



# 中国HR职业发展状况报告

Linkedin领英



中國人民大學  
RENMIN UNIVERSITY OF CHINA

# 研究背景



LinkedIn领英首次与中国人民大学劳动人事学院合作，综合分析人才大数据以及问卷调研数据，多角度对HR领域从业者现状进行分析，撰写发布《中国HR从业者职业发展报告》。



本次研究抽取LinkedIn领英中国14万HR从业者数据，与人大针对HR从业者的定量调研5183样本，共同形成本报告。



研究将不涉及个人样本信息，仅就聚合数据趋势进行统计分析和研究。

# 报告目录

## 05 HR从业状况总览

HR从业者行业分布及从业年限

HR从业者人脉数量及从业技能

新增从业者数量分析

## 19 HR从业者教育背景

HR最高学历占比及国内外TOP毕业院校

HR从业者留学背景

HR专业毕业生现状

## 27 HR职业发展情况

不同因素对HR从业者晋升产生的影响

HR从业者工作稳定性

人力资本、社会资本与心理资本对与职业发展产生的影响

## 40 HR从业者职业满意度情况

HR从业者薪酬水平

HR从业者工作满意度和积极性分析

HR从业者工作压力来源分析

# 核心发现



## 人脉为王

领英大数据显示，在HR从业者中级别越高人脉越多。“越社交，越成功”，以弱关系为主的职场人脉圈会带来更多的发展机会。



## 晋升因素

对比HR晋升至总监的时长，影响因素包括：性别（男性比女性快0.3年）；专业（HR专业毕业生比非HR专业快0.5年）；学历（硕士晋升最快，而博士最慢）；职能（猎头和招聘岗位晋升较快）。



## 新兴行业

互联网行业作为相对年轻的行业，HR平均从业年限最短，但HR占总人才数比例高、就业机会逆势增长。同时HRBP比例最高与业务贴近、升职最快，对HR而言是个充满机会的行业。



## 下降趋势

HR整体的跳槽率和新增从业者数量在过去五年中均处于持续下降趋势，可以感受到HR的就业压力在持续增加。



## 痛并坚守

在较大工作压力和对薪资不满的现状下，多数HR从业者们依然相信HR工作能够为他们带来技能方面的提升以及职业上的发展，因此更多人选择坚守在HR领域，寻求自我的职业突破。



# HR从业状况总览

# HR从业状况总览

1

互联网、高科技、金融、专业服务和制造业五大行业共占HR行业总体人数的66%；其中，专业服务占比最高为23%，制造业占比第二为16%。

2

行业成熟度越低，行业内的资深HR从业者占比越少。互联网行业中从业8年及以上的从业者占比仅为26.1%，与HR从业者总体的43.6%相差最大。制造业行业中从业8年以上的行业资深HR从业者比例最高，占比超过50%；

3

17个研究行业中HR人数平均占比仅为0.67%。其中，企业服务、高科技、制造业、教育和医疗为HR人数占比较高的五个行业；

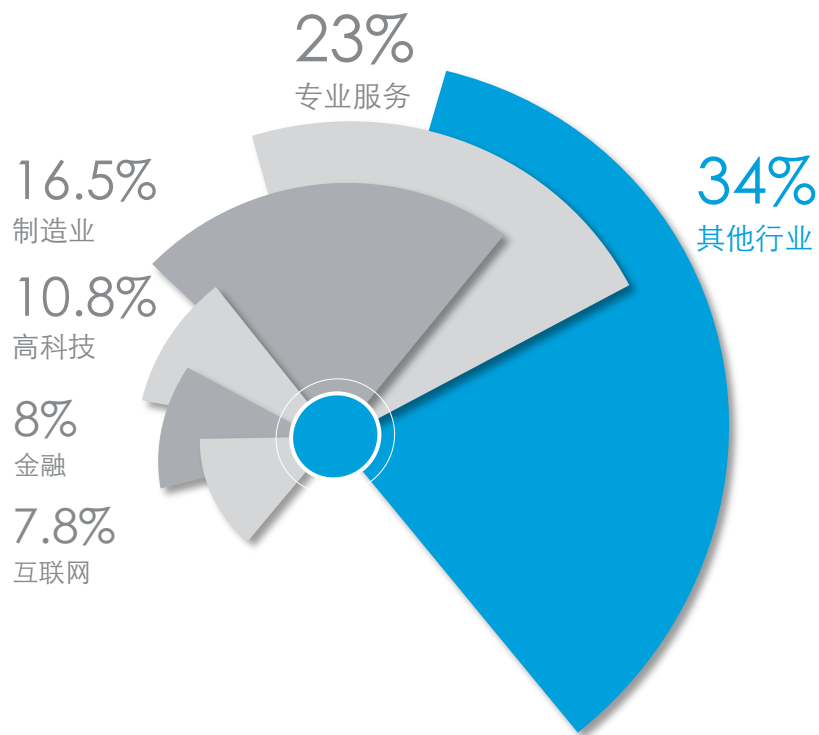
4

劳动关系、招聘、培训和HRBP，四个职能的从业人数共计占比84%。而薪酬绩效职能的HR人数最少。

# HR从业者行业分布和年限

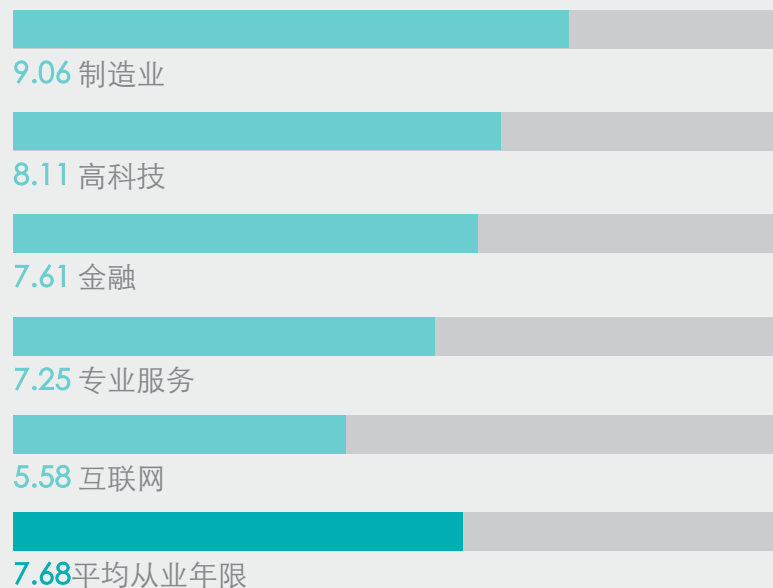
## 各行业HR从业者人数占比

本次研究样本来自LinkedIn中国，共计14万HR从业者，分布于17个核心行业中。互联网、高科技、金融、专业服务和制造业共占HR行业总体人数的66%。其中，专业服务占比最高为23%，制造业占比第二为16%。



## HR人才平均从业年限

HR总体平均从业年限为7.68年。制造业和高科技HR的从业年限高于平均值，金融、专业服务和互联网HR的从业年限低于平均值。其中，制造业的平均年限最高为9.06年，互联网的平均年限最低为5.58年。

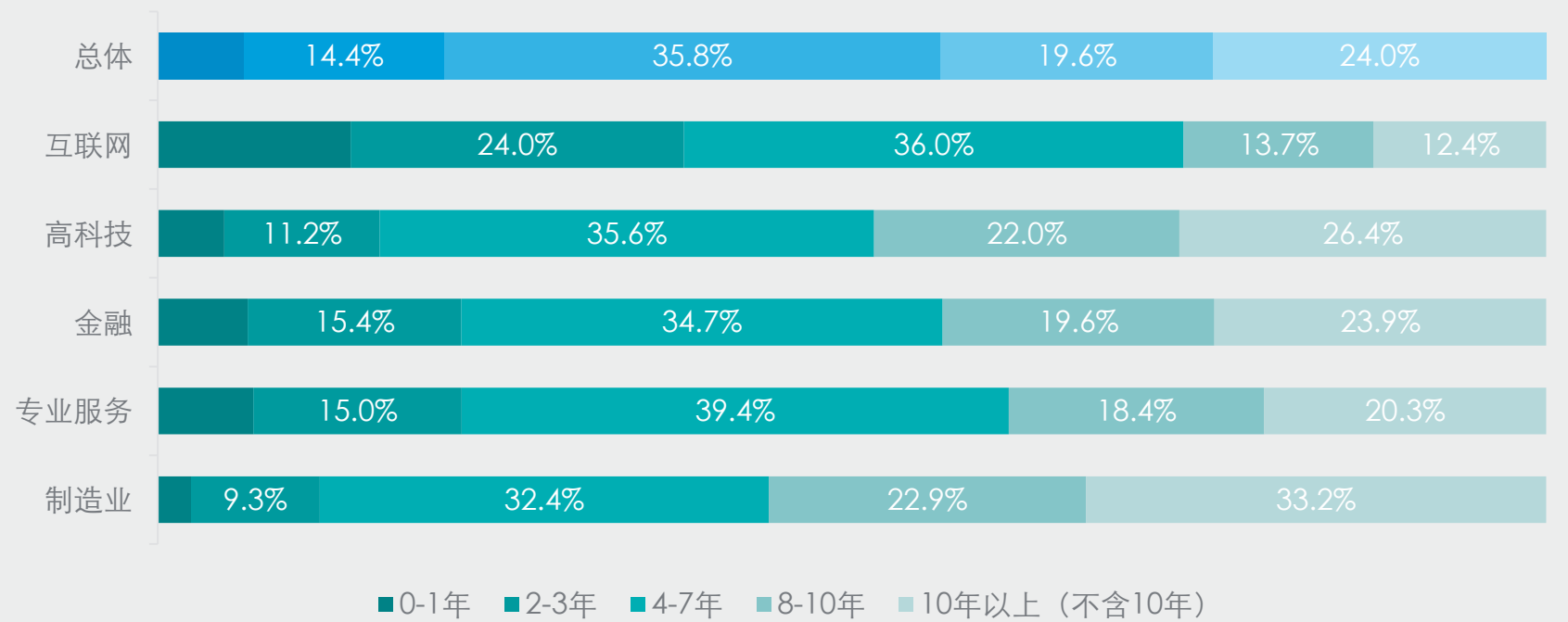


# 不同行业下HR从业年限分析

互联网行业中从业8年及以上的从业者占比仅为26.1%，与HR从业者总体的43.6%相差最大。而仅有互联网行业和专业服务行业在8年及以上HR从业者人数占比中显著少于总体平均水平。金融行业从业年限占比与总体情况基本一致。制造业行业中从业8年以上的资深HR从业者比例最高，占比超过50%。

通过数据可以看出，行业成熟度越低，行业内的资深HR从业者（8年及以上的从业者）占比越少。

不同行业下HR从业者从业年限分布

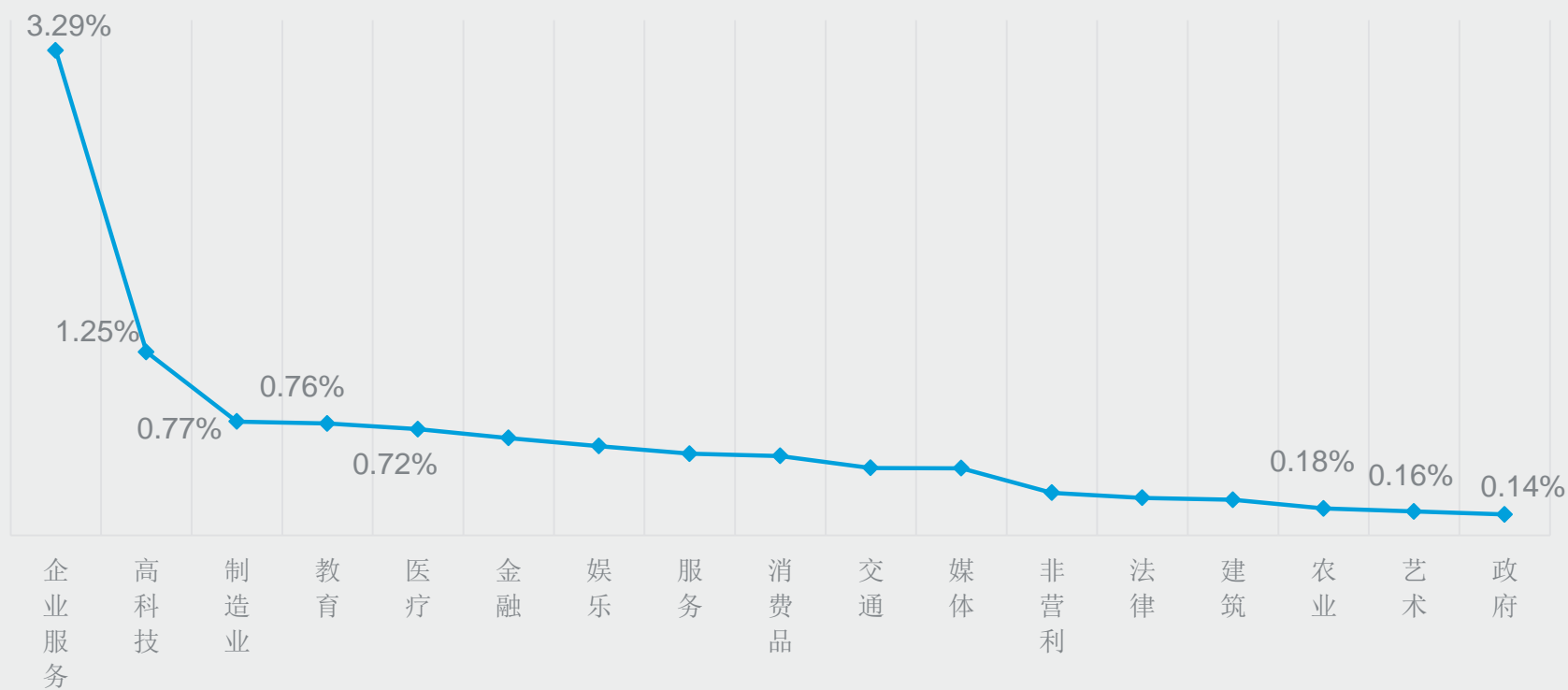


# HR人数在各行业比例分析

在17个研究行业中，HR人数占比平均百分比为0.668%。

其中，企业服务、高科技、制造业、教育和医疗为HR人数占比较高的五个行业。占比最低的后三位分别为政府、艺术和农业，占比分别为0.142%、0.163%和0.183%，远低于行业的平均占比。

## HR在不同行业的人才数量占比

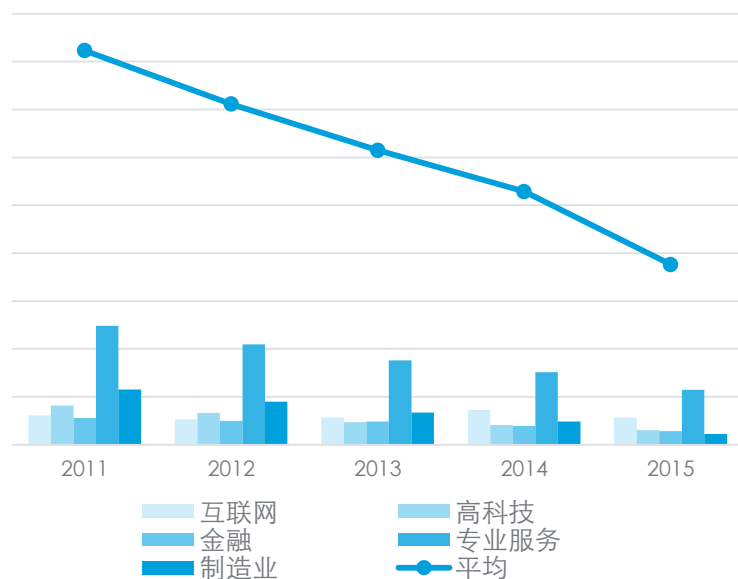


# HR领域新增从业者人数分析

## HR新增从业者人数

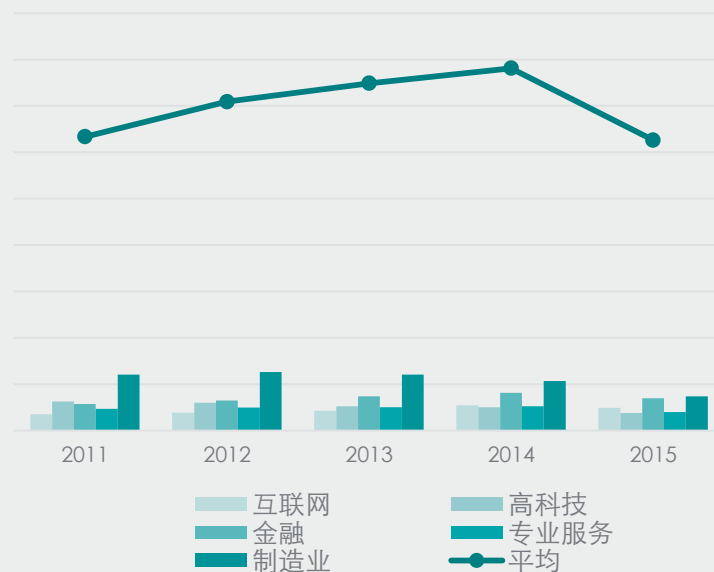
HR新增从业者人数2011-2015年平均呈现逐年递减的趋势，HR就业压力增大。

就HR从业人数而言，除了互联网行业，其余四个行业均符合该趋势。互联网行业新增HR从业人数在2013和2014年有所上升，并在2014年达到最大值。



## 全行业新增从业者人数

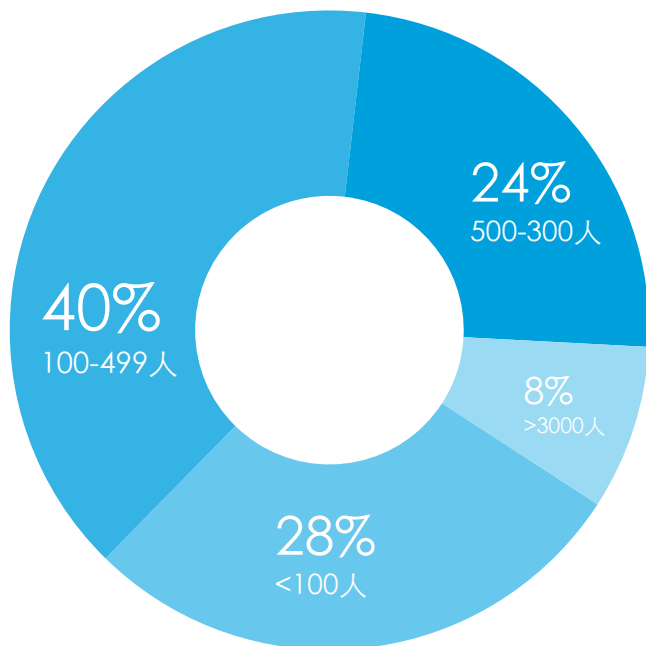
全行业新增从业者人数2011-15年平均呈现先递增后减少的趋势，2014年达到最大值。相较于持续递减的HR新增从业人数，我们不难发现这样的趋势——公司的发展和企业业务的拓展并没有带来HR团队的同比例扩张，HR需要思考如何提升核心价值以应对就业压力，并且需要更聪明地工作、以相对小的团队规模支持业务的发展。



# HR从业者工作单位情况分析

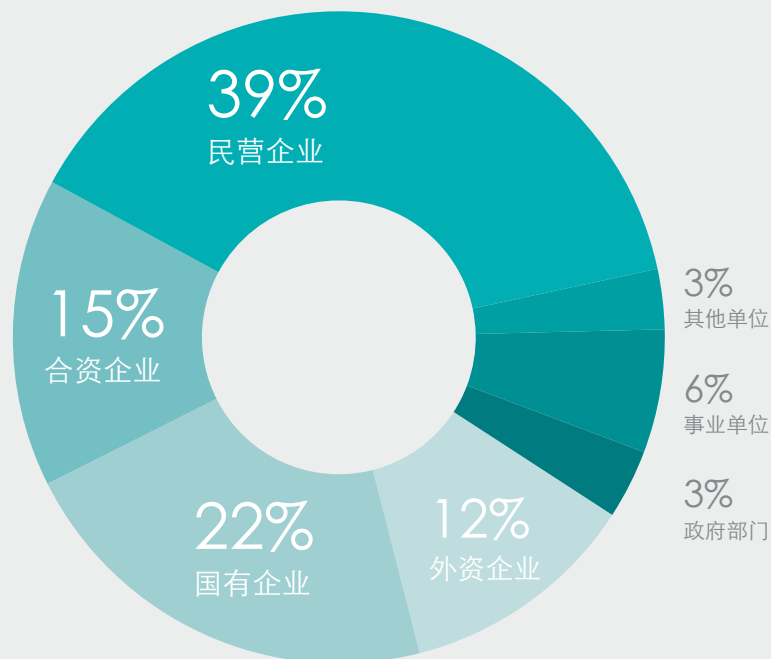
## 单位规模

参与调研的HR从业者大部分来自中小规模企业，单位规模小于100人和在100-499人之间的单位各占比28.2%和39.5%，单位规模大于3000人的比例仅为8.3%。



## 单位性质

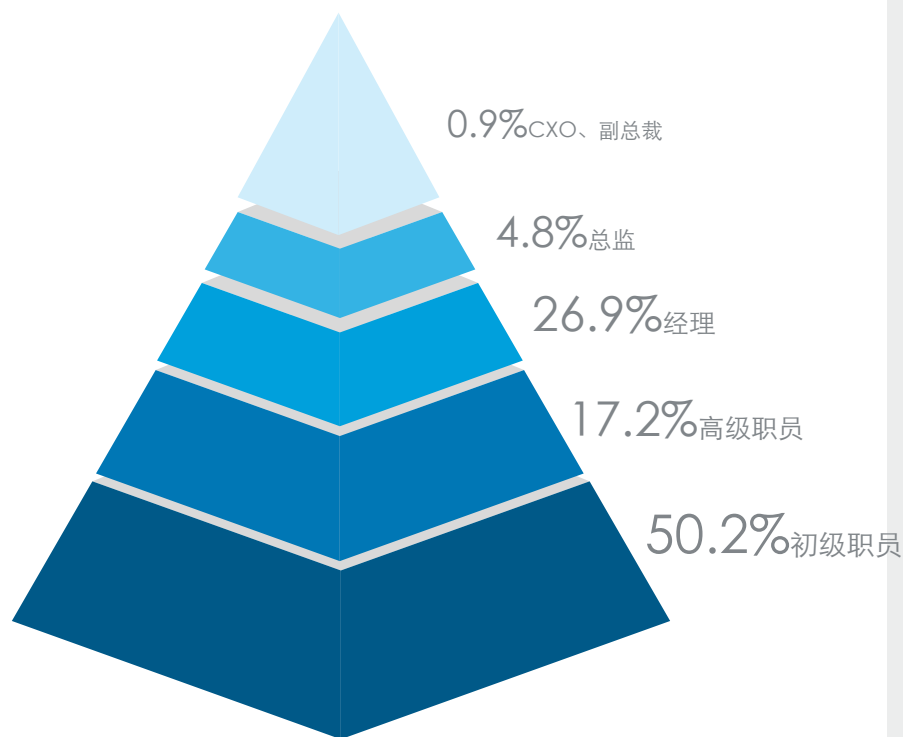
占比最大的是民营企业（38.7%）和国有企业（21.6%）。



# HR在各行业中职级比例分析

## HR职级分布

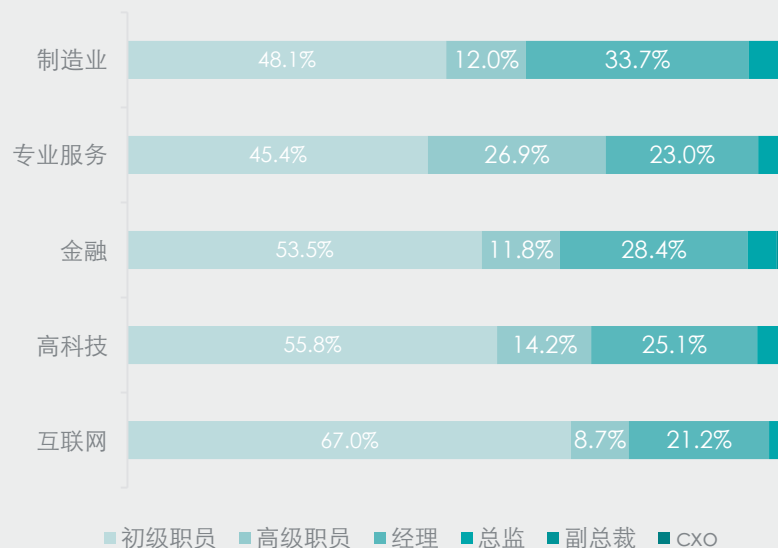
HR领域中，50.2%的从业者为初级职员，17.2%为高级职员，26.9%为经理，总监及以上共6%左右。



## HR职级分布、行业

与HR平均职级人数相比，金融和高科技行业和整体水平持平。制造业中，HR经理和HR总监头衔的人数比例高于行业平均值，专业服务业中，高级职员的人数占比高于行业平均值。互联网行业HR初级职员更多。

行业内，职级较高的HR人数占比高意味着该行业发展较成熟和趋于稳定。反之，如若职级低的HR人数占比高意味着该行业发展较年轻和活跃。

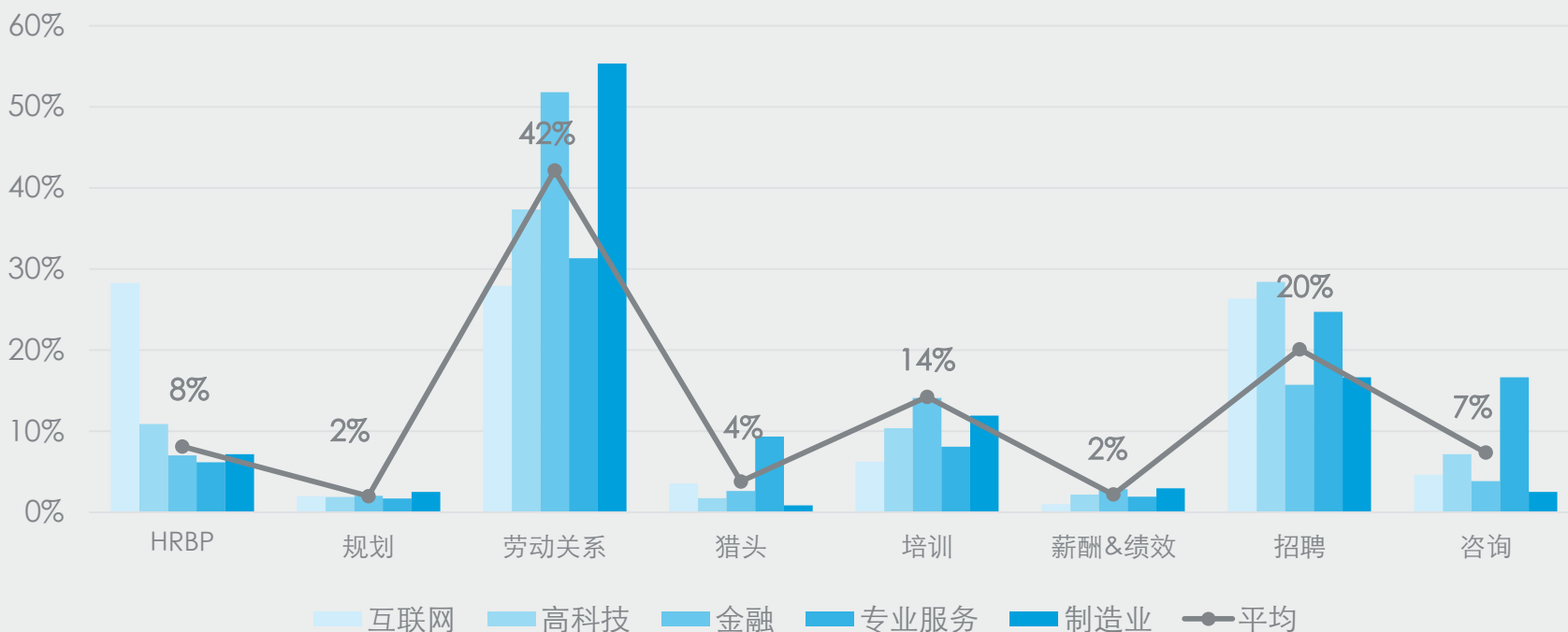


# HR各职能分析

HR人数集中在劳动关系、招聘、培训和HRBP，共占比84%。薪酬绩效职能的HR人数最少。

互联网行业中，HRBP方向人数占比最大达到28%，可见该行业的人才工作与业务配合更为紧密；专业服务行业中，招聘(25%)和咨询(17%)人数高于平均占比，该行业包含很多招聘外包或HR咨询的服务提供商。

## HR从业者各职能人数分布占比

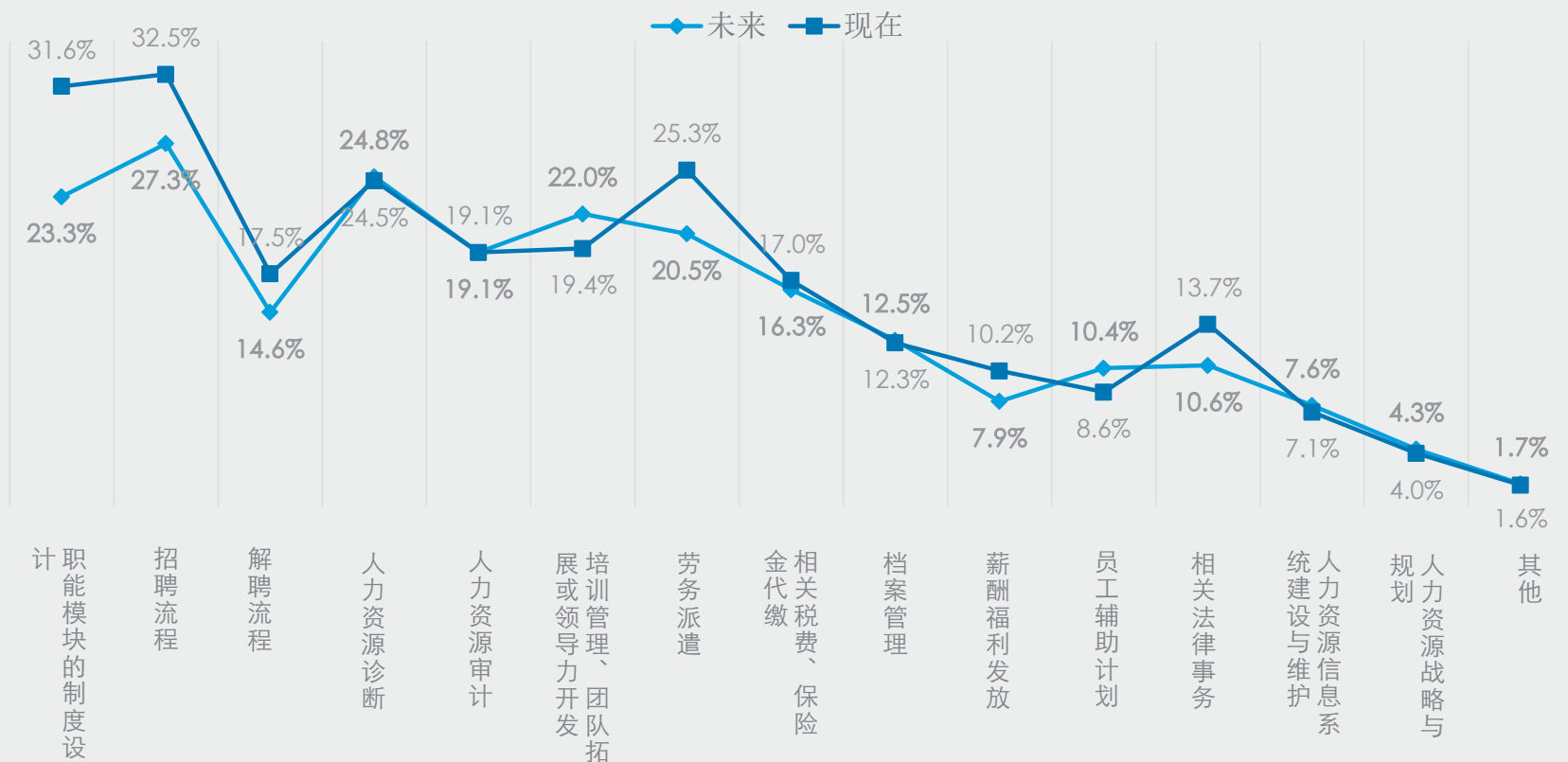


# HR模块外包项目类型分析

较多被企业外包的项目类型有：职能模块的制度设计、招聘流程、劳务派遣、人力资源诊断等。

人力资源战略与规划、人力资源信息系统建设与维护、薪酬福利发放以及员工辅助计划，被企业视为较核心的项目，较少被外包给第三方。

## HR从业者单位外包项目及占比



数据来源：人大劳人院问卷调查样本 Base: N=5,183

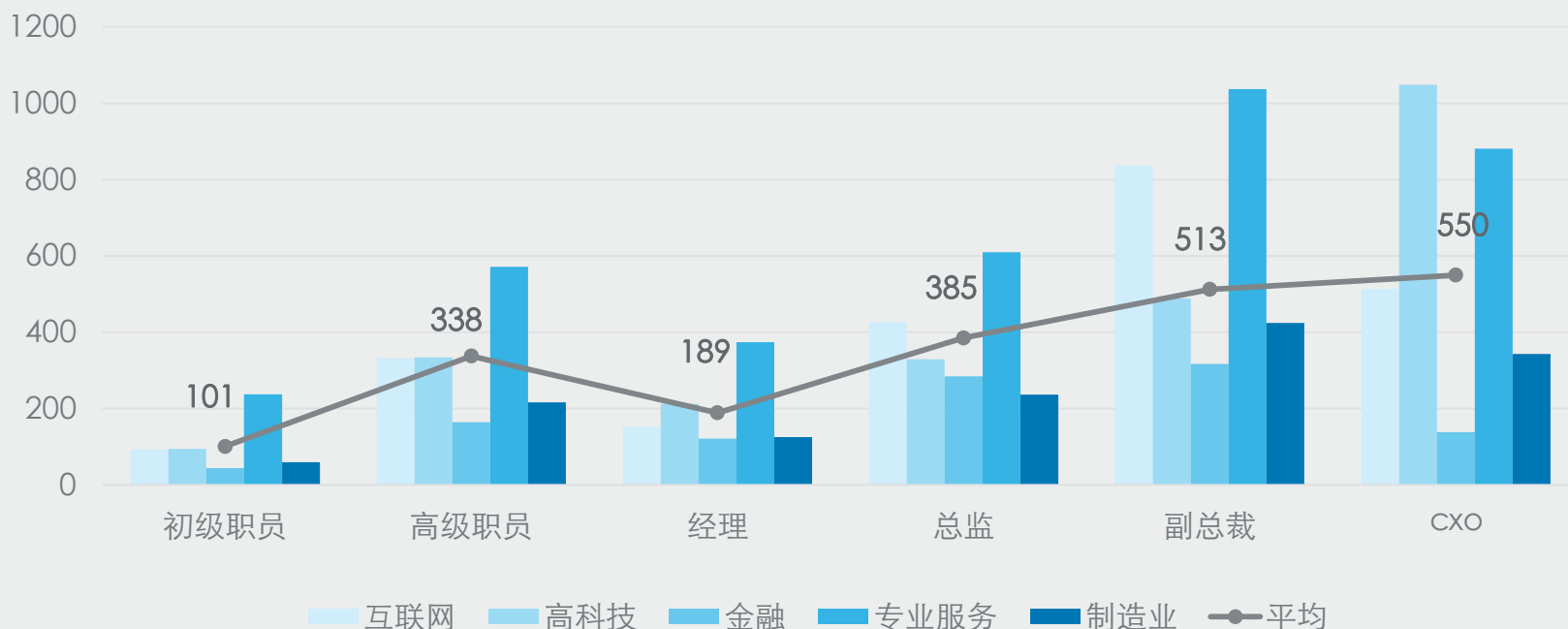
# 各行业各职级的HR人脉数量分析

在职场，越社交，越成功。LinkedIn档案中的人脉数量很大程度上可以反映出个人在职场中的活跃度。

HR从业者平均人脉数量随着职级的升高而显著增长。金融、专业服务和制造业基本遵循了人脉增减的规律，金融和制造业HR的人脉数量在各职级都低于平均值，专业服务行业HR人脉数量在各职级都高于平均值。由此说明金融和制造业HR在职场社交领域较为被动，而专业服务HR则比较活跃。

互联网HR在副总裁职级人脉数量达到最大值。高科技HR在CXO职级人脉数量达到最大值。

## 各行业各职级的HR人脉数量

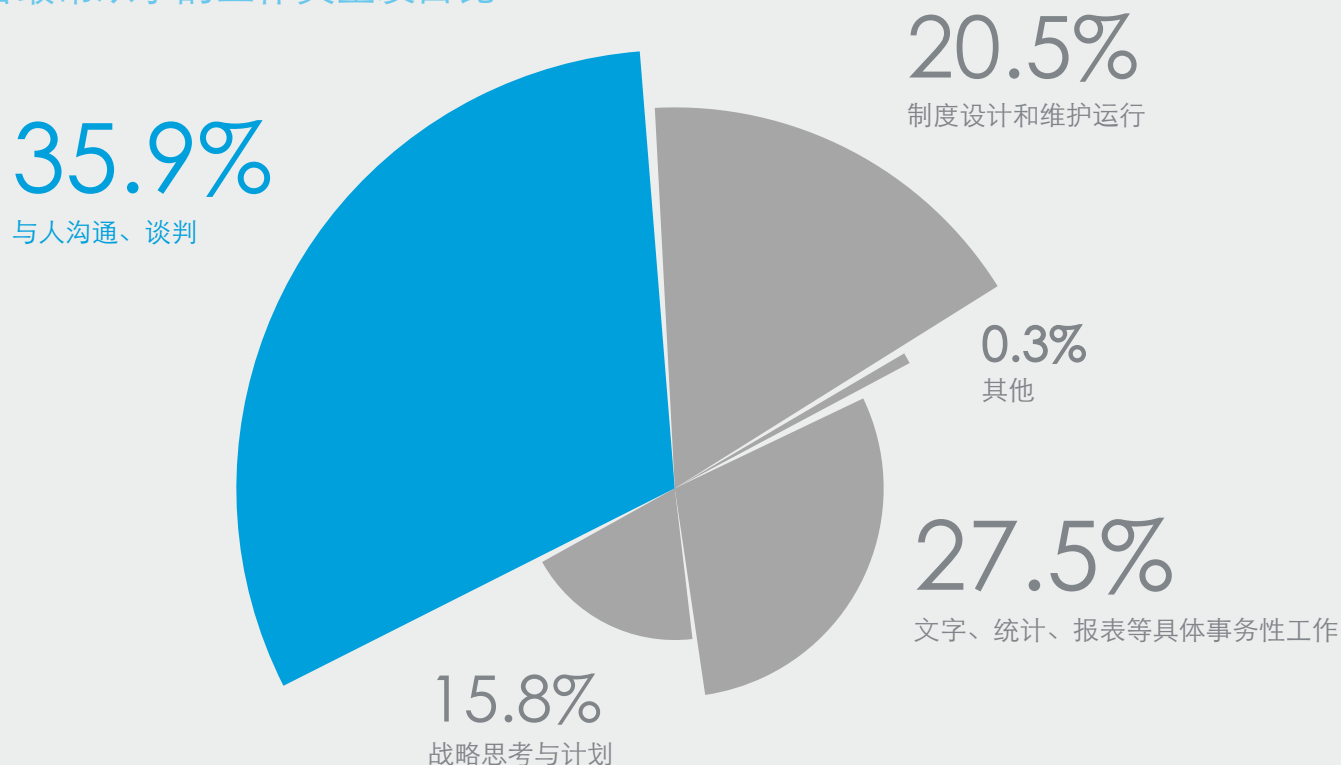


# HR从业者最常从事的工作类型分析

“与人沟通、谈判类工作”（35.9%）是HR最常从事的工作类型，其次是文字、统计、报表等具体事务性工作（27.5%）。

其余工作类型分别是：制度设计与维护运行（20.5%）、战略思考与计划（15.8%）。

## HR从业者最常从事的工作类型及占比

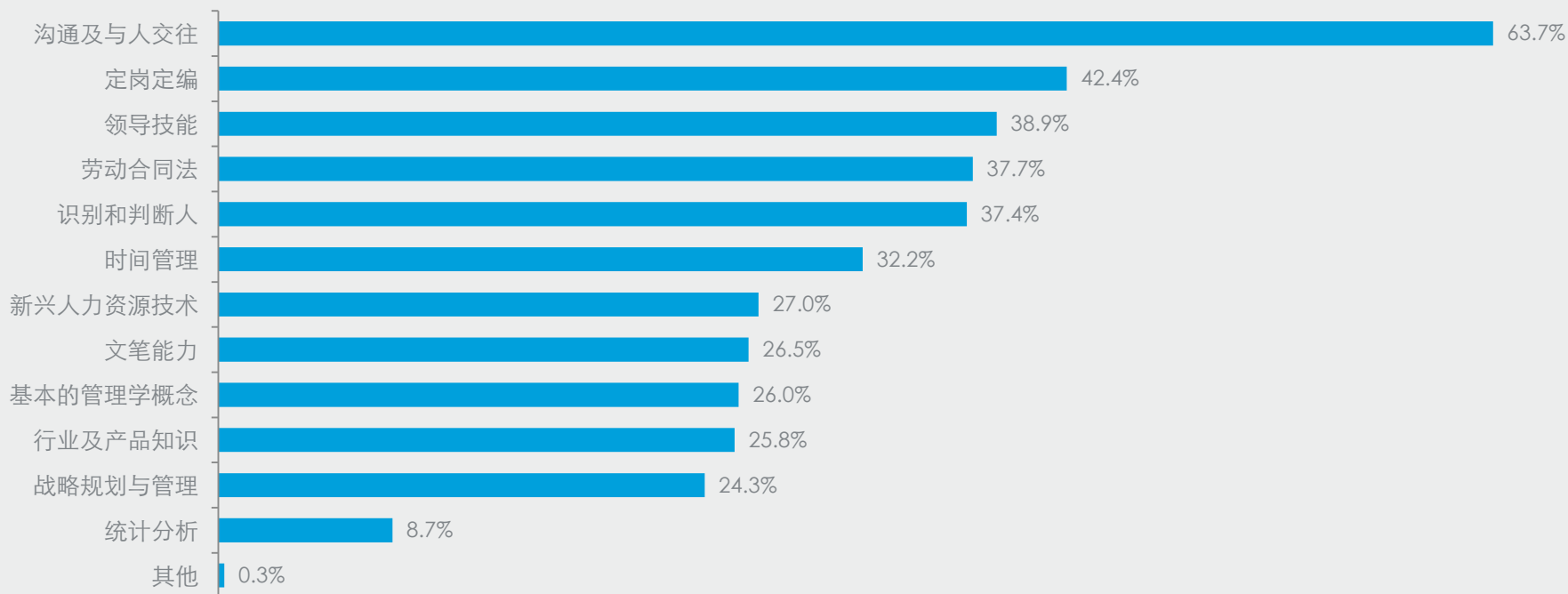


# HR从业者必备知识与技能分析

由于HR最常从事沟通谈判工作，高达63.7%的HR从业者表示沟通及与人交往能力必不可少，其次是定岗定编和领导技能。

占比最少的三项技能分别是：统计分析（8.7%）、战略规划与管理（24.3%）和行业及产品知识（25.8%），HR若要成为业务的战略伙伴、提升在企业内的核心地位，对于这三点技能应该给予更高的关注。

## HR从业者必备知识与技能及占比

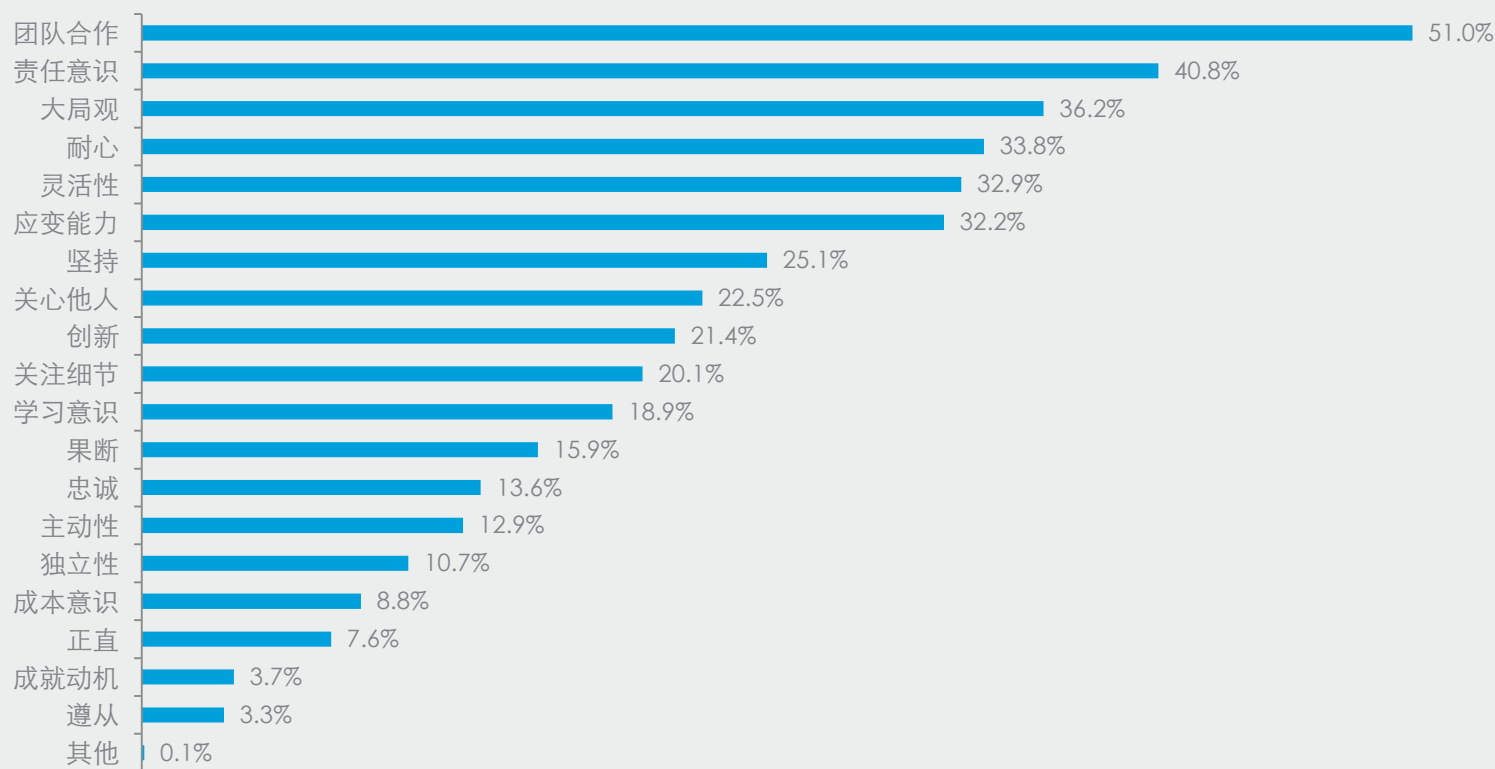


# HR从业者必备态度和行为分析

高达51%的HR从业者表示团队合作精神必不可少，其次责任意识（40.8%）和大局观（36.2%）也被认为是应该具备的态度和行为。

被最少HR从业者认为是HR必备态度和行为的选项为：遵从(3.3%)和成就动机（3.7%）。

## HR从业者必备态度和行为及占比





# HR从业者教育背景

# HR从业者教育背景分析

1

HR从业者中，硕士以上学历占比近4成。其中金融行业对学历要求最高，硕士学位以上从业者占比到达44%；

2

13.8%的HR从业者拥有海外留学背景。香港、澳洲和英国是HR从业者最喜欢选择的留学国家；

3

在全部HR从业者中，仅有19%的HR从业者在校学习时，主修HR相关专业课程；

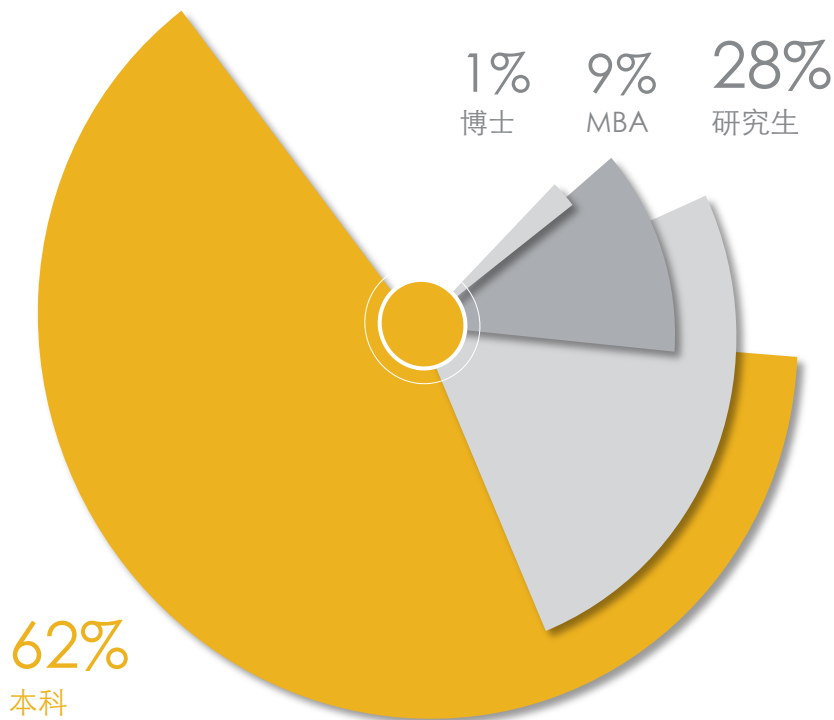
4

主修HR专业的从业者在高级别HR从业者（总监及以上级别）中，并无优势，在总监及以上级别人数方面占比相近。

# HR最高学历占比及分析

## HR从业者最高学历占比

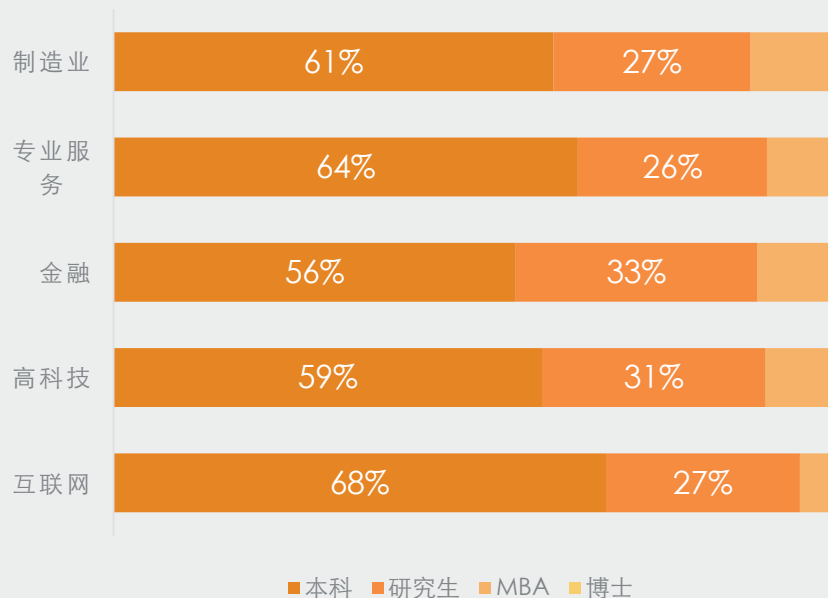
HR最高学历比例为：本科:研究生:MBA:博士 = 62%:28%:9%:1%。



## HR最高学历占比、行业

在重点研究的五个行业中，高科技、专业服务和制造业比较符合平均HR最高学历比例。互联网和金融则有所不同。

互联网行业最高学历为本科的HR比例较高，最高学历为MBA的HR比例低于平均值，说明互联网行业HR学历整体偏低。金融行业最高学历为本科的HR比例较低，最高学历为研究生的比例较高。说明金融行业HR学历整体较高。



# 国内TOP20毕业院校

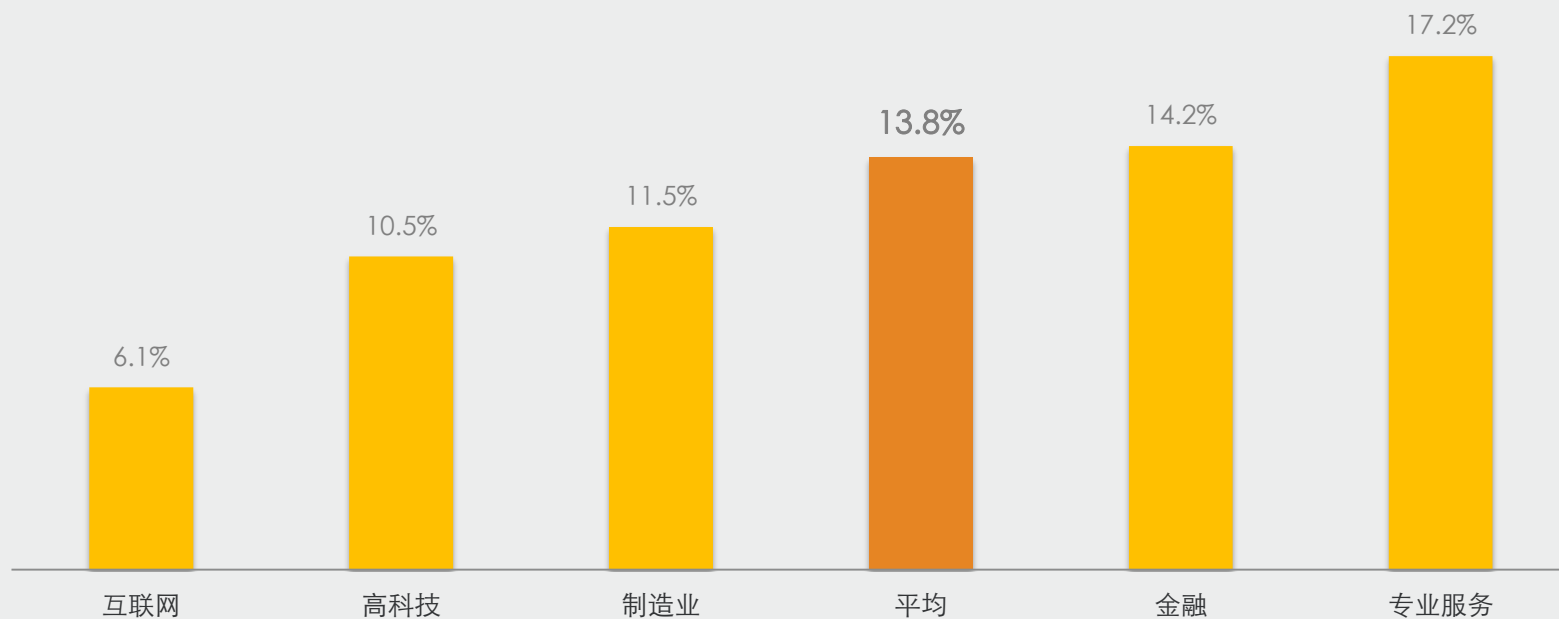
1	中国人民大学	11	华东理工大学
2	华东师范大学	12	同济大学
3	复旦大学	13	南开大学
4	上海交通大学	14	南京大学
5	上海大学	15	北京师范大学
6	上海师范大学	16	武汉大学
7	北京大学	17	四川大学
8	上海外国语大学	18	广东外语外贸大学
9	浙江大学	19	上海财经大学
10	中山大学	20	吉林大学

# HR从业者留学背景分析

13.8%的HR从业者拥有海外留学背景。

专业服务HR海外留学背景比例最高为17.2%，互联网HR海外留学背景比例最低为6.1%。

## HR从业者中有留学背景的人数占比



# 境外TOP20毕业院校

1	香港大学	11	罗格斯大学新布朗斯维克分校
2	曼彻斯特大学	12	格里菲斯大学
3	悉尼大学	13	利物浦大学
4	香港理工大学	14	新加坡国立大学
5	伯明翰大学	15	拉夫堡大学
6	利兹大学	16	香港浸会大学
7	香港中文大学	17	爱丁堡大学
8	纽卡斯尔大学	18	伦敦政治经济学院
9	莱斯特大学	19	谢菲尔德大学
10	华威大学	20	兰卡斯特大学

# HR从业者中HR专业占比及所学专业排名分析

## HR从业者中HR专业毕业生占比

仅有19%的HR从业者在校学习时，主修HR相关专业课程。



## HR从业者所学专业排名

HR从业者中，商科类是从业者较多主修的专业类型，而除此之外语言类、文学类、心理学专业的毕业生也较多地选择从事人力资源相关工作。

1	人力资源管理
2	英语
3	工商管理
4	经济学
5	MBA
6	心理学
7	国际商务
8	企业管理
9	语言
10	文学

# 非HR专业和HR专业毕业生各职级人数分析

HR专业毕业生中的高级别职级占比（12%），与非HR专业毕业生（12.9%）相比并无优势。

## 非HR专业毕业生与HR专业毕业生各职级人数占比

### 非HR专业毕业生



### HR专业毕业生





# HR职业发展情况

# HR职业发展情况分析

1

男性HR从业者在晋升方面具有优势，平均晋升至总监所需时间相比女性快0.3年；

2

HR专业毕业在晋升方面更具优势。HR专业从业者相比非HR专业的从业者晋升至总监的速度快0.5年；

3

行业成熟度越高，行业中的HR从业者晋升至总监所需时长越长。互联网行业的HR从业者拥有最快的晋升速度，平均晋升至总监所需时间仅为7.68年；

4

硕士学历晋升最快，而博士学位则在晋升速度方面表现最差；

5

在职能方面，**猎头和招聘岗位**的从业者平均晋升至总监所需时长**低于平均水平**。

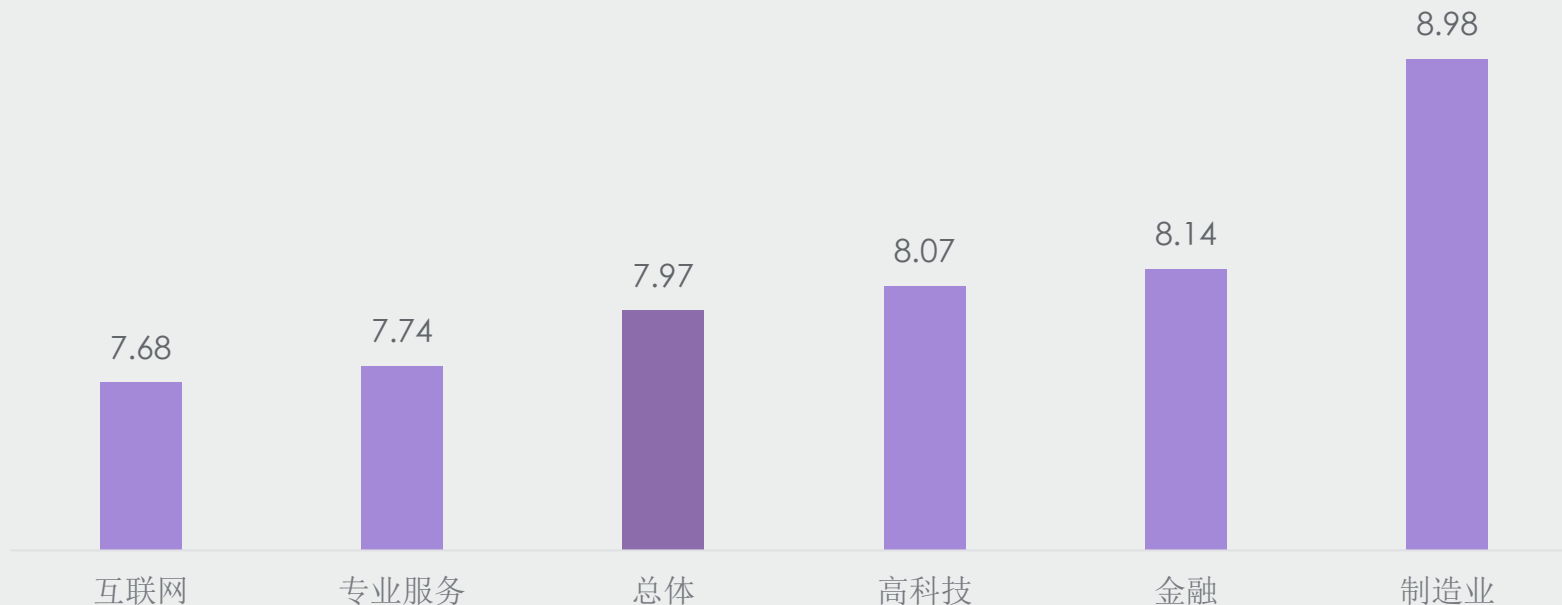
# 不同因素对晋升时长的影响分析 - 行业

HR从业者平均晋升至总监的时间为7.97年。

从主要研究的五个行业来看，互联网行业和专业服务行业晋升至总监所需时间较短，低于总体的所需时间。而在制造业中，HR晋升至总监所需时长最长，需要近9年的时间。

因此可以看出，行业成熟度越高，晋升至总监所需的时长越长。

## 不同行业HR从业者晋升至总监所需时间（年）



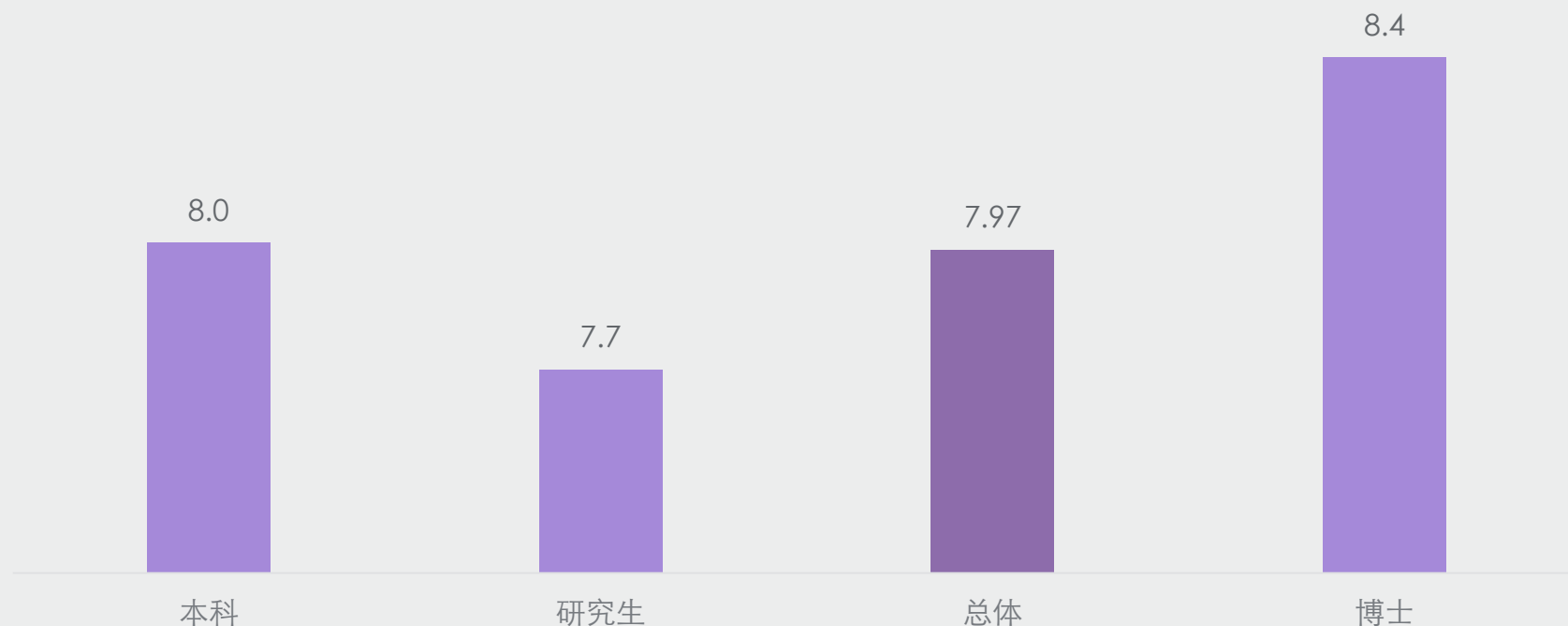
# 不同因素对晋升时长的影响分析 - 教育

不同教育背景也会对从业者晋升时长产生影响。

研究生学历从业者晋升至总监所需时间最短为7.7年，相对晋升时长最长的为博士学历，平均需要8.4年才能晋升到总监级别。

并非学历越高晋升时长越短，研究生学历从业者在晋升方面最具优势。

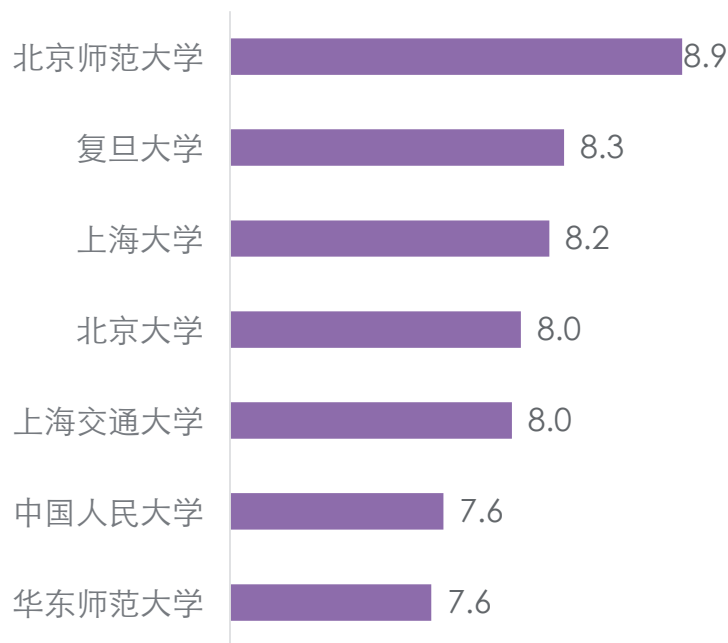
## 不同学历HR从业者晋升至总监所需时间（年）



# 不同因素对晋升时长的影响 分析 - 教育

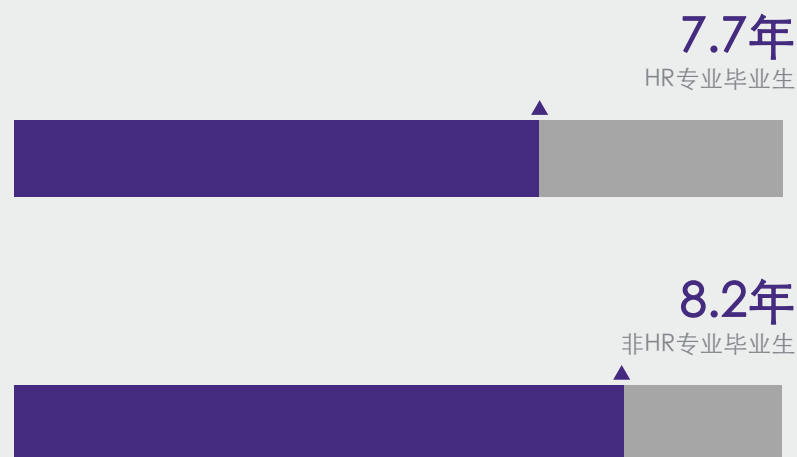
## 各大高校毕业生晋升至总监的时长（年）

从学校对晋升时长的影响来看，中国人民大学和华东师大毕业生在职场晋升方面最快，晋升至总监平均仅需7.6年。



## HR专业毕业生与非HR专业毕业生晋升至总监的时长（年）

而从HR从业者在校学习的专业情况看，HR专业毕业生在晋升方面占有较大优势，晋升至总监平均所需时间为7.7年，相比非HR专业毕业生，会领先半年时间。



# 不同因素对晋升时长的影响分析 - 性别

在HR行业中，女性从业者人数约为男性的3倍，具有绝对的人数优势。但是这并不意味着女性从业者在晋升方面也同样具有优势。

通过LinkedIn大数据可以看出，男性从业者平均晋升至总监仅需7.8年，比女性从业者快0.3年。由此可以看出，男性从业者在HR行业中更容易得到晋升的机会。

## 不同性别HR从业者晋升至总监所需的时间（年）

8.12年

女性



7.97年

平均



7.77年

男性

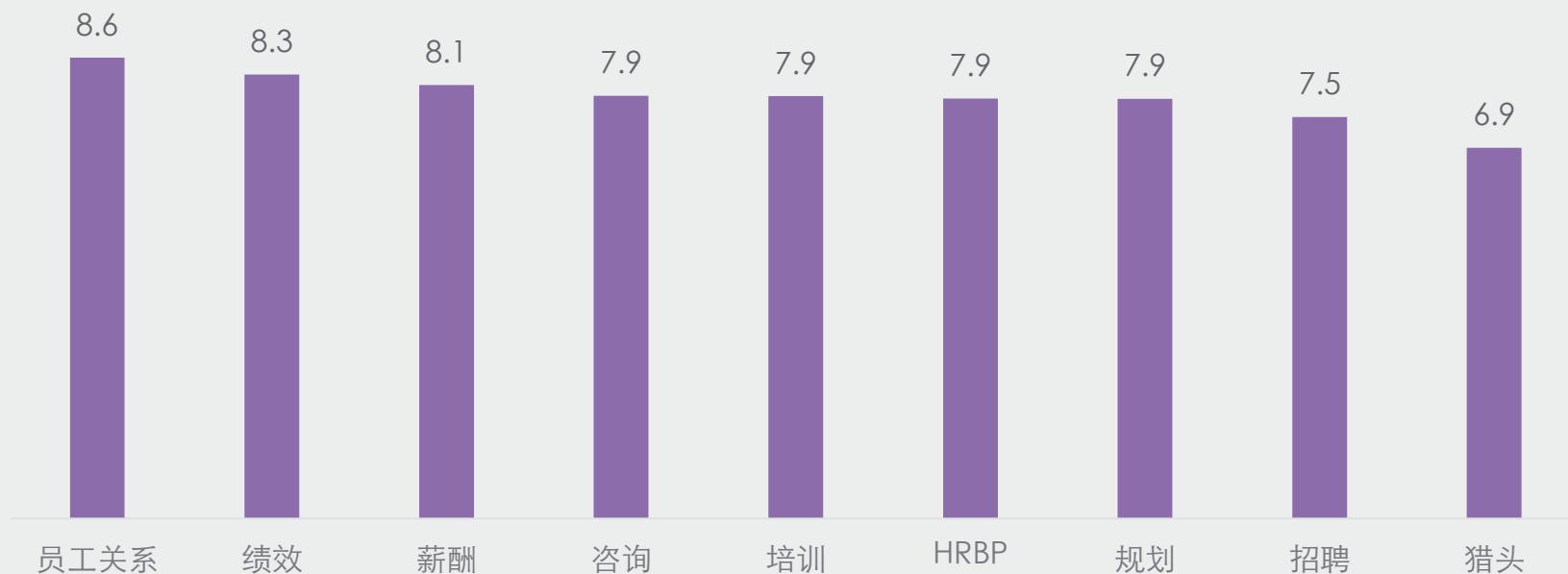


# 不同因素对晋升时长的影响分析 – 职能

不同职能的从业者在晋升方面也有着较大的区别，最大时间差高达1.7年。

人力资源服务类职能，晋升至总监相对较快，猎头职能的从业者平均晋升至总监仅需6.9年。而招聘类工作的从业者晋升至总监也比HR平均晋升时长短。而晋升时长相对较长的职能分别为员工关系、绩效和薪酬，平均晋升至总监时长均超过8年。

## 不同职能HR从业者晋升至总监所需的时间（年）

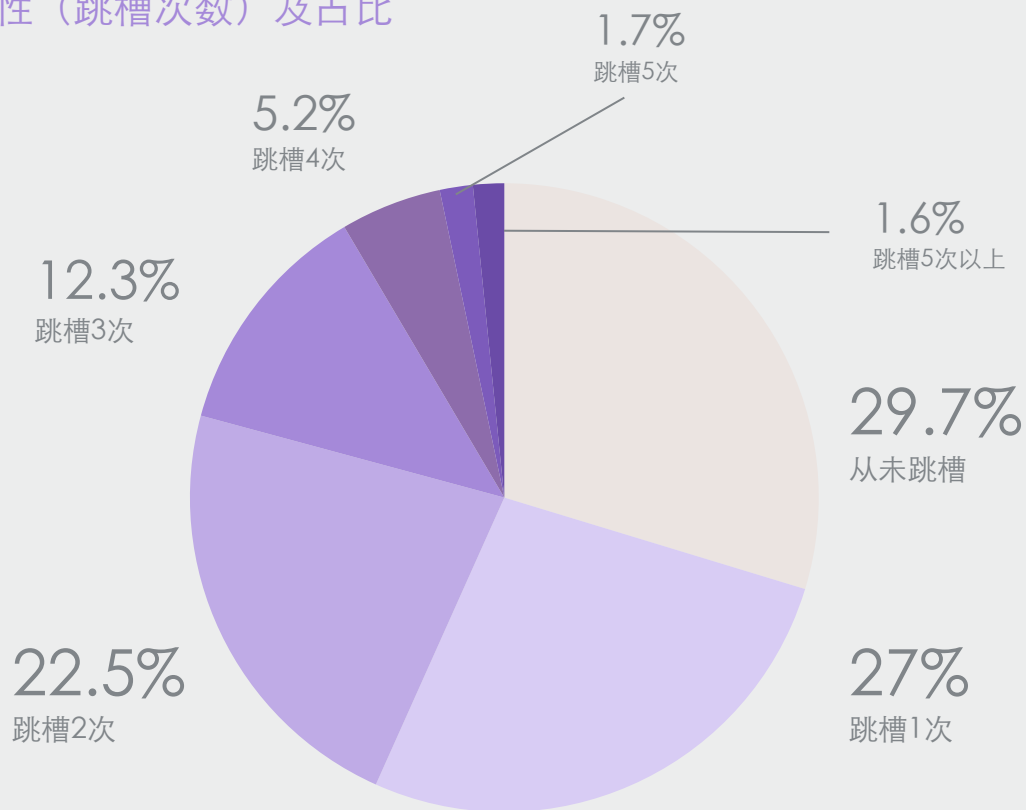


# HR从业者工作稳定性分析

HR行业从业者工作稳定性较强，至今为止，未跳槽的从业者占比29.7%。

换过一家单位的HR从业者占比27%。换过两家单位的占比22.5%。换过三家单位及以上的占比20.8%。

## HR从业者工作稳定性（跳槽次数）及占比



# HR从业者职业承诺分析

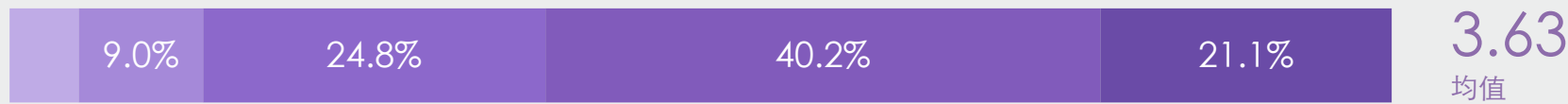
表示热爱人力资源管理的从业者占比68.6%。

表示重做职业选择依旧不会放弃人力资源管理职业的HR从业者占比61.3%。

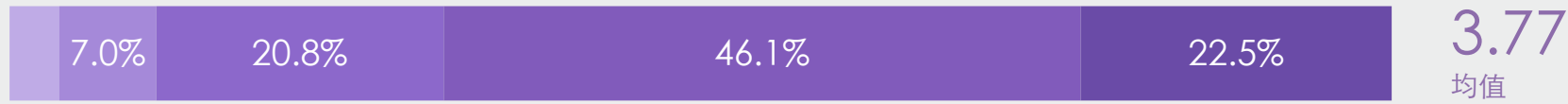
同时，有10.6%和14%的从业者表示不热爱人力资源管理职业以及重做选择时会放弃该职业。

## HR从业者职业承诺及占比

### 总会选择人力资源工作



### 热爱人力资源管理职业



■ 非常不同意    ■ 比较不同意    ■ 不确定    ■ 比较同意    ■ 非常同意

# HR从业者离职倾向分析

总体而言，HR对工作的满意度较高，对现在单位工作情况满意的占比61.8%，不满意的仅占15%。

表示近期考虑更换工作和职位的人占比分别为29.4%和25.4%。

## HR从业者离职倾向及占比

对现在的工作感到满意



3.58  
均值

不再做人力资源管理类工作



2.6  
均值

近期想离开单位



2.75  
均值

■ 非常不同意   ■ 比较不同意   ■ 不确定   ■ 比较同意   ■ 非常同意

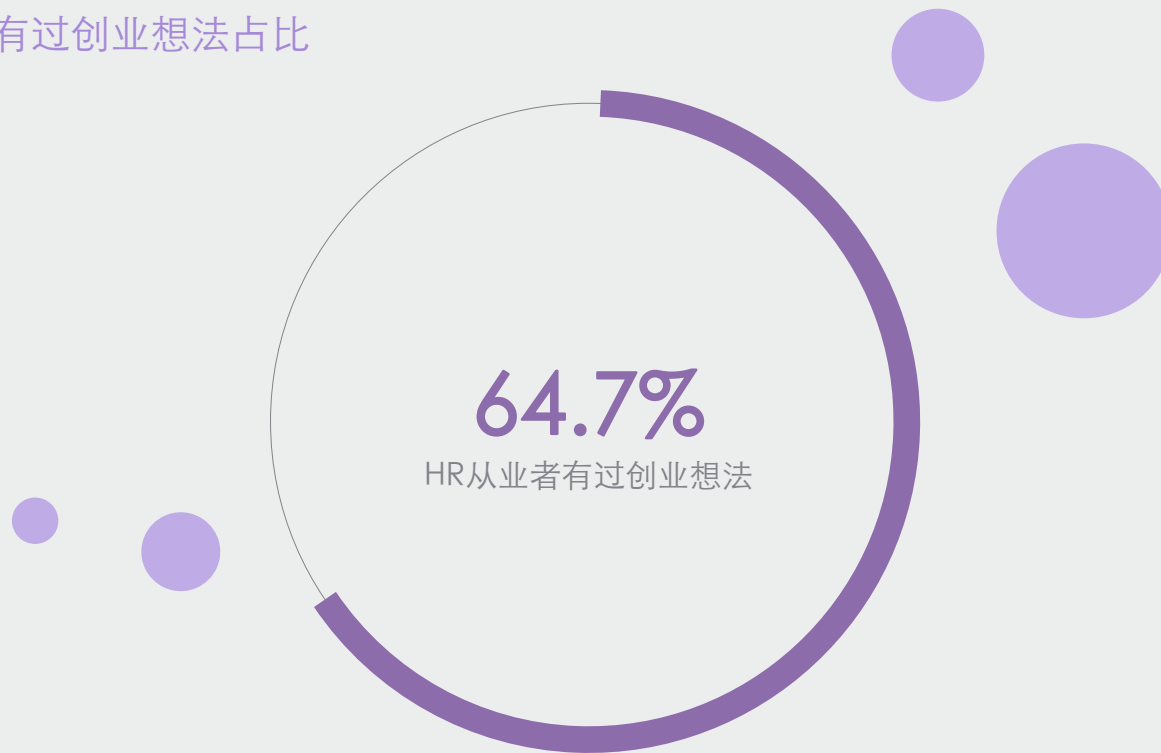
(评分区间为1-5分，其中1分代表“非常不同意”，5分代表“非常同意”)

数据来源：人大劳人院问卷调查样本 Base: N=5,183

# HR从业者是否有过创业想法

高达65%的HR从业者有过创业想法。在大众创新万众创业的时代，拥有专业技能的职场人也有了更多机会得以独立发挥个人价值。

## HR从业者是否有过创业想法占比



# 人力资本与职业发展分析

## 是否获得过与HR专业相关的学历或学位证书

获得HR专业有关学历学位证书的从业者相较于未获得的在去年工作收入、参加工作以来的晋升次数和对职业发展的整体满意度方面平均值都较高。

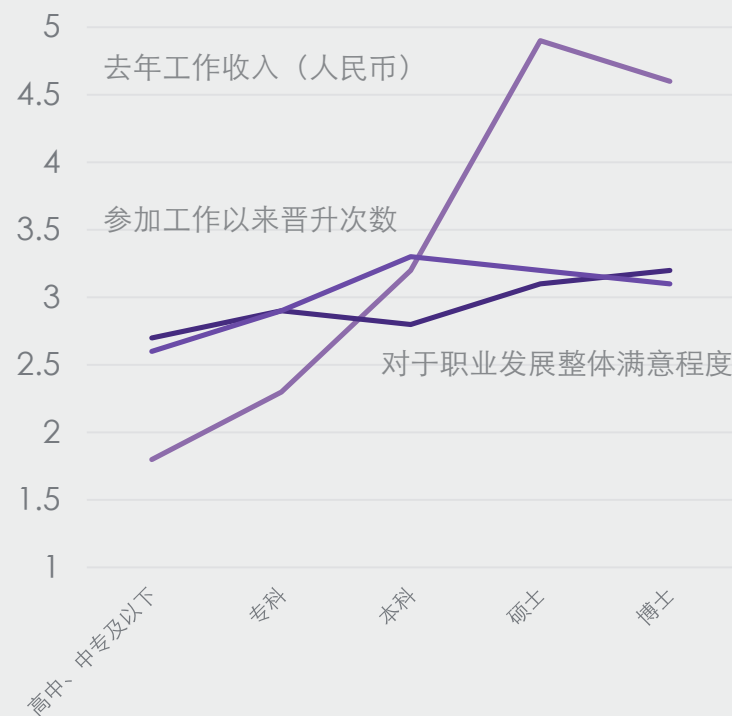


## 最高学历

收入方面：高中、中专及以下至硕士学历和收入成明显的正相关关系；博士学历收入并未高于硕士，但是高于本科。

晋升次数：整体较为平稳且和学历呈现正相关关系。

整体满意度：高中、中专及以下至本科学历与满意度成正相关关系，本科 - 博士满意度逐渐递减。

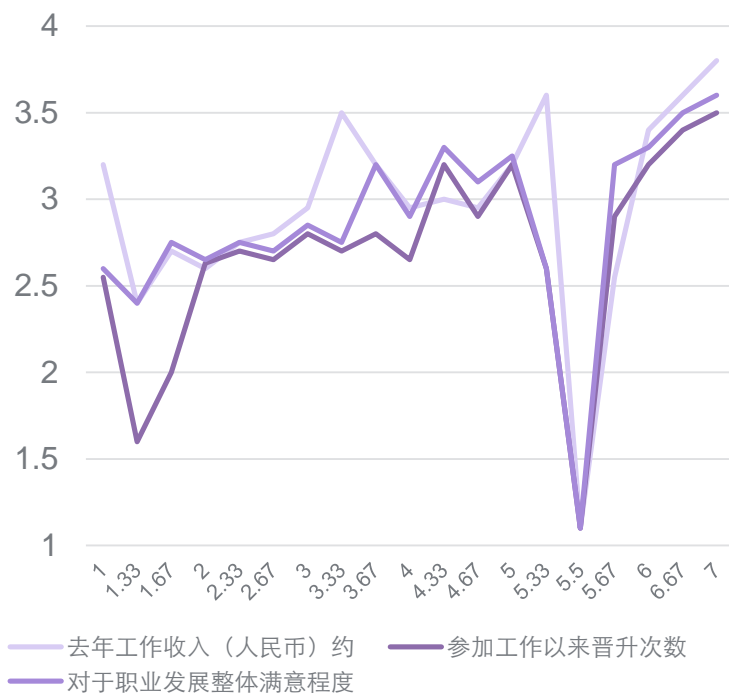


# 社会资本、心理资本与职业发展分析

## 社会资本与职业发展

去年工作收入、参加工作以来的晋升次数和对职业发展的整体满意度与社会资本整体呈现正相关关系，有部分区域呈现波动。

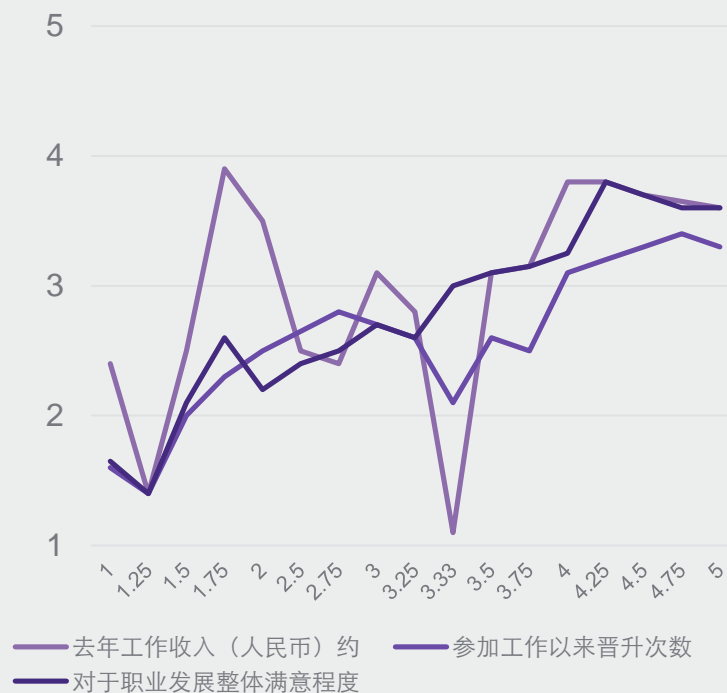
正相关趋势中有两个低值，分别为社会资本等于1.33和5.0，此时的各项指标均处于低峰。



## 心理资本与职业发展

去年工作收入、参加工作以来的晋升次数和对职业发展的整体满意度与心理资本整体呈现相同的正相关关系，有部分区域呈现波动。

正相关趋势中有一个低峰和一个高峰，分别为心理资本等于1.70和3.33，此时的各项指标分别处于高峰和低峰。





# HR从业者职业满意度情况

# HR从业者职业满意度情况分析

1

半数HR从业者对薪酬不满意，认为低于自己的期望；高达63.4%的HR从业者认为自己的知识、技能和经验水平超过目前工作要求。

2

虽然如此，HR从业者工作投入感较高而工作倦怠感较低，他们比较认可这份工作给个人能力带来的提升以及帮助其实现职业目标。

3

从HR从业者压力来源方面看，HR的压力主要来自于“工作责任大”，此外时间紧任务重、工作要求高和缺少支持是排在其后的工作压力来源。

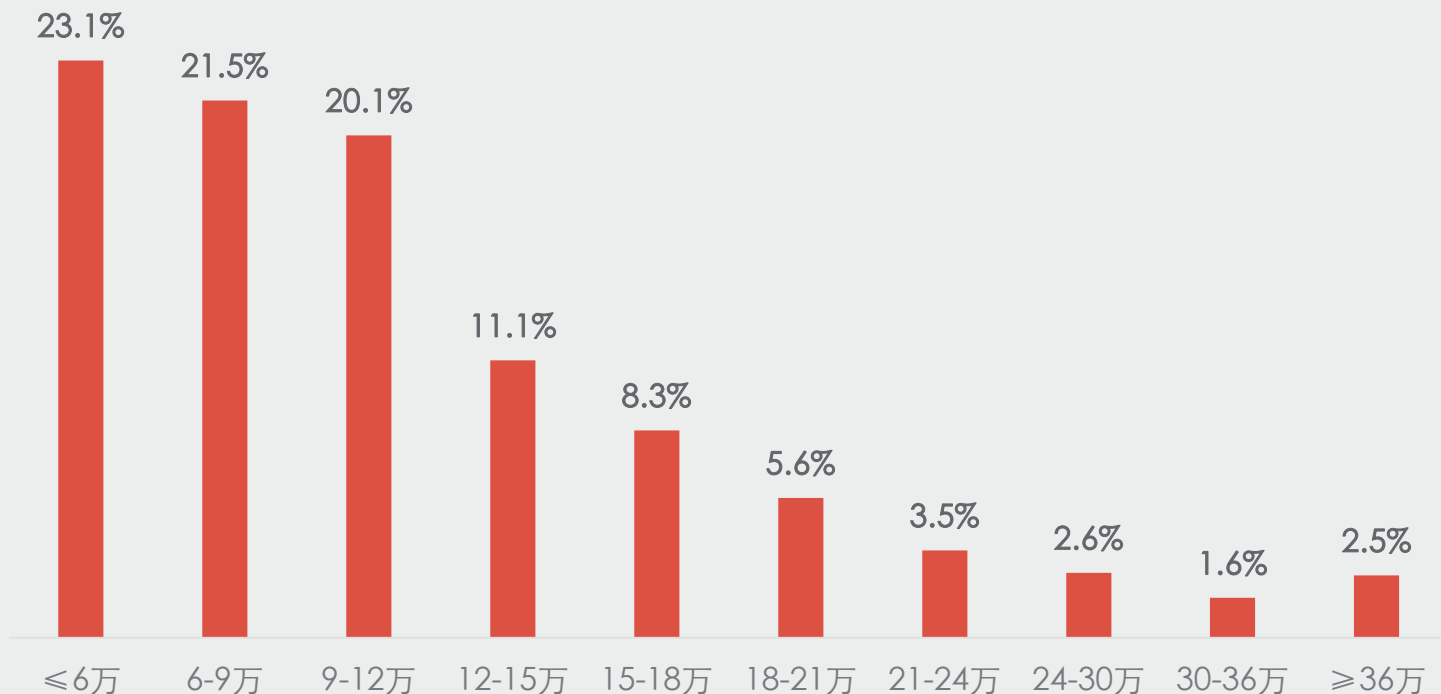
# HR从业者年薪分析

44.6%从业者年薪低于9万元，其中年收入少于6万元的占比最大，为23.1%。

31.2%的从业者年薪在9万 – 15万之间，年薪超过15万的占比达到24.1%。

该数据来源的样本多数来自于民营企业（39%）和国有企业（22%），对年薪数据分布可能有一定影响。

## HR从业者年薪及占比

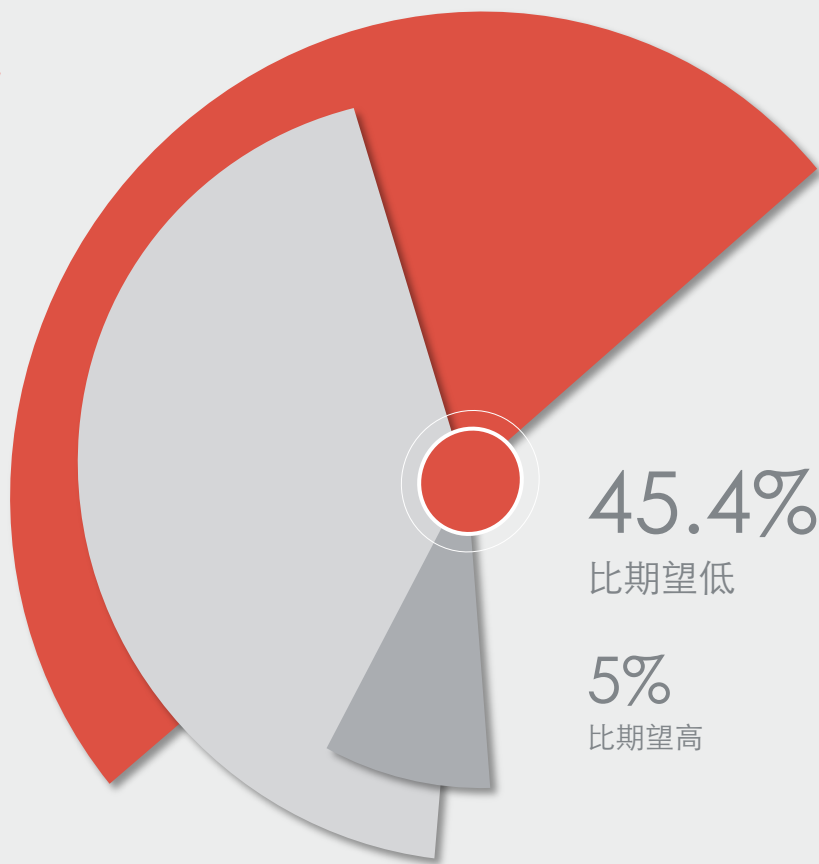


# HR从业者收入期望分析

45.4%的从业者表示自己的收入较期望值偏低，认为自己的收入超过预期的占比仅5%，其余49.6%的从业者认为自己的收入与期望值相符。

HR从业者收入期望及占比

49.6%  
与期望一致



45.4%  
比期望低

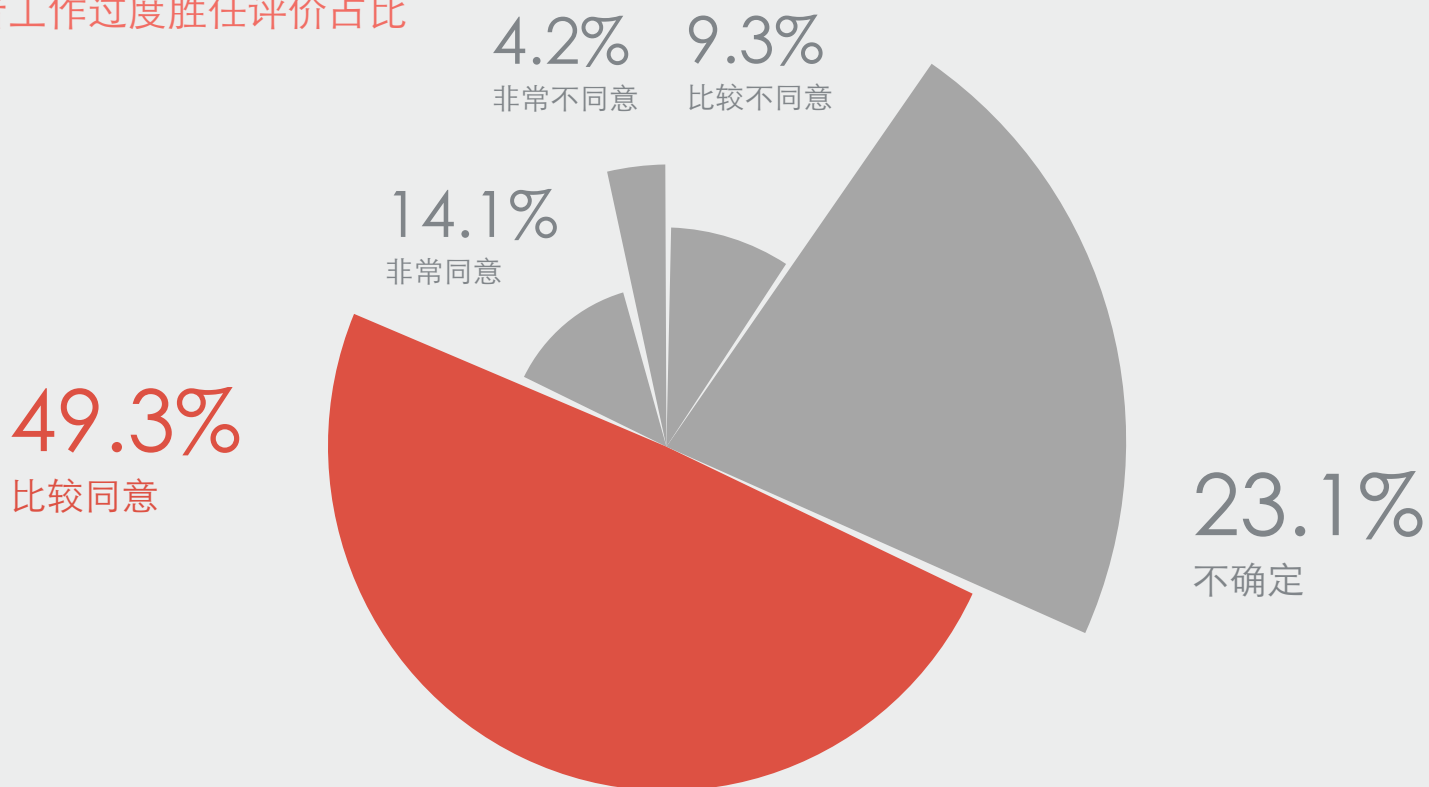
5%  
比期望高

# HR从业者工作过度胜任评价分析

对于自己对目前工作过度胜任的看法，63.4%的从业者同意这个观点，即认为自己的知识、技能和经验水平超过目前工作要求。

不同意这个看法的占比仅13.5%。

## HR从业者工作过度胜任评价占比



# HR从业者工作时间分析

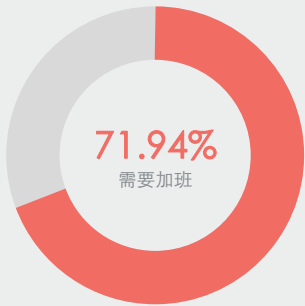
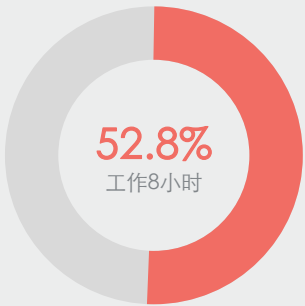
HR从业者平均每日工作时长为8.45小时。

52.8%的从业者表示工作时间为标准工作8小时，还有30.9%的从业者表示工作时长在8-10小时之间。

71.94%从业者表示每天标准工时之外还需要加班，平均加班时长为1.28小时。

## HR从业者工作时间

	N	极小值	中值	极大值	均值
每日平均工作时长	2243	1	8	15	8.45
每日平均加班时长	2242	0	1	10	1.28
每年平均出差频次	2242	0	2	200	4.32

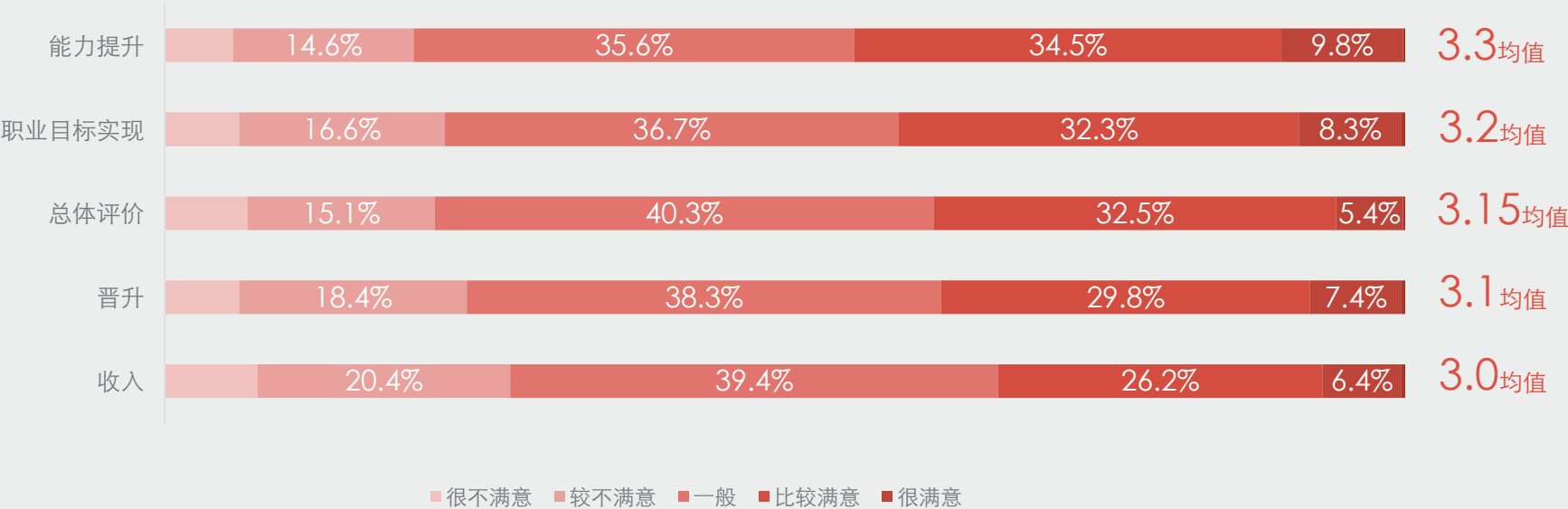


# HR从业者职业满意度分析

对于职业满意度评价，整体看来38%的HR从业者对自己的工作满意。

满意度最高的为能力提升，而晋升和收入则低于总体评价，可以看出虽然对晋升情况和收入水平不满意，但是HR比较认可这份工作给个人能力带来的提升以及帮助其实现职业目标。

## HR从业者职业满意度及占比



(评分区间为1-5分，其中1分代表“很不满意”，5分代表“很满意”)

数据来源：人大劳人院问卷调查样本 Base: N=5,183

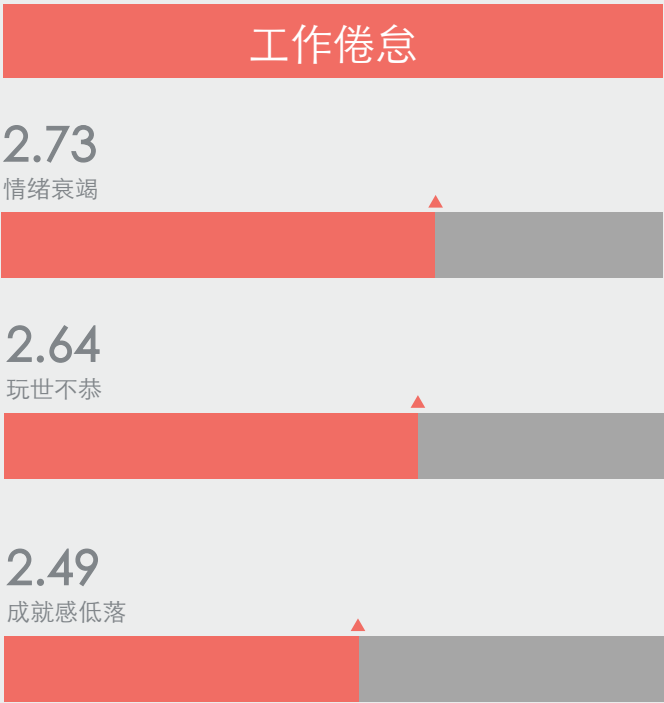
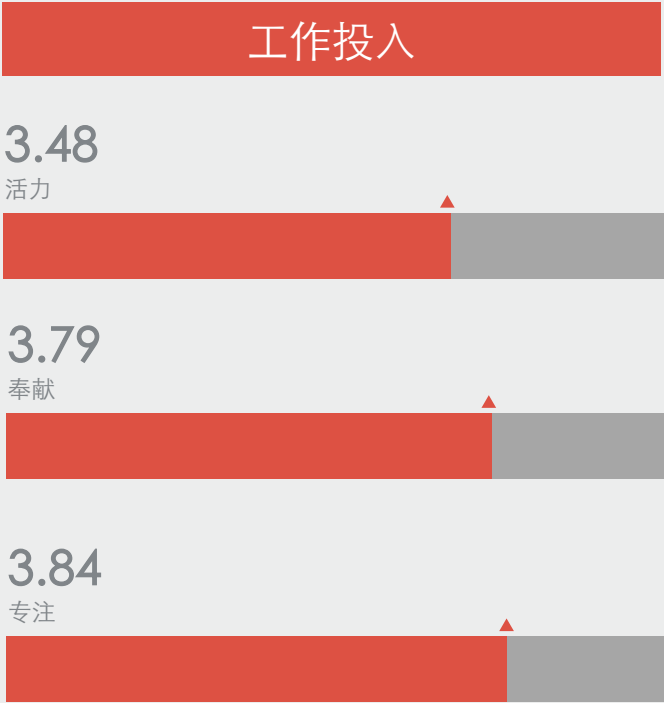
# HR从业者工作积极性分析

通过均值可以看出，工作投入的同意度远高于工作倦怠的同意度。其中HR从业者工作投入均分为3.70，在五点量表上偏向同意维度，即拥有工作投入度。而HR从业者工作倦怠均分为2.62，在五点量表上偏向不同意维度，即工作倦怠感不高。

HR从业者工作投入: 认为自己在工作中拥有活力、奉献精神和专注度的从业者占比较高，分别为60.1%、71.9%和75.4%。

HR从业者工作倦怠: 认为自己在工作中存在情绪衰竭、玩世不恭和成就感低落的从业者占比较低，分别为23.4%、25.5%和23.4%。

## HR从业者工作投入与倦怠



(评分区间为1-5分，最高分为5分)

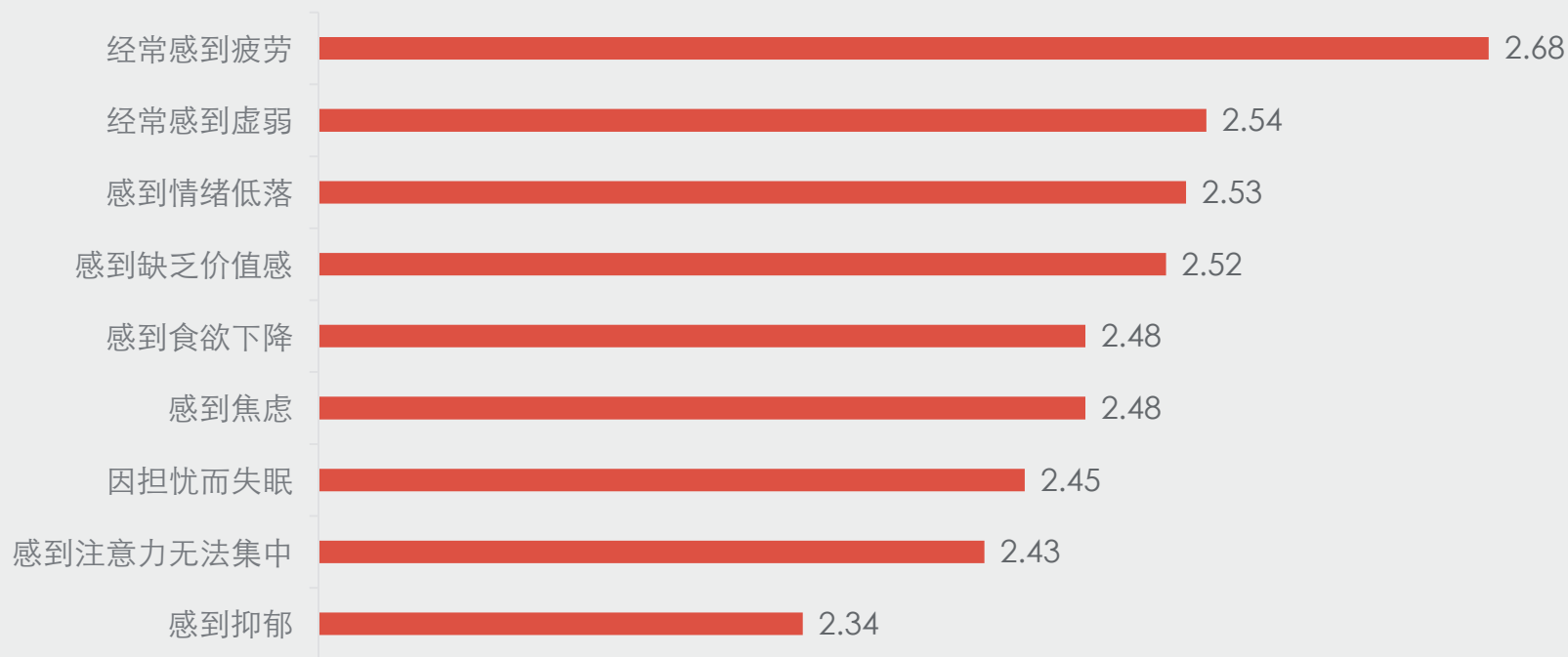
数据来源：人大劳人院问卷调查样本 Base: N=5,183

# HR从业者工作压力体验分析

24.3%的HR从业者表示自己比较符合或者非常符合具有工作压力的状态，即认为自己的工作压力较大或非常大。

具体看来，在各项工作压力指标中，HR从业者最常感受到的为疲劳感，得分为2.68，其余依次为：虚弱（2.54）、情绪低落（2.53）、缺乏价值感（2.52）、焦虑（2.48）、食欲下降（2.48）、因担忧而失眠（2.45）、注意力无法集中（2.43）和抑郁（2.34）

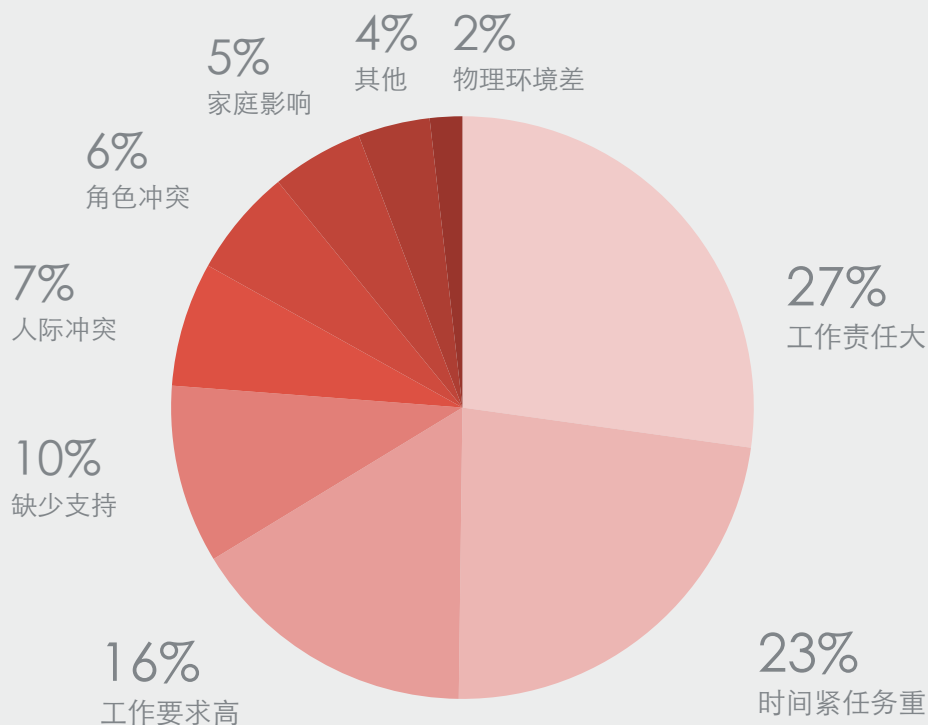
## HR从业者工作压力体验



# HR从业者工作压力来源分析

27.2%的HR从业者表示工作责任大是自己面临的重大压力源。此外时间紧任务重、工作要求高和缺少支持是排在2-4位的HR工作压力来源，分别占比23%、16.1%和9.9%。

## HR从业者工作压力来源及占比



# 关于 LinkedIn 领英



## 关于领英

LinkedIn（领英）是全球最大的职业社交网站，于 2003 年5月5日正式上线，截至2016年3季度用户数超过4.5亿，并在以每秒3位会员的速度增长，覆盖全球200多个国家，拥有24种官方语言版本，2016年被《财富》评为改变世界的50家公司之一。领英的使命是连接全球职场人士，使他们事半功倍，发挥所长；更长远的愿景则是为全球33亿劳动力创造商业机会，进而创建世界首个经济图谱。

## 关于领英中国智库

领英中国智库致力于将大数据和互联网的力量注入人才管理领域，提供关于人才战略的洞察。成立至今，响应“中国制造2025”、“普惠金融”、“互联网+”等国家发展战略，陆续发布了《中国制造人才白皮书》、《中国互联网金融人才白皮书》、《中国互联网最热职位人才库报告》等一系列基于大数据的独家行业人才报告。



关注微信公众号 / @LinkedInChinaHR

# 了解更多

领英智库将持续发布人才大数据洞察及行业趋势报告，为企业人才策略提供参考，如果您想要获取更多行业洞察，挖掘更多数据维度，请通过以下方式联系我们。

联系邮箱 / [chinalts@linkedin.com](mailto:chinalts@linkedin.com)

更多洞察 / [cn.talent.linkedin.com](http://cn.talent.linkedin.com)

拨打热线 / 400-010-6277

