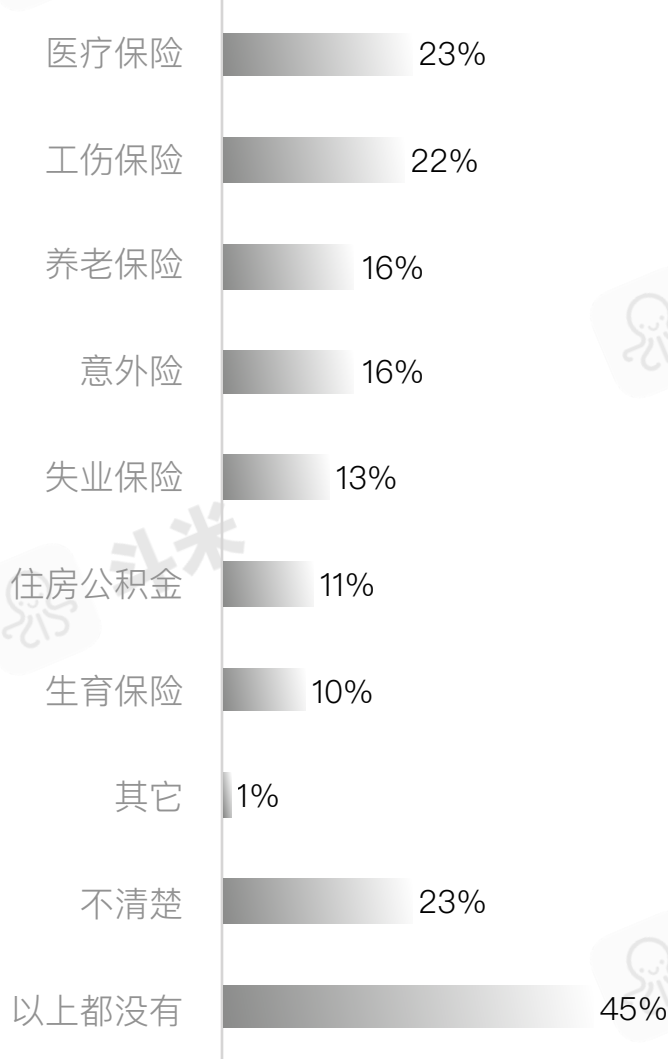
零售业灵活就业者五险一金上缴率低 但兼职和全职同样有较高需求

就社会普遍关注的五险一金来看，零售业灵活就业者五险一金上缴率较低，将近半数的从业者五险一金都未缴纳。

在五险一金的需求上，无论是兼职还是全职都普遍认为企业有必要给员工缴纳保险。此数据表明，无论何种就业形态，五险一金已经被多数从业者所重视。

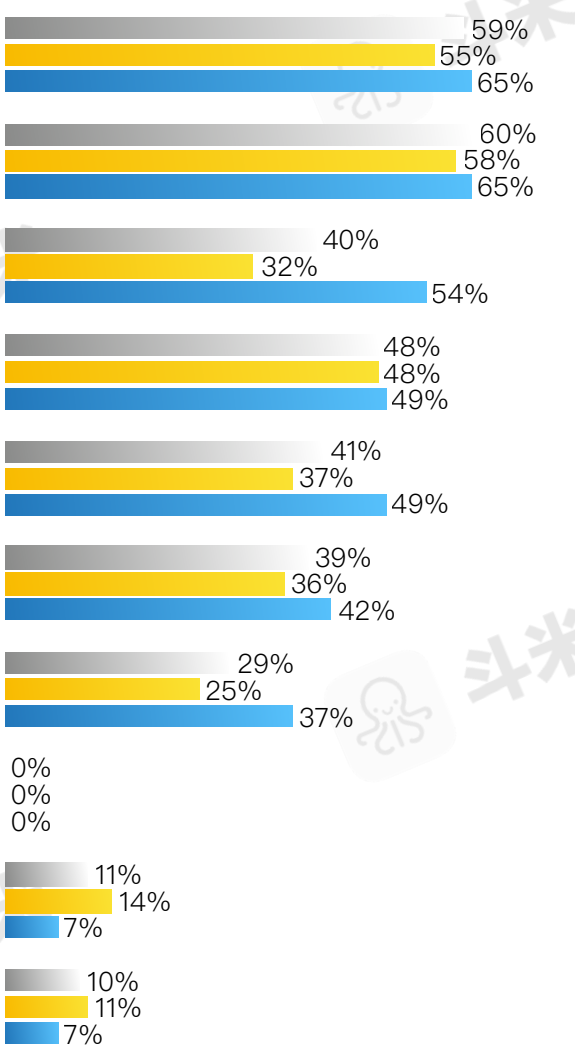
五险一金已缴

Q17：关于五险一金，这个岗位所在单位都为您缴纳了哪些？



五险一金需求

Q18：您认为企业有必要给员工缴纳哪些保险？



■ 总体 ■ 兼职 ■ 全职
n=532 n=335 n=197

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售业全职从业者，N=197



小结

零售业灵活就业者工作状态

- 01** 由于进入门槛低，多数从业者将零售业岗位作为首份工作，尤其是兼职，且多数将便利店和小型超市作为首个落脚点。
- 02** 零售业灵活就业者工作强度略高，有3成员工每天工作时长超过8小时，接近5成员工每月休息天数不足4天，其中全职员工更加辛苦。
- 03** 零售业灵活就业者的薪资水平较低，全职月薪远低于国家平均工资。
- 04** 零售业灵活就业者的福利较差，包吃包住等各种福利享有率不超过5成，全职福利略好。
- 05** 零售业灵活就业者的五险一金上缴率普遍较低，但无论兼职还是全职对五险一金都有较高需求，尤其是工伤和医疗保险。



05

零售业灵活就业者 工作满意度

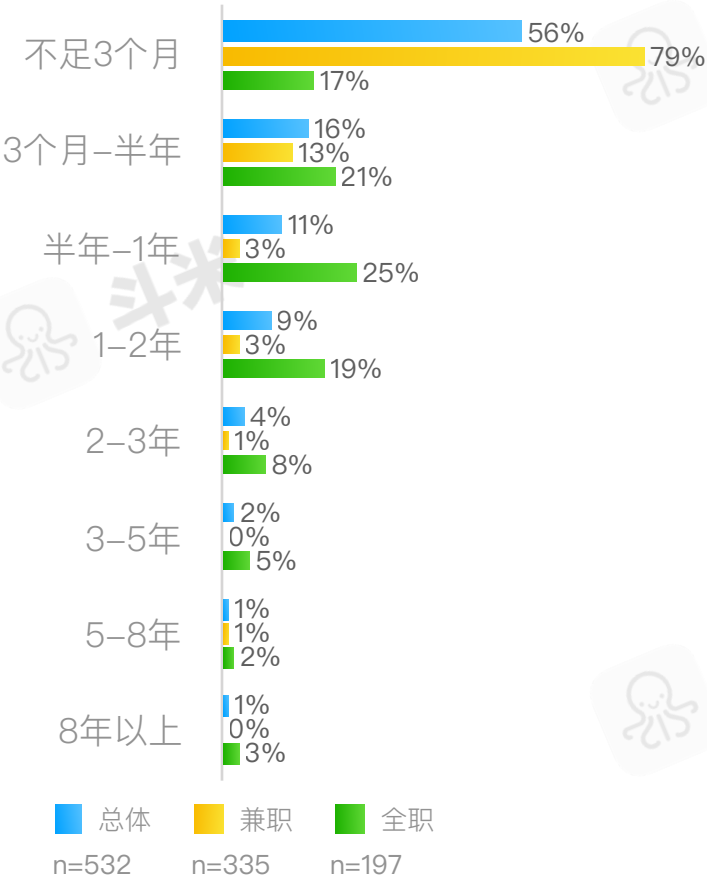




零售业灵活就业者流失率高

在“最近一份零售业工作的在岗时长”中显示，大部分零售业灵活就业者的在岗时长都较短。整体看超过5成不足3个月，而兼职不足3个月的占比接近8成，远高于全职，说明兼职从业者更多只是将零售业作为一份临时工作，其工作很不稳定，流失率高。

最近一份零售业工作的在岗时长

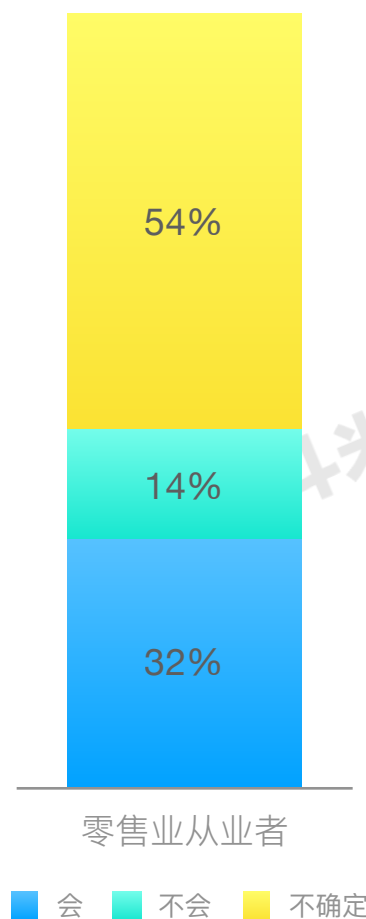


数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532



而在“离职后，是否会继续从事零售业”的调研中，有3成从业人士表示会选择继续从事零售业，说明这部分从业者对零售业有一定满意度。

离职后，是否会继续从事零售业



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

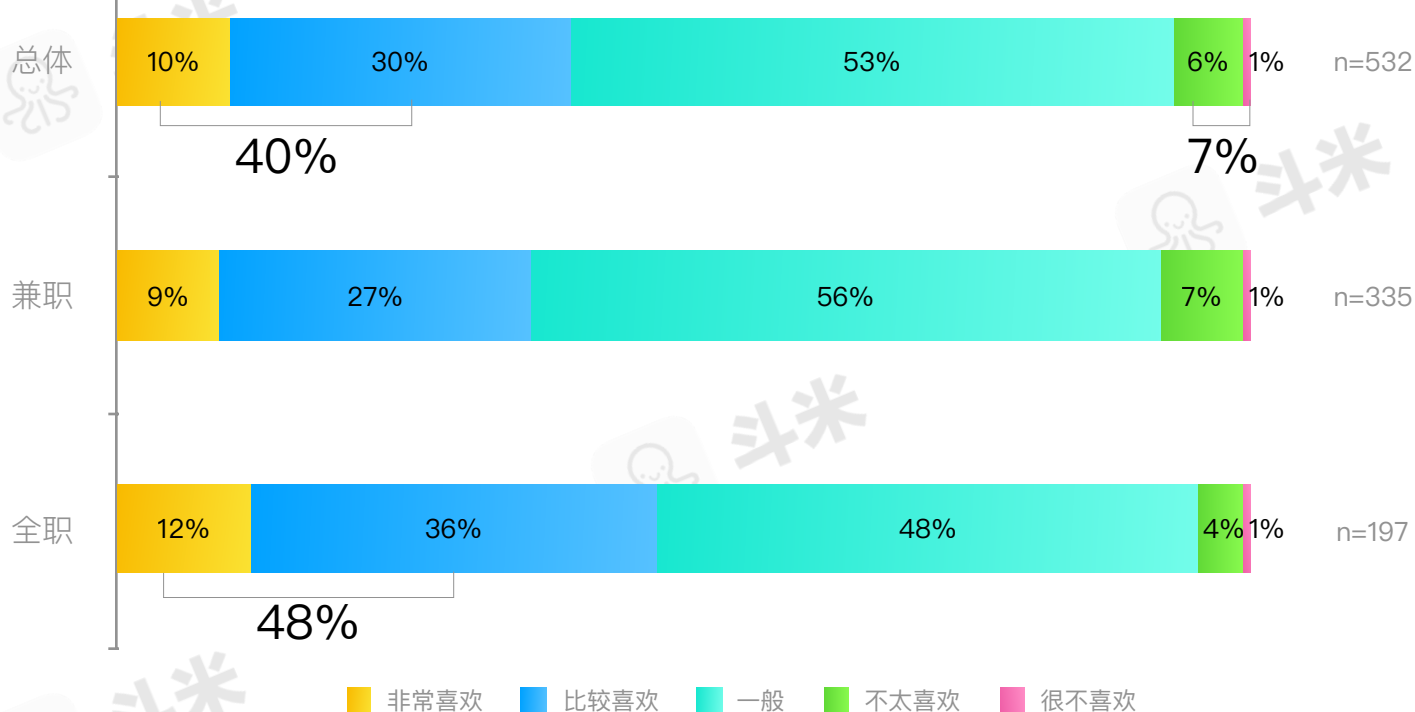


灵活就业者对零售业喜爱度达到40%，不喜欢的只占7%

从总体来看，零售业灵活就业者对零售业较为喜欢，不喜欢的比例仅为7%，而喜欢的比例高达40%；

此外，全职比兼职对零售业的喜爱度更高，占比48%。

是否喜欢零售业：分不同就业形态对比



Q23：您喜欢从事零售业吗？

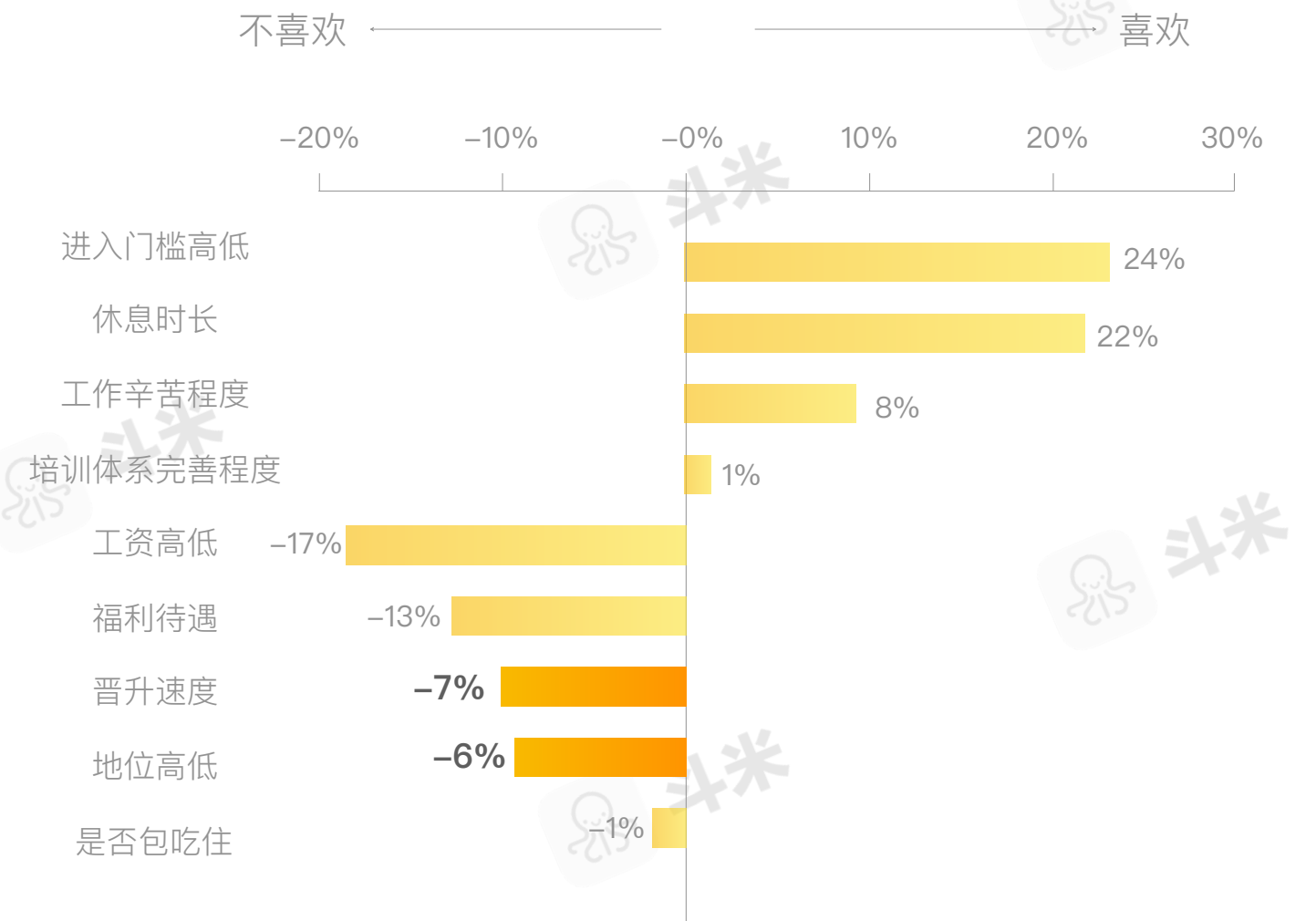
数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

喜欢因为门槛低、休息时间长 不喜欢因为工资低、福利待遇差

将零售业灵活就业者对零售业的喜爱和厌恶原因进行统计，从图中可以直观地看出：

- a.零售业灵活就业者喜欢零售业主要因为进入门槛低、休息时间足够长、工作不太辛苦；
- b.他们不喜欢零售业主要是因为工资低、福利待遇差、没有发展前景、没有社会地位。可以看出，这些人群除了基本的薪资要求外，也看重个人价值的实现，社会地位的提升。

是否喜欢零售业：分不同就业形态对比



数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532



**全职员工，适当提升其薪资水平，降低工作强度，
可以延长在岗时间，提升稳定性**

单独看全职零售业灵活就业者，将在岗时长在一年以下和一年以上的分开统计发现：

在岗时长一年以下的全职员工主要因为“培训体系完善”和“工作不辛苦”喜欢零售业，
而不喜欢零售业主要因为“工资低”。

“ 全职在岗一年以下 ”

N=124

01 喜欢原因

培训体系完善
进入门槛低

休息时间长 工作不太辛苦

不喜欢原因 02

工资低
晋升速度慢 福利待遇差

地位低 不包吃住

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业全职从业者，总体N=197

在岗一年以上的全职员工则因为“休息时间足够”而喜欢零售业，但又因为“工作辛苦”而不喜欢零售业。

“ 全职在岗一年以上 ”

N=73

01 喜欢原因

休息时间长

进入门槛低

培训体系完善

不喜欢原因 02

工作辛苦

晋升速度慢 福利待遇差

工资低 地位低 不包吃住

所以，通过工资和工作强度的适度安排，可以提高全职员工稳定性。

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业全职从业者，总体N=197

**兼职员工，适当提升其薪资水平，完善培训体系，
可以延长员工在岗时间，提升稳定性**

与全职类似，将兼职零售业灵活就业者按在岗时间3个月以下（兼职从业时长普遍较短）和3个月以上分开统计，可以看出：

在岗3个月以下的兼职员工会因为“进入门槛低”、“休息时间足够长”、“工作不辛苦”喜欢零售业，又因为“工资低”、“福利待遇差”不喜欢零售业。

“ 兼职在岗3个月以下 ”

N=266

01 喜欢原因

进入门槛低

休息时间长

工作不太辛苦 包吃住

不喜欢原因 02

工资低

地位低 福利待遇差

晋升速度慢 培训体系不完善

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业兼职从业者，总体N=335

在岗3个月以上的兼职员工喜欢零售业的原因与在岗3个月以下的兼职员工相同，但不喜欢零售业主要是因为“培训体系不完善”、“晋升速度慢”。

“ 兼职在岗3个月以上 ”

N=69

01 喜欢原因

休息时间长

进入门槛低

工作不太辛苦 工资高

不喜欢原因 02

培训体系不完善

晋升速度慢 福利待遇差

不包吃住

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业兼职从业者，总体N=335

小结

零售业灵活就业者工作满意度

01 零售业灵活就业者普遍在岗时长较短，流动性高，兼职尤其甚，但有3成员工工作变动后仍愿继续从事零售业，具有一定忠诚度。

02 零售业灵活就业者对零售业的喜爱程度达到40%，不喜欢只占7%。

03 从业者喜爱零售业主要因为进入门槛低、休息时间长、工作不是特别辛苦，不喜欢零售业主要因为工资低、福利待遇差。

04 全职员工不喜欢零售业的主要原因，工资低（在岗时间1年以下），工作辛苦（在岗时间1年以上）。

05 兼职员工不喜欢零售业的主要原因，工资低（在岗时间3个月以下），培训体系不完善（在岗时间3个月以上）。

06 除了基本的薪资要求外，零售业灵活就业者也看重个人价值的实现，社会地位的提升。



06

零售业灵活用工 解决方案



面对零售业求职者观念的变化 企业应该采取的招聘策略



新一代求职者的观念已经转变，不再渴望稳定坐班，更希望工作自由、灵活，多一些个人的时间；同时对个人价值的实现，社会地位的体现有更高追求，希望能持续提升个人能力；此外，就业者对五险一金等福利待遇也有明确要求。

所以，企业应随着零售业求职者观念的变化，提供有针对性的招聘策略，提升招聘效率，增强员工稳定性。



灵活用工

短时间，长时期
提前排班，合理安排



福利与保险齐全

吃住、培训、年假等福利



提供技能培训

员工培训，提升自我
合理晋升，强化激励

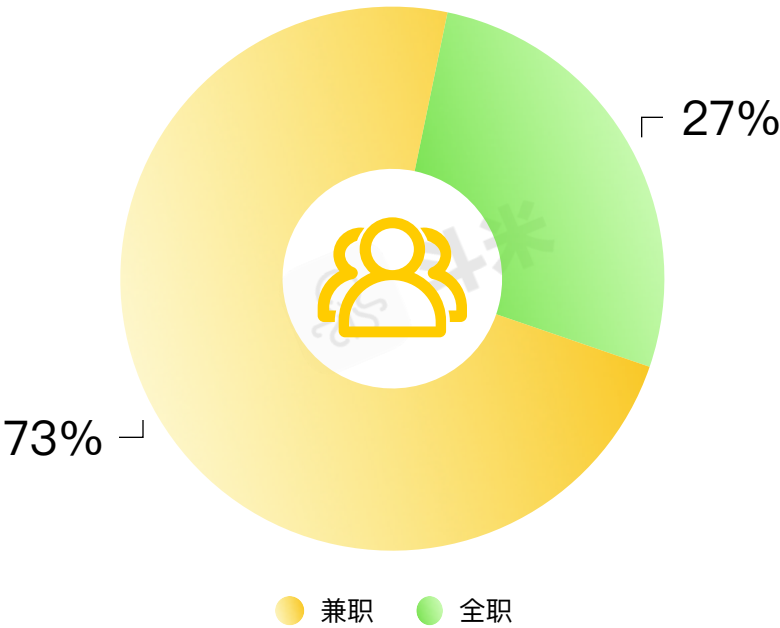


树立良好口碑

口碑在同行中传播
员工心态稳定

灵活用工实现员工与企业的双赢

由于零售业从业者求职观念已经转变，更倾向于自由灵活的工作状态。因而提出灵活用工解决方案，灵活用工在工作效率和质量、稳定性、成本控制上都有优势。这种模式更为灵活，不需要付出额外费用，也不需要复杂的入离职流程，企业节省了成本，人才价值也可以充分发挥。



零售类的工作，您更喜欢全职还是兼职？

灵活用工可以
提升工作效率

灵活用工可以
提高工作质量

灵活用工可以
缓解离职困境

灵活用工可以
降低人工成本

数据来源：斗米研究院零售从业人员调研 2018.05；基数为零售行业从业者，总体N=532

根据营业时间-社会化用工

零售企业可根据营业时间，对所有员工进行灵活排班。例如，以做二休二的方式，降低员工的工作强度，同时给予员工自由灵活的时间，提升员工留存率。

某零售店



周一	周二	周三	周四	周五	周六	周日
员工甲	员工甲	员工乙	员工乙	员工甲	员工甲	员工乙



斗米公司（doumi.com），专注深耕灵活用工市场，2015年11月从58赶集集团独立分拆，现已成为中国灵活用工服务创新领军平台。并获得由高瓴资本、高榕资本、蓝湖资本领投，腾讯、百度、新希望集团等跟投的A、B两轮共计8000万美元的融资。

针对企业，斗米从招聘切入，提供各类灵活用工服务，覆盖在线招聘、RPO招聘、岗位外包、在线众包等多类型服务。同时，利用互联网技术，通过构建全网最大的用工人才库，和符合灵活用工特性的SaaS管理工具，不断推动灵工招聘效率与用工管理效率的提升。截止目前，斗米已在27个重点城市设立分公司，业务服务覆盖超300个城市。为包含餐饮酒店、零售快消、互联网、物流快递、教育培训、展览展示等诸多第三产业（服务业）的客户提供一站式灵活用工解决方案和服务。

针对广大的基层求职者，斗米致力为其打造工作好、选择多、上手快的灵活就业服务第一平台。截止去年年底，用户求职量超5200万，月访问量超2500万。



斗米研究院，斗米旗下灵活用工行业趋势研究，数据与案例分析专业研究机构。斗米研究院依托斗米平台的多元业务、海量数据和丰富案例，本着开放、合作、前瞻的理念，汇集国内外的专业研究咨询机构、专家、智库、学者等资源，围绕研究课题、数据报告、案例集锦进行研究，探索互联网+灵活用工创新模式，传播行业知识，致力于成为推动灵活用工行业创新与发展的研究平台。



HRoot是中国领先的人力资源媒体公司，旗下拥有诸多行业领先品牌与平台业务，包括：全球领先的人力资源管理网站—HRoot（HRoot.com）、中国发行量领先的人力资源管理期刊—《人力资本管理》（Human Capital Management Magazine）、中国领先的人力资源管理会员制组织—卓悦会（HRootInstitute）、中国备受瞩目的人力资源评选—中国年度人力资源评选（Annual Human Resource Awards in China）、全球人力资源服务业拥有广泛声望的创新奖项—人力资源服务创新大奖（HR Service Innovation Awards）等。同时，每年HRoot还举办中国高规格人力资源年度峰会—中国人力资本论坛（China Human Capital Forum）、中国高端人力资源管理会议—首席人力资源官大会（CHRO DIALOGUE）、中国领先的人力资源管理创新风向标会议—人力资源管理创新峰会（in^HR）和全球参与用户规模领先的人力资源行业展会—中国人力资源服务展（China Human Resource Service Expo）。HRoot还拥有中国下载量和活跃用户量领先的、基于大数据和人工智能的人力资源内容推荐引擎APP—“HRoot人力资源新闻”移动应用。HRoot每年度推出的“大中华区人力资源服务品牌100强榜单与白皮书”（Ranking & White Paper of Best 100 Human Resource Service Brands in Greater China）和“全球人力资源服务机构50强榜单与白皮书”（Ranking & White Paper of Global 50 Human Resource Service Providers），业已成为人力资源服务业的晴雨表与风向标。HRoot基于行业竞争情报聚合和监测平台打造的全球人力资源服务行业市场分析平台—“全球人力资源市场观察”（HR-MarketWatch），今天已是人力资源行业精英快速获取全球人力资源服务行业资讯和动态的主要渠道。

零售行业灵活用工报告

END