

中国复合用工管理云平台 行业研究报告

©2021.12 iResearch Inc.

摘要



复合用工是一种**将固定用工与灵活用工相结合的新模式**，能够为企业和个人提供多元的用工与工作方式。从劳动关系的角度，可将**标准劳动关系**的固定用工与**非标准劳动关系**的业务外包、劳动派遣等并称为具有劳动关系的复合用工，而**非传统劳动关系**的众包、业务合伙等也属于复合用工的研究范畴。



复合用工管理云平台的发展基于标准劳动关系模式下的供需缺口，聚焦于解决企业管理、财税管理和劳动者保障中的痛点，基于云平台对多种用工模式进行统一管理，以**HR SaaS+用工平台+自由职业者管理+人力资源服务供应商项目管理**四大功能模块帮助企业实现人力资源的最优化配置。



中国复合用工管理云平台是一个百亿规模的市场，其**2020年的市场规模为211亿元**，**预计2021年为254亿元**，而在2023年将突破400亿元。除2020年外，2019-2023年的市场规模**增速均在25%左右**。



得益于企业、劳动者和政府三者的驱动，云平台模式在中国具有较好的潜力。**在产品层面**，关注重点将向灵活用工侧转移，回归到人力资源范畴，而**在市场层面**，企业用工趋于多元和复合，厂商需更注重资源层面的合作。

复合用工管理云平台概述

1

中国复合用工管理云平台行业发展洞察

2

中外典型厂商发展模式分析

3

中国复合用工管理云平台行业发展趋势

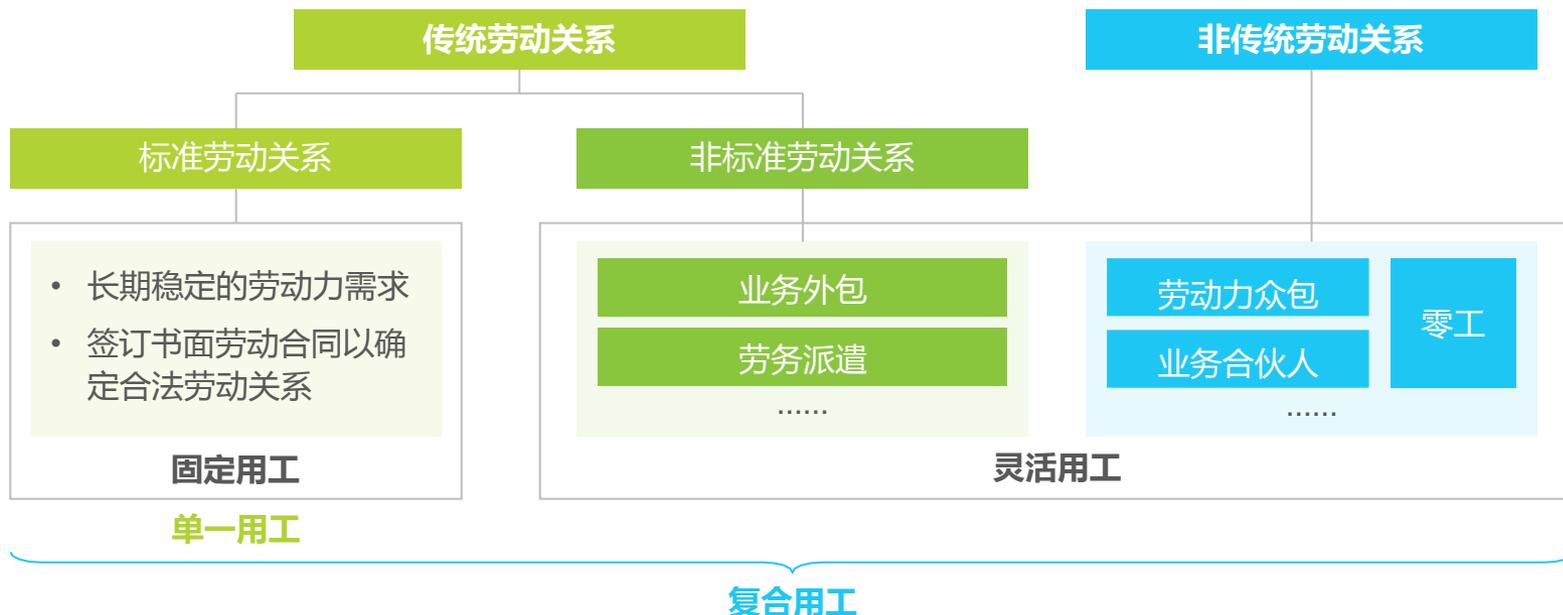
4

复合用工概念界定

与单一用工相对应，强调融合固定与灵活的多种用工模式

与传统单一的用工模式不同，复合用工是一种将固定用工与灵活用工相结合的新模式。灵活用工包括外包、众包、零工、合伙人等多种类型。相比长期稳定、企业雇佣的固定用工，灵活用工在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面更加灵活，既为个人创造了多元、灵活的工作方式，又让企业可以充分调用社会资源，降低用工成本。为应对人口老龄化、劳动力市场供需不平衡、员工离职率提升的挑战，越来越多的企业开始拥抱复合用工。外卖、社区团购、直播带货、社交电商、网约车、在线教育、互联网医疗等是其中的典型代表。在复合用工的浪潮下，企业的人力资源管理面临需求匹配、佣金结算、规则设置、税收筹划等诸多困难。如何合理运用复合用工，有效控制用工成本、减少用工开支，成为企业关注的新问题。

复合用工概念界定

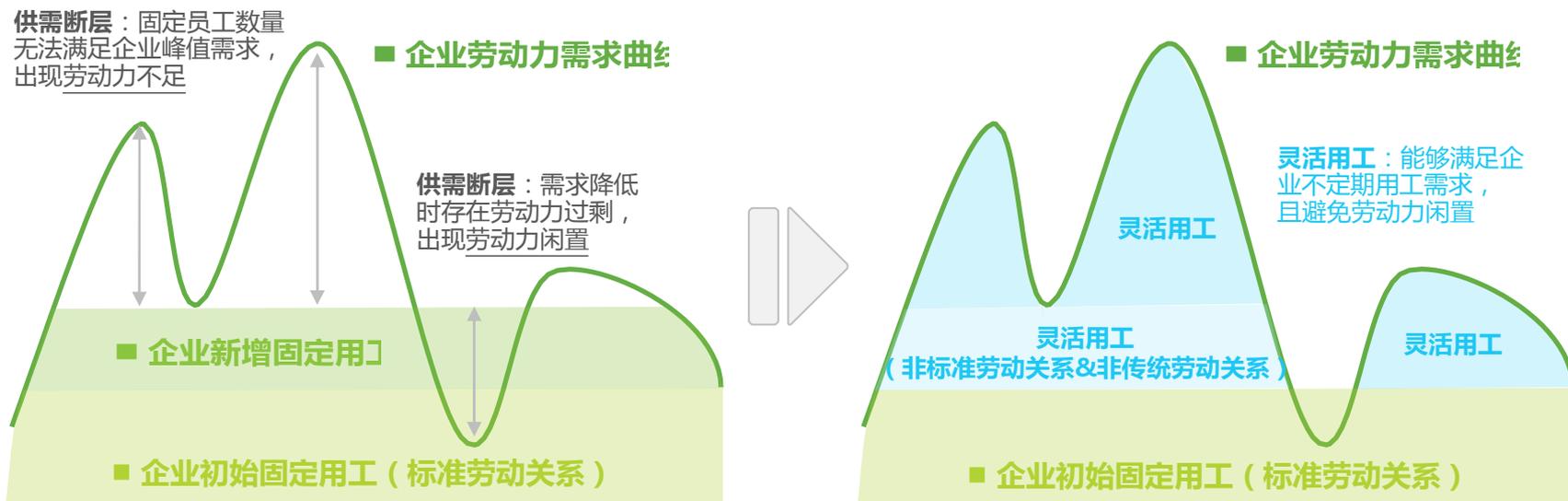


复合用工的发展背景

基于标准劳动关系模式下供需缺口，复合用工模式应运而生

企业的阶段性用工需求可能来自于订单或业务高峰期下的劳动力不足，也可能来自于季节性工种在淡季的开支压力，这使得复合用工模式应运而生。这一模式既可以理解为固定用工与灵活用工的结合，也可以理解为标准劳动关系、非标准劳动关系和非传统劳动关系的结合。灵活用工能够在短期解决企业的劳动力不足，且无需招聘固定员工，规避了需求回落后的劳动力闲置问题，整体降低平均用工成本。此外，新冠疫情使得“共享员工”模式兴起，国家也在扶持新经济形态企业开展灵活就业，企业对用人模式的态度发生了转变，而个人对灵活就业的接受度也在逐步提升。不仅如此，复合用工管理厂商能够提供固定用工管理和灵活用工管理结合且联动的软件系统，解决企业在多种用工模式管理过程中的痛点，这些都成为复合用工模式的发展动力。

企业劳动力需求变化推动复合用工发展



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

企业复合用工管理的痛点

聚焦企业管理与劳动者保障，把控业、管、人、财各方风险

复合用工包括的非传统劳动关系部分存在交易量大且频繁的特征，传统的人力资源管理软件无法满足企业复合用工结构下的多种用工形式管理的需求，使得复合用工管理软件逐步兴起。企业复合用工结构主要指同时使用标准劳动关系、非标准劳动关系和非传统劳动关系三种用工模式，其特点是劳动者数量庞大且分散、部分场景下交易量大、交易金额高、交易流程繁琐，以及业务碎片化、任务化和独立化，导致企业很难有效管理。整体而言，企业复合用工的痛点集中在：企业的高效、高质量管理，财税风险的管控和劳动者保障。

企业复合用工管理的痛点

企业管理

资金管理



- 资金转移风险 •
- 资金挪用风险

用工管理



- 交易频率不规则、频次多、交易金额高、交易量大、交易流程零碎且繁琐
- 多流程数据核对难

人才匹配与留存



- 非标准劳动关系用工需求大、管理成本高、招聘效率低
- 自由职业者员工流动性高，对企业忠诚度低
- 企业培养优质人才难度大

财税管理

财务风险

非传统劳动关系的劳动者报酬支出无法取得发票，难以入帐，因此不能计入企业成本

税务风险

企业对**业务真实性管理**的难度大，以备税务局查验

劳动者保障



自由劳动者的经营承揽合同可能**不完善**



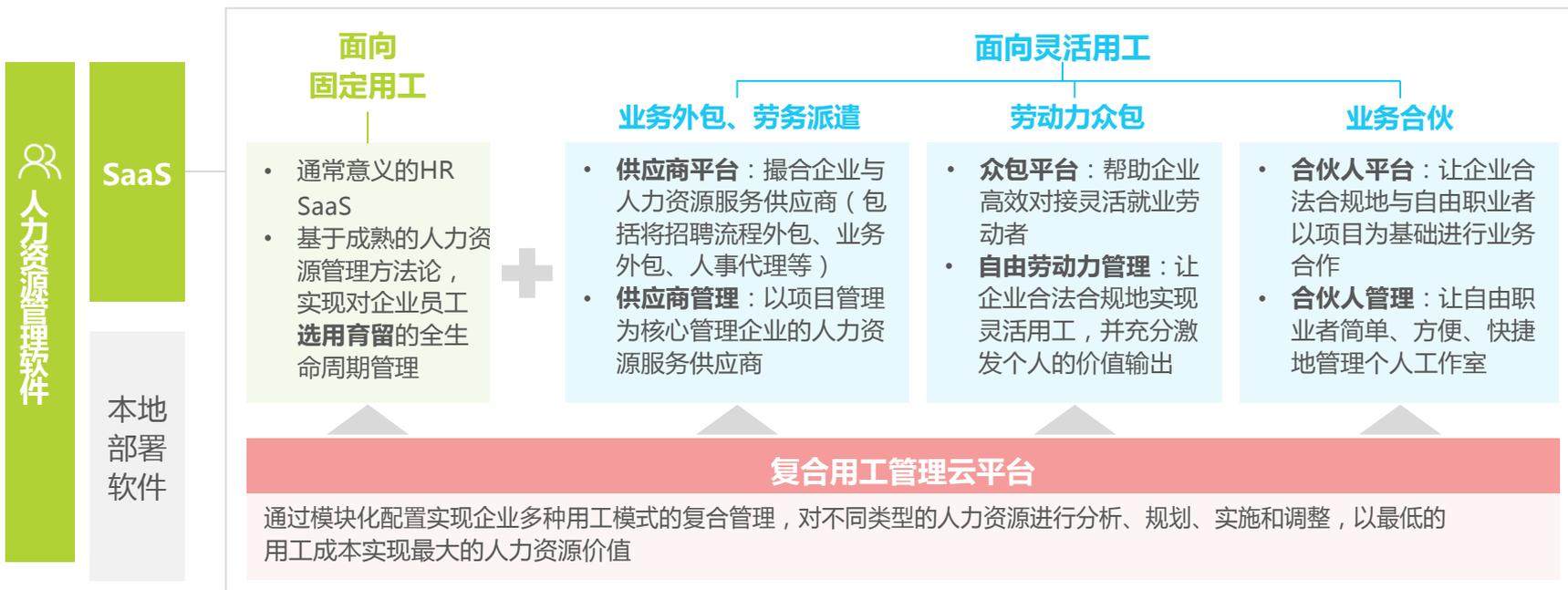
企业不作为代扣代缴义务人时难以为劳动者提供**基本保障**

复合用工管理云平台的研究范畴

基于云平台对多种用工模式进行统一管理

复合用工管理云平台一方面强调面向固定用工+灵活用工的复合用工模式，一方面强调采用云部署而非本地部署，即为SaaS模式的人力资源管理软件。通常意义所讲的HR SaaS专注于为企业的固定用工提供全生命周期管理，难以适应非标准劳动关系和非传统劳动关系劳动力的管理需求。复合用工管理云平台的理念是在满足HR SaaS常规需求的基础上，将业务外包的项目管理、众包管理和合伙人管理纳入到企业的人力资源管理体系中，对多种用工模式进行合理规划，实现人力资源最优配置。由于业内对于HR SaaS的研究已经比较丰富，本报告将更多关注复合用工管理云平台在灵活用工管理的能力，关注其与聚焦固定用工的HR SaaS间的差异。

本报告对复合用工管理云平台的研究范畴界定



复合用工管理云平台的主要功能模块

HR SaaS+用工平台+自由职业者管理+供应商项目管理

由人力资源管理理论演化而来的HR SaaS通常包含核心人力（Core HR）、招聘管理、劳动力管理、人才发展、薪酬管理、绩效管理六大模块，覆盖企业固定用工的选、用、育、留各个阶段。复合用工管理云平台在涵盖上述HR SaaS功能的基础之上，面向非标准、非传统劳动关系模式提供：1) 对接企业与劳动者的用工平台，通常包括自由职业者和第三方HRO服务机构两类；2) HRO供应商项目管理，包括管理企业的招聘流程外包项目、业务外包项目和人事代理项目；3) 自由职业者管理，包括从任务发布到任务验收，以及任务完成后的开票、结算、发佣金、缴税等一系列工作。复合用工管理云平台通过标准化的系统流程帮助企业防范复合用工过程中可能出现的法律法规风险，同时高效筛选符合需求的劳动者，合理设定薪酬体系，充分激发自由职业者的个人价值。

复合用工管理云平台的主要功能模块



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

复合用工管理云平台的核心价值

从财税、人才与交易三个环节着手，实现企业用工效率提升

复合用工管理云平台是面向有复合用工管理需求的企业提供服务的第三方平台型云厂商，这类厂商具备平台型能力，有资源和经验优势，可以帮助企业解决复合用工管理模式下的诸多痛点，其价值主要体现在三个方面：财税管理、人才和交易。云平台可以串联起整个生态链中的各个参与方，包括劳动者、需求企业和第三方机构。

复合用工管理云平台的核心价值



复合用工管理云平台概述

1

中国复合用工管理云平台行业发展洞察

2

中外典型厂商发展模式分析

3

中国复合用工管理云平台行业发展趋势

4

中国复合用工管理云平台的发展环境

国家支持零工经济、灵活就业，政策法规体系仍待完善

受到新冠疫情的冲击，零工经济、灵活就业成为国家稳就业、保就业的重要手段，2020、2021年两会频繁提及灵活用工。与固定用工有包括《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》在内完善的法律体系不同，灵活用工模式发展尚不成熟，仍存在一定的法律合规风险和权利保障短板。2021年5月的国务院常务会议确定进一步支持灵活就业的措施，将推动面向灵活就业人员的基本养老保险、职业伤害保障，取消不合理的收费罚款规定，为灵活就业创造良好的发展环境。

中国复合用工市场关键政策

固定用工

《劳动法》

对劳动就业、工作时间、劳动报酬、劳动时间、社会保险以及职工培训等方面提出相关法律要求。

《劳动合同法》

完善了劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益。

《就业促进法》

鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业，多渠道、多方式增加就业岗位。对部分企业、人员依法给予税收优惠。

灵活用工

稳就业、保就业为政策热点，但仍存法律合规风险和权利保障短板

支持政策

关于支持多渠道灵活就业的意见

提出从拓宽灵活就业发展渠道、优化自主创业环境、加大对灵活就业保障支持三方面支持多渠道灵活就业。

关于开展人力资源服务行业促就业行动的通知

鼓励人力资源服务机构搭建线上线下信息服务平台，广泛发布短工、零工、兼职及自由职业等各类需求信息，支持劳动者灵活就业。

关于支持新业态新模式健康发展 激活消费市场带动扩大就业的意见

结合双创示范基地建设，支持建立灵活就业、“共享用工”服务平台，提供线上职业培训、灵活就业供需对接等就业服务。

保障措施

关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见

取消灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的省内城乡户籍限制，对就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生灵活就业后缴纳社会保险费的，按规定给予一定的社会保险补贴。

关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见

支持和规范发展新就业形态，提出：1) 规范用工，明确劳动者权益保障责任；2) 健全制度，补齐劳动者权益保障短板；3) 提升效能，优化劳动者权益保障服务。

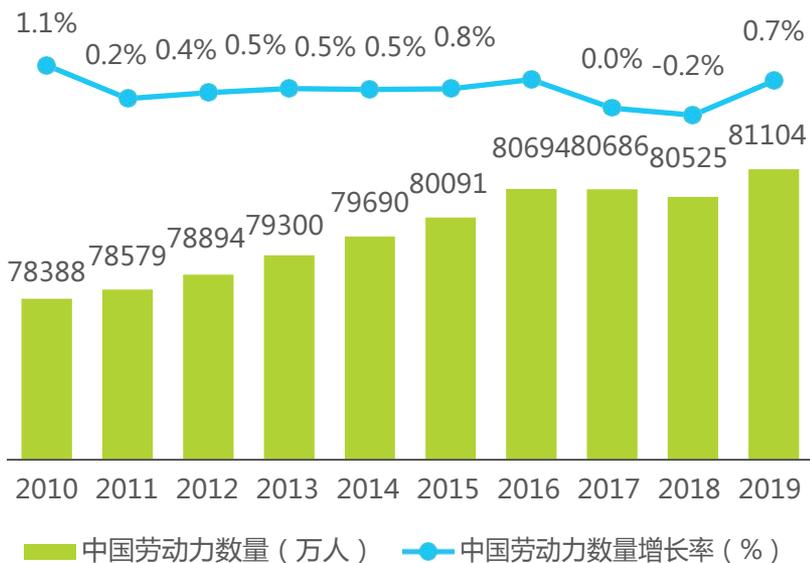
中国复合用工管理云平台的发展环境

人口红利衰退，降本增效需求下灵活用工价值凸显

当前中国社会面临着劳动力数量增长乏力的问题，人口红利的日渐衰退，加之企业对劳动者质量要求的提高，使得岗位需求不匹配的矛盾愈发显著。根据51社保调研，企业人力资源成本占总成本比例集中在30%-50%的区间，近半数的企业表示其人力资源成本占比超过30%。在宏观经济增长由高速向高质量转型的当下，过去企业粗放式的增长模式也将不再可持续。为应对日益激烈的行业竞争，将灵活用工与固定用工的模式结合，是企业实现降本增效、精细化管理的有效手段之一。

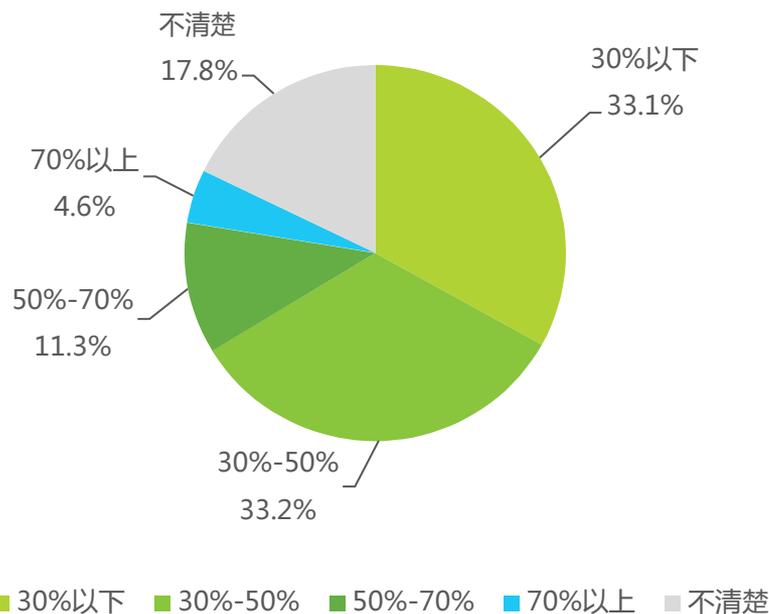
《中国灵活用工发展报告（2021）》蓝皮书显示，2020年采用灵活用工的企业比例同比增加近11%，达到55.68%，并且有近30%的企业表示稳定或扩大使用规模。

2010-2019年中国劳动力数量及增长率



注释：劳动力人口即经济活动人口，指在16周岁及以上，有劳动能力，参加或要求参加社会经济活动的人口，包括就业人员和失业人员。
来源：国家统计局。

企业人力资源成本占总成本的比重



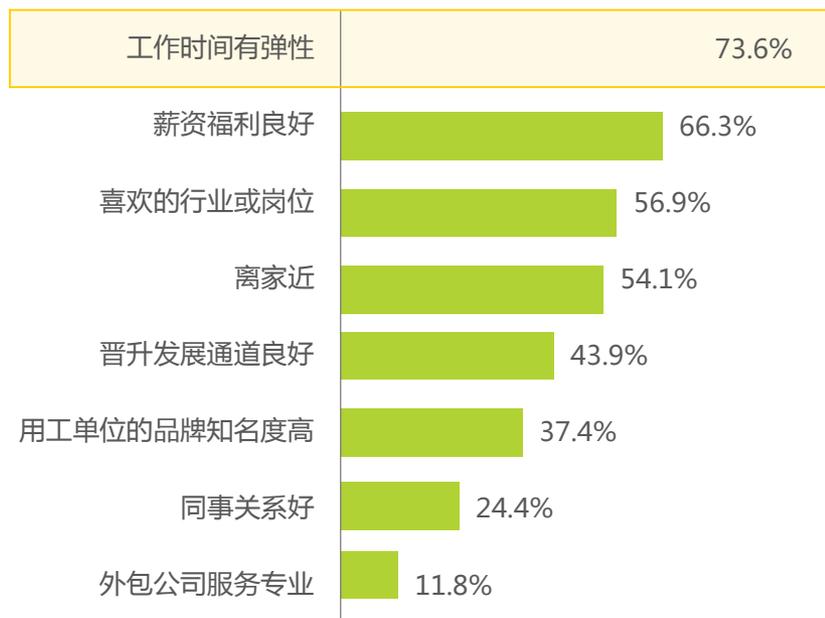
来源：51社保《中国企业社保白皮书2020》。

中国复合用工管理云平台的发展环境

求职者和企业观念转变，但灵活用工实践问题犹存

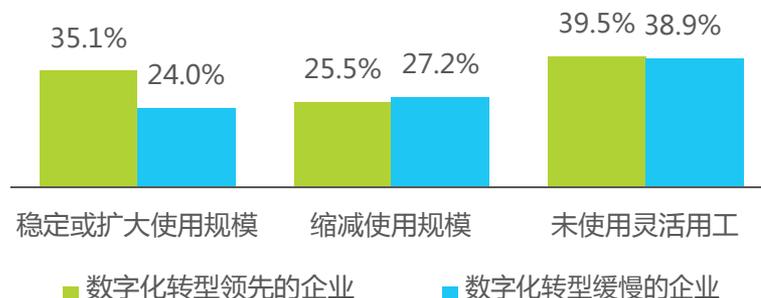
灵活用工模式让传统的雇佣关系演变为合作关系，满足了年轻一代对于工作自由度、灵活度的偏好。随着00后开始走入职场，灵活用工将会越来越受到求职者的青睐。企业方面，采用灵活用工也不仅仅是为了降低用工成本，更是企业数字化转型的一环。《中国灵活用工发展报告（2021）》显示，数字化转型中的领先者对于灵活用工的认知度高于数字化转型缓慢的企业，并且在实践中更为广泛、稳定地使用灵活用工。但现阶段，灵活用工的实践仍然存在很多问题，包括员工质量不稳定、管理困难等，迫切需要引入数字化的管理手段进行标准化、规范化管理。

求职者选择灵活用工的原因

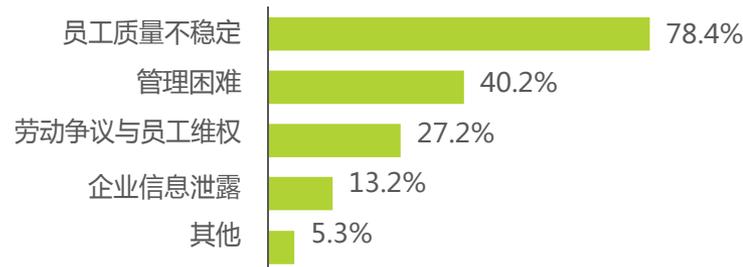


来源：人瑞人才《2019年中国灵活用工发展白皮书》。

数字化转型不同阶段企业对灵活用工采用情况



用工企业使用灵活用工中主要遇到的问题



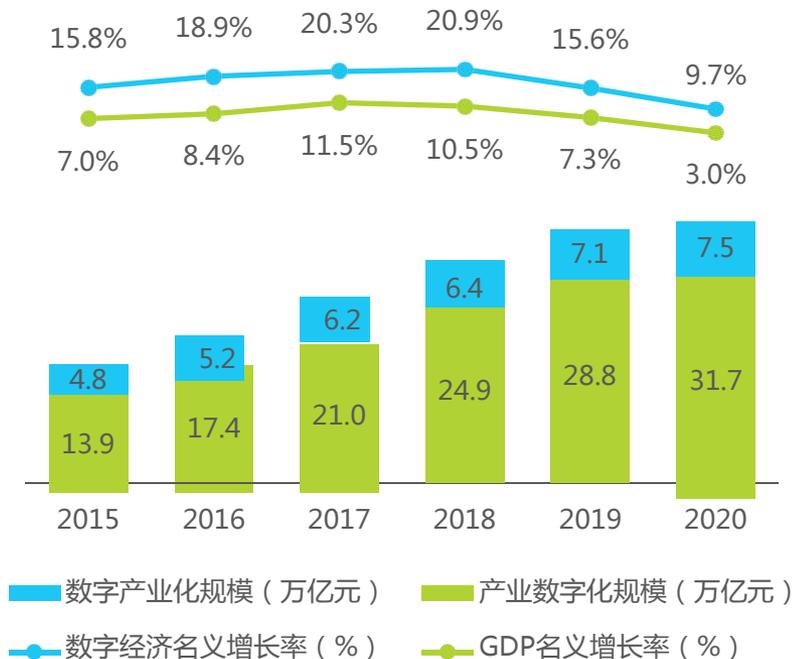
来源：中国人民大学劳动人事学院、人瑞人才《中国灵活用工发展报告（2021）》。

中国复合用工管理云平台的发展环境

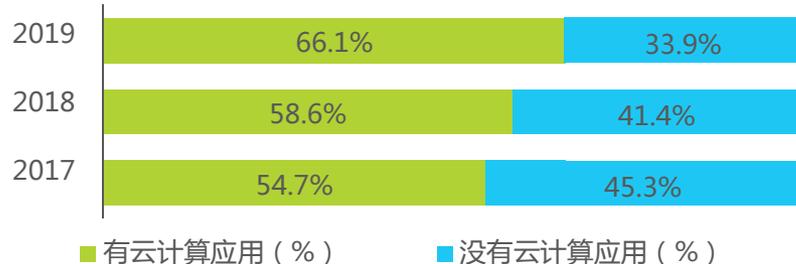
数字化转型加速，SaaS助力企业开源节流，驱动创新应用

中国数字经济规模不断扩张，结构持续优化。2020年产业数字化规模增长至31.7万亿元，各行各业的数字化转型加速推进。云计算是企业数字化转型的重要抓手，中国信通院调研数据显示，2019年应用云计算的企业比例达到66.1%。云服务接受程度的提升，为SaaS行业的发展奠定了基础。后疫情时代，企业级SaaS开源节流、创新应用的价值凸显，预计市场将迎来新一轮的增长。根据艾瑞咨询测算，中国企业级SaaS市场规模有望在2023年突破千亿元。

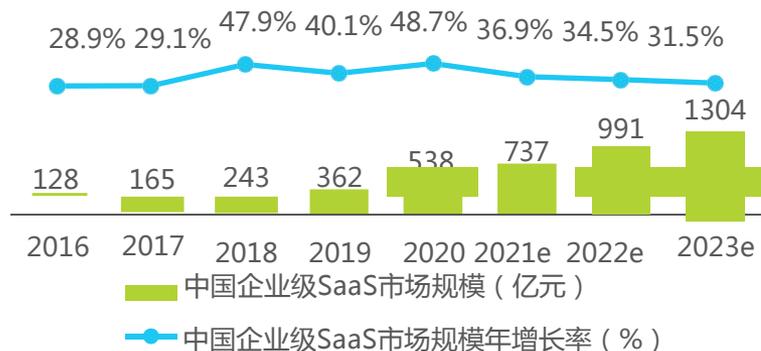
2015-2020年中国数字经济规模及结构



2017-2019年中国企业云计算使用率



2016-2023年中国企业级SaaS市场规模及预测



来源：中国信通院历年《中国数字经济发展白皮书》。

来源：中国信通院历年《中国云计算发展白皮书》、艾瑞咨询《2021年中国企业级SaaS行业研究报告》。

复合用工管理云平台的典型应用场景

劳动密集型与知识密集型可选择不同的签约模式

灵活用工的场景多种多样，总体而言可以划分为劳动密集型和知识密集型两类。其中劳动密集型以外卖骑手、网约车司机等为代表，企业的用工需求多集中在体力劳动方面。针对劳动密集型场景，复合用工管理云平台可分别与用工单位、个人劳动者签订服务协议、经营承揽协议，企业将任务需求发布在平台上并匹配合适的个人作为承包方承接任务。相较而言，知识密集型场景下的个人劳动者劳动报酬所得更高，为享受税收优惠，网红主播、自媒体KOL、培训讲师等可以通过复合用工管理云平台注册成为个人工作室后，再与用工单位进行签约，同时平台会开具增值税专用发票供用工单位抵税。

复合用工管理云平台的典型应用场景

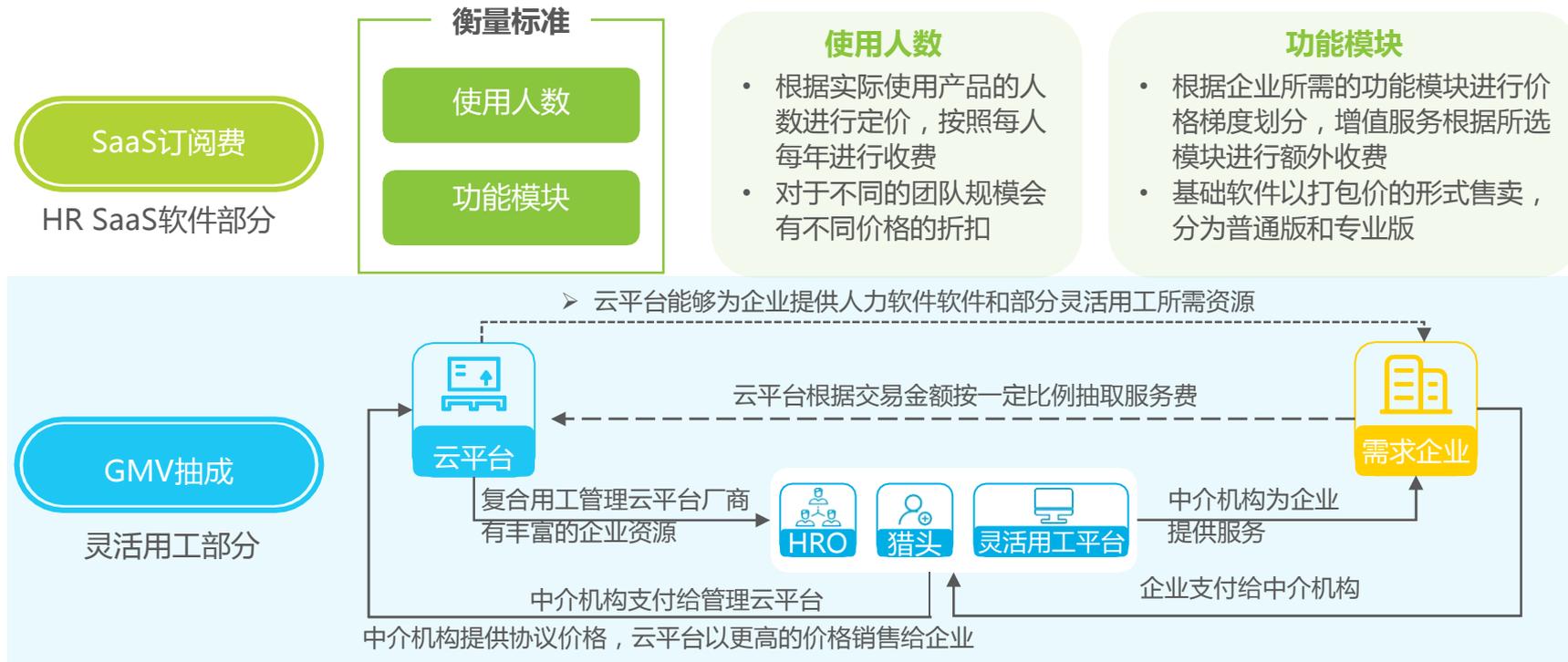


复合用工管理云平台的商业模式

除SaaS订阅收入外，抽取GMV服务费也是营收的重要来源

复合用工管理云平台的商业模式与HR SaaS有所不同，包括软件售卖和交易服务费两部分。其软件部分以SaaS的形式销售，营收主要来自于订阅费用，也包括部分的增值服务收入。订阅费用的设定主要根据企业对该产品的使用人数和所需的功能模块。来自交易部分的营收主要是通过云平台为企业和HRO等机构提供系统服务，根据GMV抽取一定比例作为服务费，除此之外HRO机构也会以“底价”提供给云平台一些资源，云平台厂商会采取加价售卖的形式获得差价收入。

复合用工管理云平台的商业模式



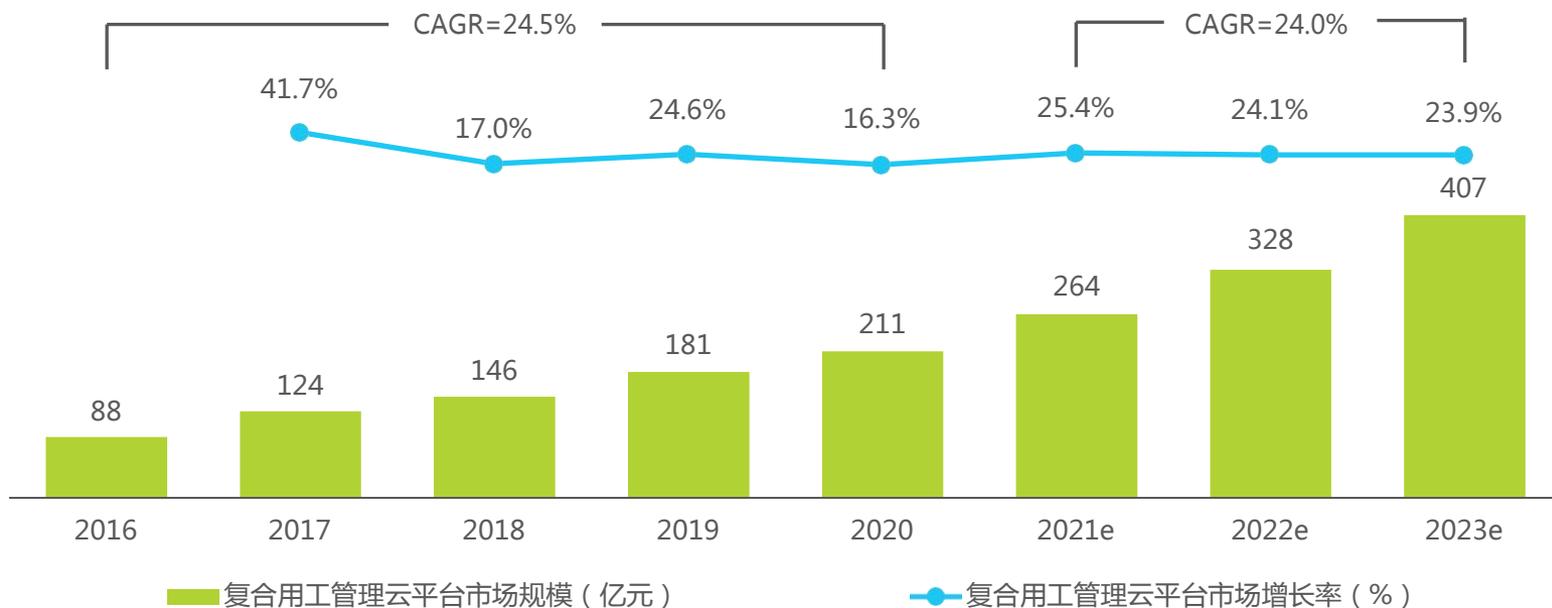
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国复合用工管理云平台市场规模

疫情刺激复合用工需求，预计未来三年市场规模将翻倍

灵活用工的兴起带动了复合用工管理云平台的发展，2018年左右人力资源服务商、灵活用工平台纷纷加强HR SaaS产品能力，复合用工管理云平台市场规模进入稳定增长区间。2020年疫情的出现虽然导致用工需求出现短暂下滑，但同时，疫情刺激之下，单一的用工模式被迫面临调整，随着企业对复合用工模式的接受程度不断提高，管理云平台将渗透至更广泛的场景。预计2023年中国复合用工管理云平台市场规模将回归20%-25%的同比增长率，增长至407亿元。

2016-2023年中国复合用工管理云平台市场规模



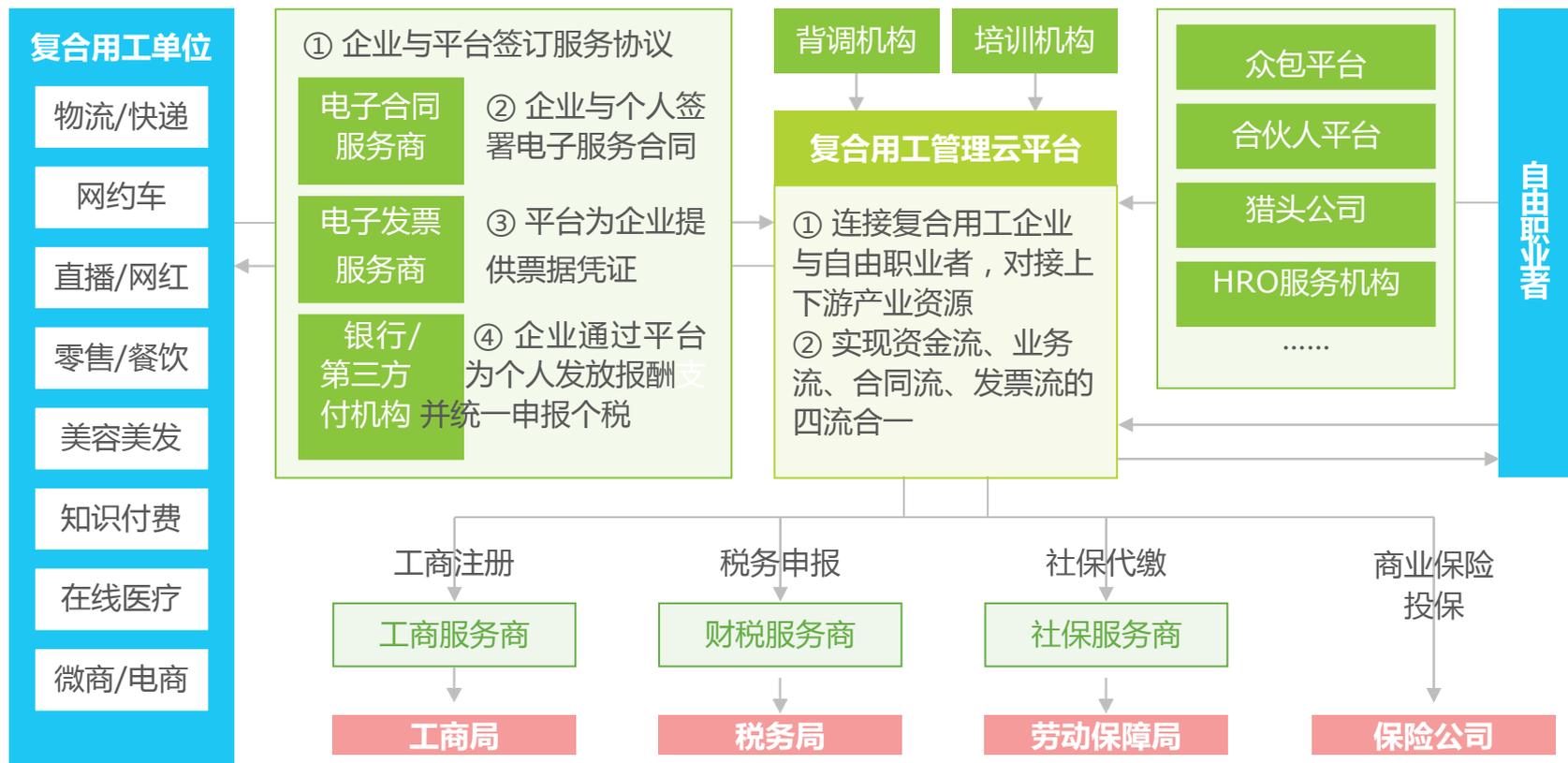
注释：1) 复合用工管理云平台市场规模由HR SaaS订阅收入和用工平台服务费构成；2) 报告所列规模历史数据和预测数据均取整数位，已包含四舍五入情况；增长率的计算均基于精确的数值进行计算。

来源：综合公开信息、专家访谈，根据艾瑞统计预测模型估算，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

复合用工管理云平台产业链

对接用工单位、个人劳动者与第三方服务商，实现资金流、业务流、合同流、发票流四流合一

复合用工管理云平台产业链



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

中国复合用工管理云平台产业图谱

现阶段市场由人力资源服务和HR SaaS背景的厂商主导

复合用工管理云平台尚处在发展的初期阶段，能够严格满足行业定义的产品较为有限。该领域的核心玩家包括人力资源服务商和HR SaaS厂商，分别基于资源优势和产品优势向复合用工管理云平台延伸，而定位在复合用工的创业公司体量普遍较小。由于灵活用工行业热度持续走高，服务于灵活用工的各领域跨界玩家正跃跃欲试。不过整体来看，财税背景、社保背景的SaaS厂商尚缺乏供需匹配能力和人力资源管理能力，灵活用工平台虽具备一定的供需匹配能力拓展，但在人力资源管理方面涉足较浅，都未能全面覆盖复合用工管理云平台的功能模块。

中国复合用工管理云平台产业图谱



复合用工管理云平台的竞争要素

满足功能、性能等基本要求，凭借资源积累形成规模效应

企业对复合用工管理云平台的基本要求在于技术产品功能和平台性能，即具备核心的功能模块（专业性较强的模块可与第三方厂商合作），并可以满足非传统劳动关系频繁交易对高并发、稳定性、安全性的管理要求。由于复合用工管理云平台可以通过对接供需双方从中收取撮合交易的服务费，平台的资源积累是其商业模式良性循环的关键，拥有海量、优质人才资源及第三方服务商资源的平台将能够更容易的吸引到企业，快速占得行业先机，并依靠滚雪球效应实现长期的复合增长。

复合用工管理云平台的竞争要素

产品功能：复合用工管理云平台同时面向企业的固定用工与灵活用工，要求在固定用工方面能够提供以核心人力为代表的基础管理能力，劳动力管理、薪酬绩效等较为垂直的模块可以引入HR SaaS单模块厂商，而在灵活用工方面应覆盖任务发布、人员招募、佣金结算、税款缴纳的全流程及日常人事管理和人力资源服务供应商项目管理

平台性能：与固定用工的按月发薪不同，灵活用工侧通常需建立7×24小时的支付体系，进行**实时结算、实时交易**，要求复合用工管理云平台具有更高的性能，在支撑高并发的同时保证稳定性、安全性，以应对灵活用工交易量大且频繁的特征

资源积累：复合用工管理云平台的核心资源一方面是个劳动者方面的人才资源积累，一方面是包括电子合同、电子发票、社保、财税等在内的第三方**服务资源**积累，通过将海量、优质的人才资源与服务资源与用工单位连接，进而形成规模效应

行业经验与理解：不同行业、场景对于灵活用工在人员筛选、任务交付、薪酬设置等方面都存在一定的差异，复合用工管理云平台应将行业理解内嵌至产品之中，有针对性的解决企业管理痛点

定制化需求满足：搭建**PaaS平台**提炼模块化能力，以低代码、无代码方式满足针对定制需求的快速开发，并通过**标准化接口**与企业自有或第三方系统对接，提供一体化的使用体验

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

复合用工管理云平台概述

1

中国复合用工管理云平台行业发展洞察

2

中外典型厂商发展模式分析

3

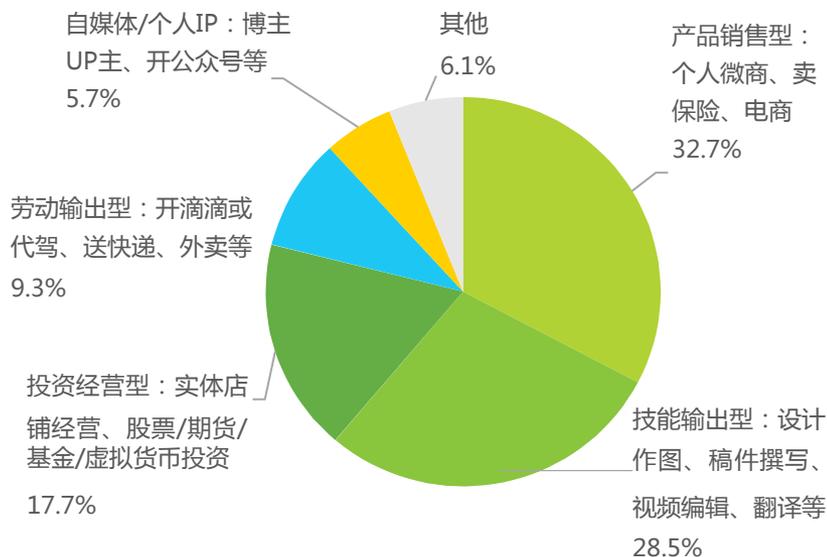
中国复合用工管理云平台行业发展趋势

4

得益于企业、劳动者和政府三者的驱动，云平台具备高潜力

复合用工发展云平台的发展空间主要来自于三个方面，分别是（1）企业对标准劳动关系以外的模式和劳动者对灵活就业方式的不断认可；（2）国家相关政策法规逐步完善，为企业经营和劳动者就业提供法律支持与保障；（3）新冠疫情使得各行业的用工需求和企业用工模式都发生了巨大改变，共享用工等用工模式被应用的愈发广泛。随着核心劳动力群体在职业选择上倾向的转变，未来劳动者对非标准劳动关系以及非传统劳动关系的模式的需求会逐步提升，灵活就业覆盖的职业领域也将从劳动输出（外卖员、滴滴司机）发展到技能型、投资经营型等多种，愿意以灵活用工模式就业的主要群体也将从蓝领工人扩张到白领。此外，政策也在促进多形式用工向合规、健康、可持续方向发展，正是由于灵活用工的持续成长，使得复合用工管理云平台的发展潜力不断增加。

2020年中国白领群体灵活就业方式分布



来源：智联招聘《2020年白领秋季跳槽及职业发展调研报告》。

灵活用工领域的政策扶持趋势

劳动者侧

- **劳动者保障**：政府文件针对不合理的就业戒作出限制，提出建立新就业形态人员职业伤害保险制度
- **增强法律层面对员工劳动关系的认定**

企业侧

- **规范灵活用工平台**：税务局加强了对灵活就业平台委托代征资质的审核与发放，2020年多家平台的委托代征资质被终止，多个省份税务局均暂停发放委托代征资质
- **完善税收监管政策**：加强对灵活用工平台收入的监管，减少灰色收入隐患

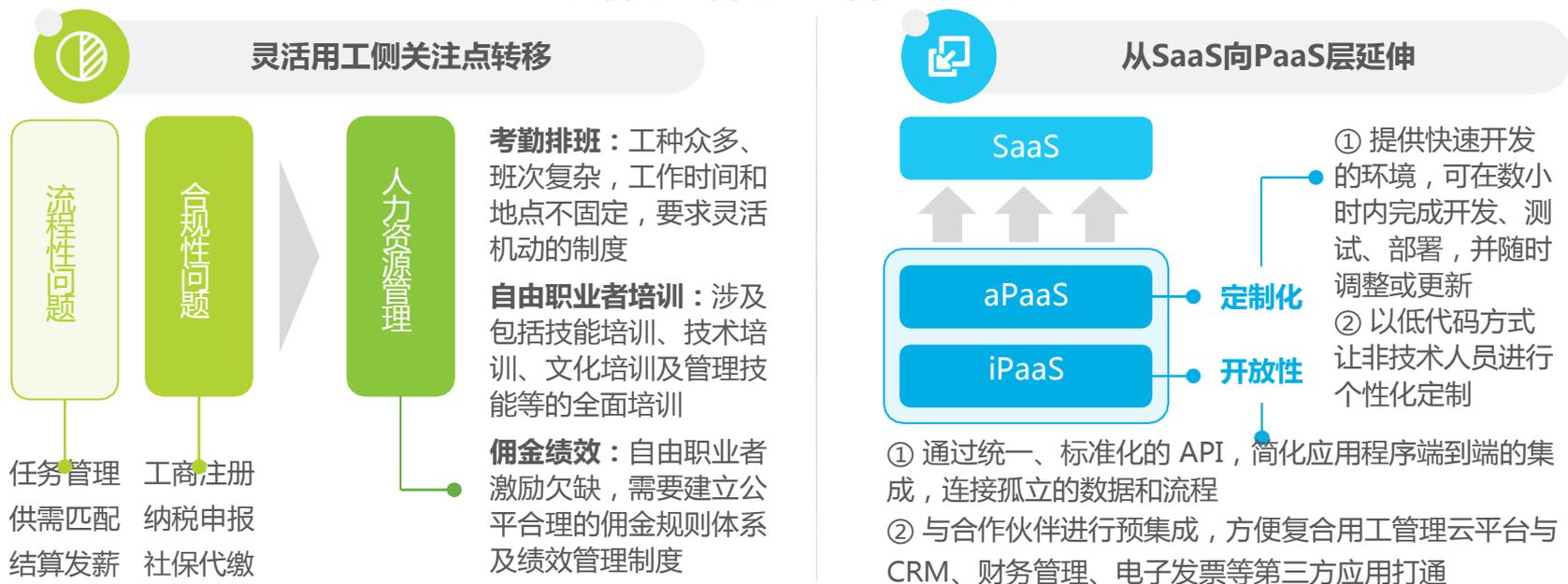
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

行业发展趋势与挑战：产品层面

从重合规到重管理，搭建PaaS平台应对定制、开放需求

现阶段灵活用工在合规问题上仍存在一定的风险，因而企业对复合用工管理云平台的要求也多集中在解决工商注册、纳税申报、社保代缴等问题上。但随着政策法规体系的逐渐健全，合规问题将不再是最大的制约因素，灵活用工应用常态化的背景下，企业的关注重点也将回归到人力资源的管理范畴。在考勤排班、自由职业者培训、佣金绩效等方面，灵活用工区别于固定用工的差异将成为复合用工管理云平台新的发力方向。另一方面，复合用工由特定行业向越来越多的行业渗透，意味着仅靠一套标准化的产品难以满足不同行业、场景的需求，相应的云平台也需要具备定制化和开放性的能力，基于行业Know-How和抽象分析能力搭建PaaS平台将成为主要应对策略。

复合用工管理云平台产品趋势



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

行业发展趋势与挑战：市场层面

企业用工趋于多元、复合，厂商把握核心能力加强开放合作

如前所述，复合用工管理云平台在资源层面的积累是其商业模式飞轮运转的关键。对于HR SaaS厂商而言，搭建自有的人力资源体系需要投入大量的成本和时间，与外部服务商合作，做纯粹的撮合平台显然更加划算；对人力资源服务商来说，合作的重点方向是服务资源而非人力资源，工商、税务、财务等非主营业务都可以开放合作。而灵活用工平台和财税SaaS服务商转型做标准劳动关系HR SaaS的动力不强，更倾向于与HR SaaS或人力资源服务商合作，从复合用工的红利中分一杯羹。此外，考虑到人力资源管理模块复杂多样，薪酬、绩效、排班等领域的专业程度较高，随着HR SaaS厂商加速拓展非传统劳动关系业务，未来复合用工管理云平台市场中的一体化、单模块厂商之间的合作也将多于竞争。双方将通过一体化+单模块的综合解决方案，满足企业日益多元化、复合化的用工需求。

复合用工管理云平台市场趋势



来源：艾瑞咨询研究院自主研究及

艾瑞新经济产业研究解决方案



艾瑞咨询是中国新经济与产业数字化洞察研究咨询服务领域的领导品牌，为客户提供专业的行业分析、数据洞察、市场研究、战略咨询及数字化解决方案，助力客户提升认知水平、盈利能力和综合竞争力。

未来，艾瑞咨询将持续深耕商业决策服务领域，致力于成为解决商业决策问题的顶级服务机构。

自2002年成立至今，累计发布超过3000份行业研究报告，在互联网、新经济领域的研究覆盖能力处于行业领先水平。

如今，艾瑞咨询一直致力于通过科技与数据手段，并结合外部数据、客户反馈数据、内部运营数据等全域数据的收集与分析，提升客户的商业决策效率。并通过系统的数字产业、产业数据化研究及全面的供应商选择，帮助客户制定数字化战略以及落地数字化解决方案，提升客户运营效率。

法律声明

版权声明

本报告为艾瑞咨询制作，其版权归属艾瑞咨询，没有经过艾瑞咨询的书面许可，任何组织和个人不得以任何形式复制、传播或输出中华人民共和国境外。任何未经授权使用本报告的相关商业行为都将违反《中华人民共和国著作权法》和其他法律法规以及有关国际公约的规定。

免责条款

本报告中行业数据及相关市场预测主要为公司研究员采用桌面研究、行业访谈、市场调查及其他研究方法，部分文字和数据采集于公开信息，并且结合艾瑞监测产品数据，通过艾瑞统计预测模型估算获得；企业数据主要为访谈获得，艾瑞咨询对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽最大努力的追求，但不作任何保证。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的观点均不构成任何建议。

本报告中发布的调研数据采用样本调研方法，其数据结果受到样本的影响。由于调研方法及样本的限制，调查资料收集范围的限制，该数据仅代表调研时间和人群的基本状况，仅服务于当前的调研目的，为市场和客户提供基本参考。受研究方法和数据获取资源的限制，本报告只提供给用户作为市场参考资料，本公司对该报告的数据和观点不承担法律责任。

商业决策赋能

POWER BUSINESS DECISIONS

iResearch

艾 瑞 咨 询

薪给力灵活用工平台 行业示范性平台 监管层认可平台

双重千万保额 资金安全无忧
国有投资平台 一手直营园区
价格冰点 3~8亿垫资服务



400-0827-130