

2024年中国企业海外人才招聘洞察

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

- 本报告基于HelloCareer过去三年帮助数百家来自不同行业的中国出海企业在不同国家完成本地人才招聘（2500个人才样本量）以及当地人才团队搭建的实际数据和案例，由霞光智库完成系统性研究及可视化呈现。中国新就业形态研究中心对本篇报告提供学术支持。
- **HelloCareer国际招聘**：成立于2015年，致力于为中国企业和机构提供定制化的海外招聘和跨国引才解决方案，覆盖海外资深专家、留学生、外籍人才等群体。通过不断丰富公司自有资源，同时整合不同国家和地区的外部资源，HelloCareer已经成功为TMT、汽车及零部件、新能源、金融投资、生物医药等不同行业的上百家公司和机构提供了定制化的国际人才招聘服务，帮助众多出海中资企业梳理海外招聘需求、组建海外团队或招募海外专业人才。www.hellocareer.cn
- **中国新就业形态研究中心**：是首都经济贸易大学、中国就业促进会联合发起组建的学术研究机构。中心目前由首都经济贸易大学运营，中国就业促进会提供指导支持。中心的宗旨在于推动新就业形态理论与实证研究，为政府决策部门提供理论和实证分析证据，为新就业形态总量、就业质量、劳动关系、社会保障等领域相关研究提供平台。

中国新就业形态研究中心表示，本报告显示中国出海企业对人才要求总体较高，本科和硕士学位以上学历人才占比86%，工作年限5年以上人才占比68%。汽车及零部件行业、社交游戏等泛娱乐产业人才需求旺盛，反映中国汽车行业正加速全球化布局，文化和娱乐产品在全球市场具有较高影响力。人才岗位分布特征揭示了中国出海企业目前主要处于市场扩张和品牌建设的关键阶段，企业正在市场扩张、品牌建设、提升产品本地化和客户服务水平等方面发力。与发达国家企业全球化扩张阶段相比，中国出海企业的人才招聘实践和模式反映出，中国更加重视文化融合和本地化策略、重视海外市场的适应速度，在全球化过程中更加依赖数字技术的创新应用。本报告为中国企业海外人才招聘提供了深入的洞察和实用的建议，有助于正在或计划出海的中国企业更好地理解海外市场的复杂性，制定更加科学合理的人才招聘战略。

目录

Contents

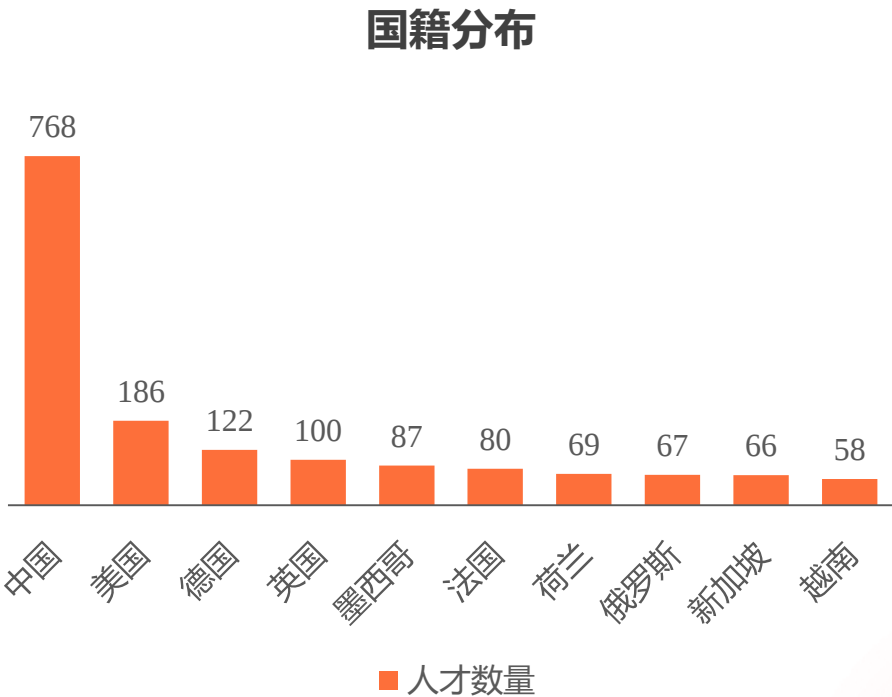
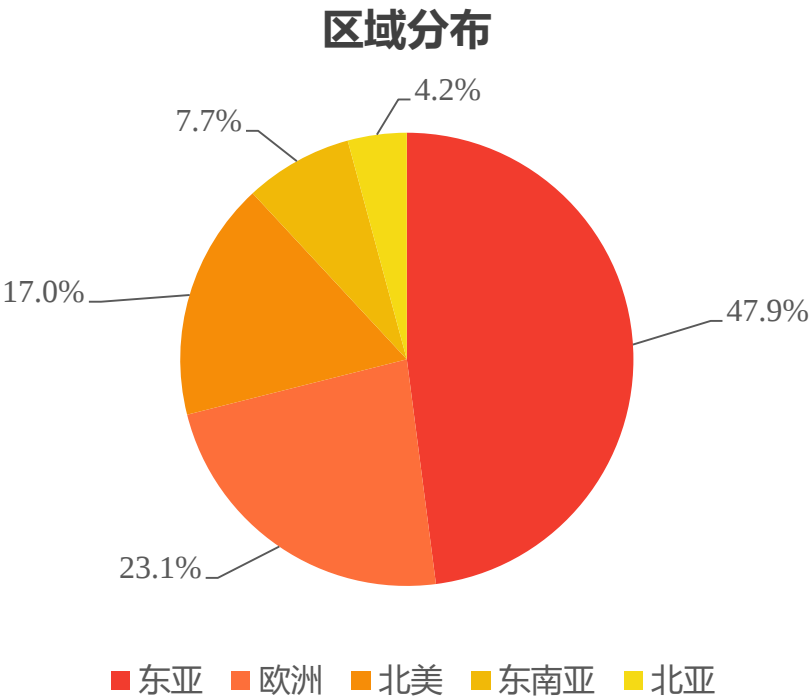
- 01. 中国企业海外人才招聘现状
- 02. 中国企业海外人才招聘困难及挑战
- 03. 中国企业海外人才招聘策略及建议

01

中国企业海外人才招聘现状

海外人才中近五成为中国国籍，欧美国籍总计占比超四成，拉美近两年也成为中国企业海外招聘热门区域

中国企业在海外招聘的人才中近五成为中国国籍，外籍员工中数量排名靠前的分别是美国、德国、英国等欧美国籍。具有国际化学习、工作和生活背景的中国籍人才依然是中国企业出海不可或缺的中坚力量。人才数量排名前十位的国家还有墨西哥、法国、荷兰、俄罗斯、新加坡和越南，这些国家都是近年来中国企业出海重点关注的热门地区。此外，近两年很多中国出海企业也开始关注巴西、秘鲁等拉美市场。

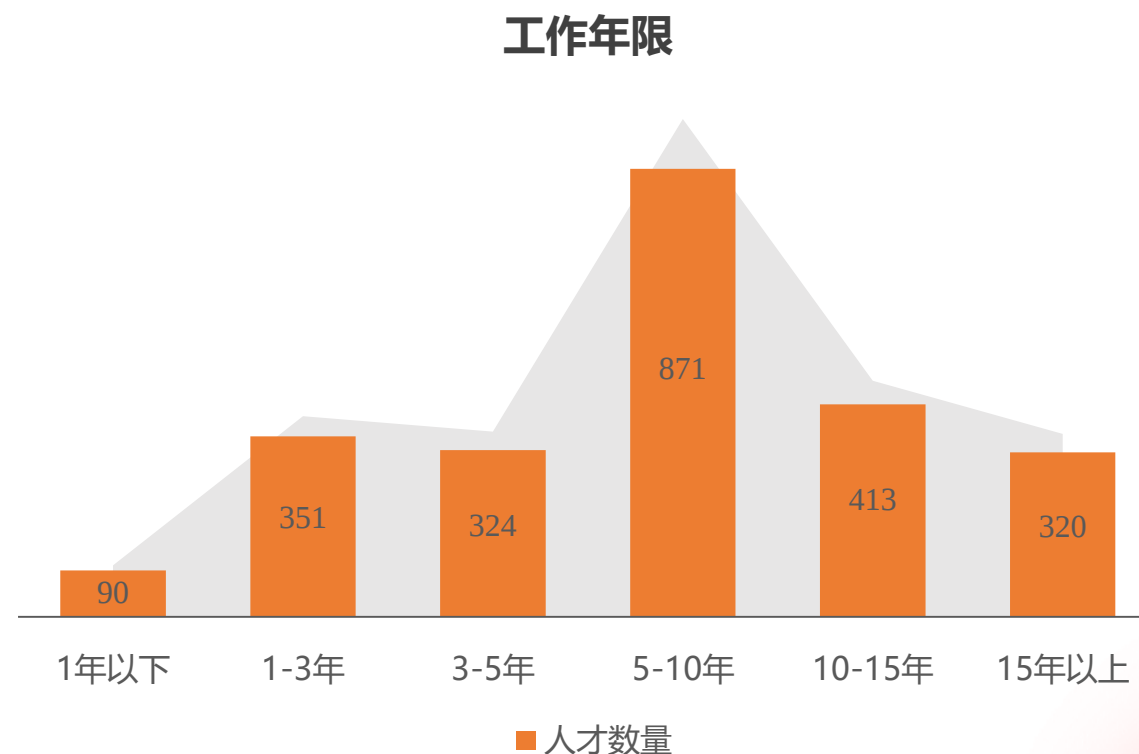
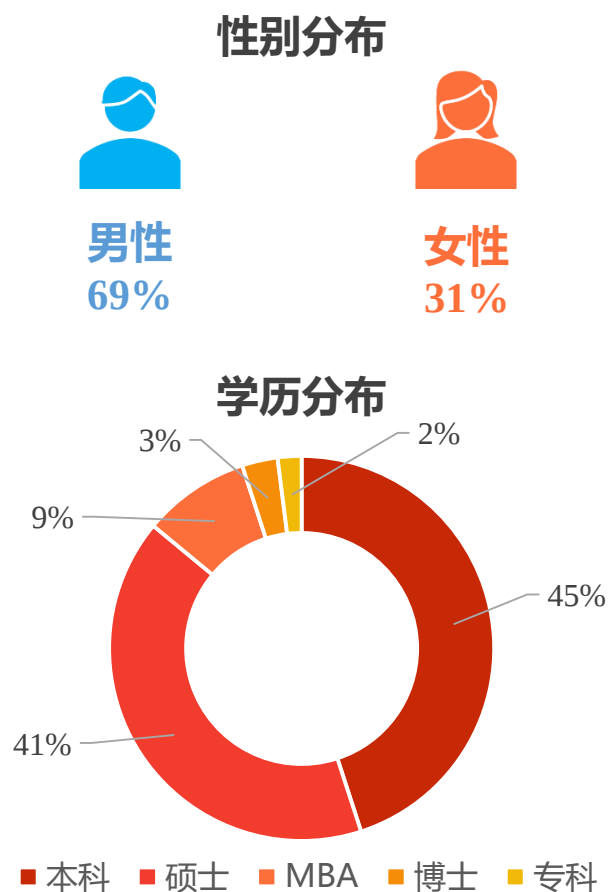


中国企业海外人才画像：性别、学历及工作年限

霞光智库 × HELLOCAREER
GLOBAL HIRING SOLUTION

男性占比为女性两倍，本科及以上学历人才约占98%，具备5-10年工作经验的成熟人才占比最高

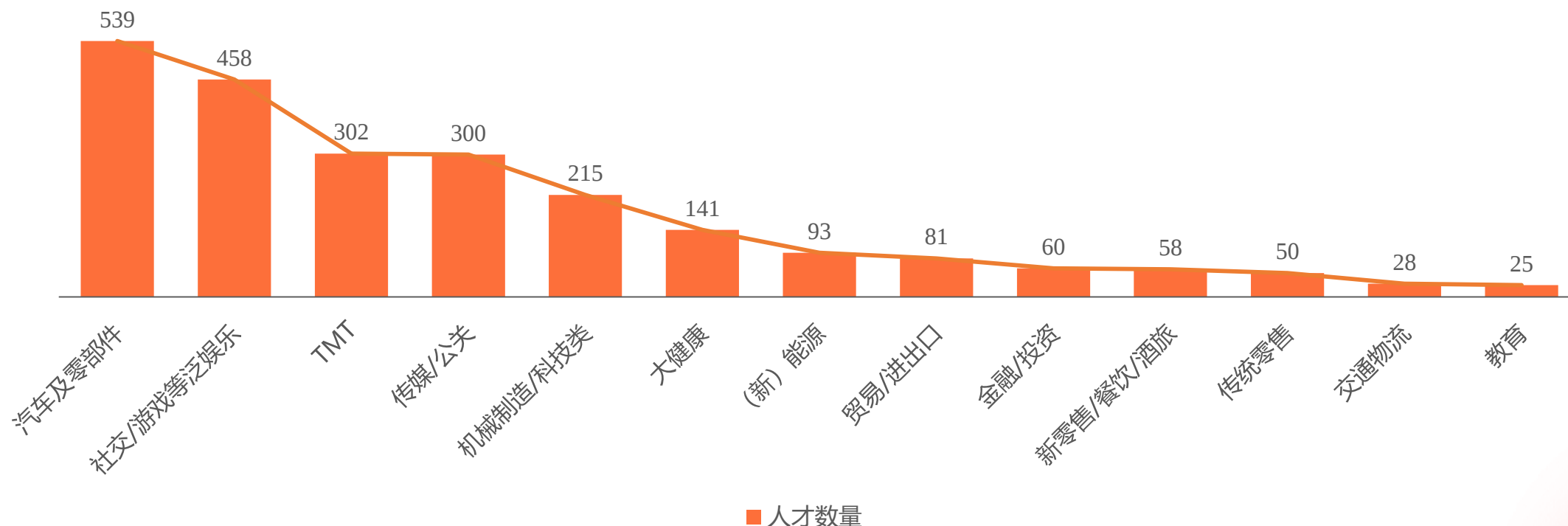
中国企业在海外招聘的人才中，男性和女性的占比分别为69%和31%，男性数量约为女性的两倍，主要是因为出海热门行业中制造类企业较多，此外与部分中高端岗位女性人才本身较少也有一定关系；学历方面，本科和硕士占比最多，总计接近九成；工作经验5-10年的成熟人才占比最高，主要是因为出海企业希望通过专业机构引进成熟的国际化人才，以便尽快推动全球业务开展。



汽车及零部件企业占比接近三成，中国出海企业所在行业已呈现出多样化趋势

中国出海企业中，汽车及零部件的企业占比最多，接近三成。此外，TMT、游戏、智能制造、跨境电商、新能源也是近几年中国企业出海较为集中的领域。通过市场反馈可以看出，出海的中资企业在行业和产品方面已逐渐呈现出多样化的趋势。

行业分布



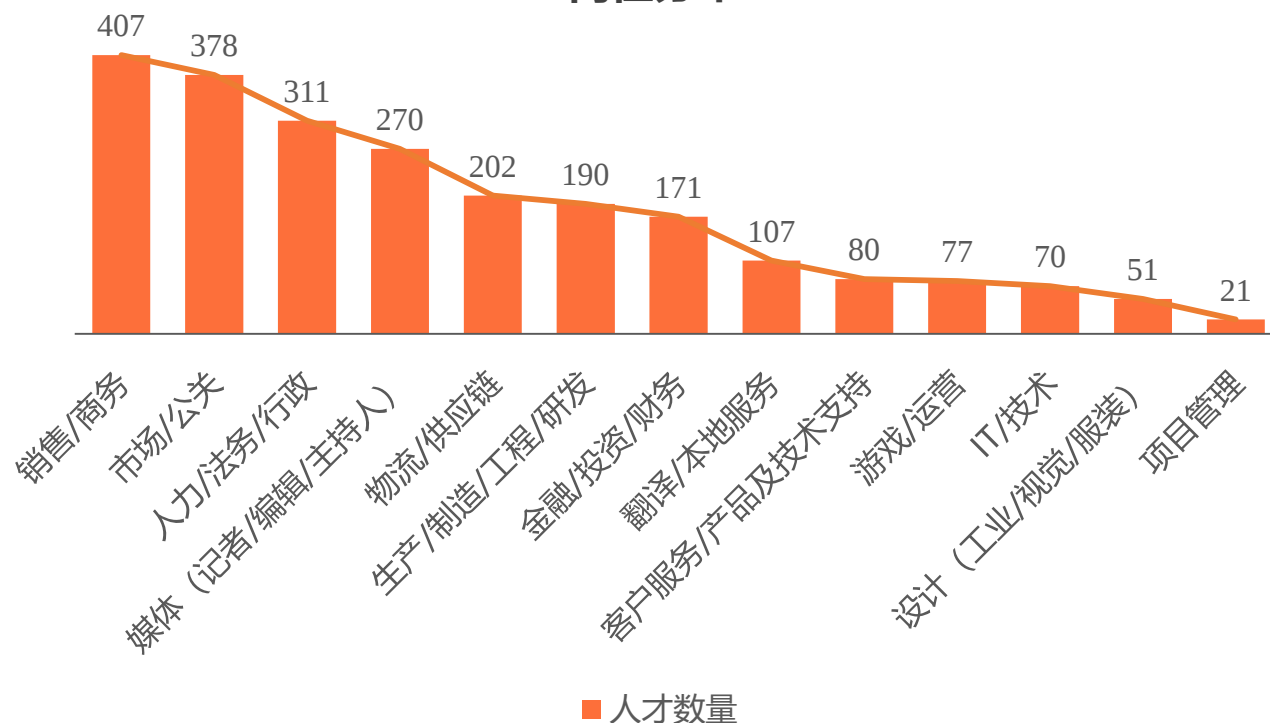
哪些岗位招聘数量最多？总部外派or本地招聘？当地华人or外籍员工？

观察1：销售及商务类人才招聘数量最多，主要是因为大部分中国出海企业急需开拓海外市场、扩大营收规模；

观察2：作为辅助市场开拓的职能岗位，市场及公关等岗位人才需求也相对比较旺盛；

观察3：为更加贴近海外市场需求，产品研发、技术支持及本地服务等岗位招聘量也较为突出。

岗位分布



岗位

销售/商务

市场/公关

产品研发/技术支持/本地服务

招聘数量相对较多原因

- ✓ 开拓海外市场、扩大营收规模
- ✓ 辅助市场开拓
- ✓ 贴近海外市场需求

其他观察

- 高管及核心岗位：大部分中国企业更倾向于从中国选拔并外派
- 商务/市场等一线岗位：招聘本地雇员，以便业务顺利开展
- 人力/财务相关：无论是中国外派还是海外招聘，企业都希望有华人雇员，以便和总部顺利沟通

注意：很多国家对外资企业的外派员工和本地员工的比例有明确政策要求，企业需提前了解

伴随中国企业从早期出海到深度全球化，其海外本地人才需求也逐步从业务型向高端化迈进

中国企业出海不同阶段人才需求特征



海外管理团队架构中，中国负责人和外籍业务主管的搭配综合表现最强，尤其是在与中国总部的沟通协调、既有产品业务开拓、产品及服务本地化以及与当地合作伙伴及政府合作方面尤为突出

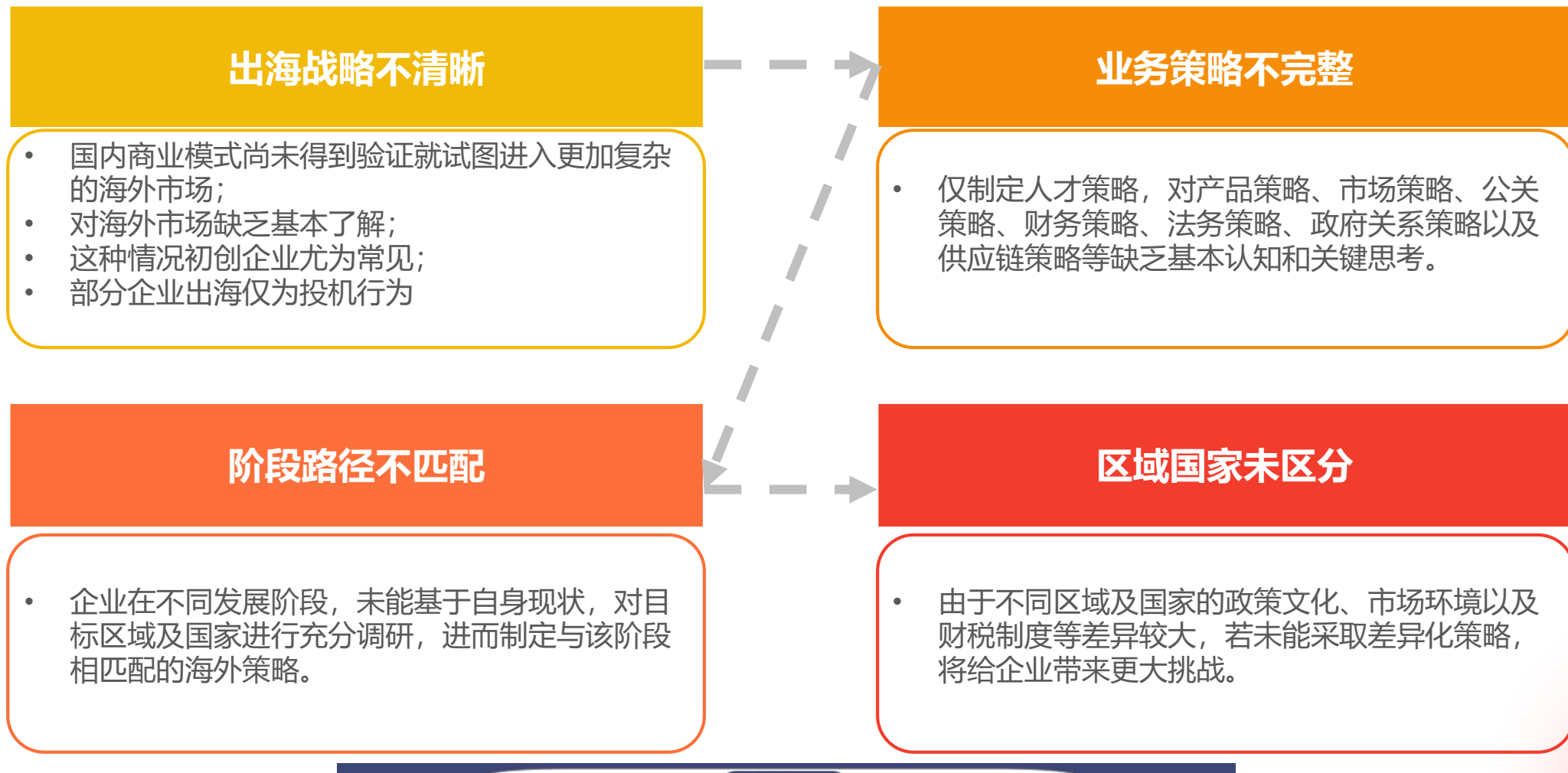
中国企业海外管理团队架构能力对比

关注维度	中国负责人 + 中国业务主管	中国负责人 + 外籍业务主管	外籍负责人 + 外籍业务主管
与中国总部的沟通协调	较强	较强	偏弱
海外分支机构落地自主性	偏弱	一般	一般
既有产品的业务开拓	一般	较强	一般
产品及服务本地化	偏弱	较强	较强
与本土团队的契合度	偏弱	一般	较强
与当地合作伙伴及政府的合作	偏弱	较强	较强
全球化战略契合度	一般	一般	偏弱

02

中国企业海外人才招聘困难及挑战

若企业不具备清晰的出海战略、业务策略以及未能与其自身发展阶段路径和不同区域市场相匹配，将成为其在人才招聘方面面临的首要挑战



海外雇佣政策、法律文化等缺乏了解

对海外雇佣政策、法律文化等缺乏细致、深入的了解，也将阻碍中国企业海外招聘进程



出海企业年龄焦虑与海外职场年龄观念之间的冲突

霞光智库 × *HELLOCAREER*
GLOBAL HIRING SOLUTION

中国出海企业急需拓展海外市场加之团队普遍年轻化，因此倾向于年轻雇员，这与海外职场的年龄观念形成一定冲突

出海企业年龄焦虑

• 国内职场年轻化

- ✓ 国内职场中坚力量年轻化已较为普遍；
- ✓ 很多岗位对“大龄”求职者的友好程度正在逐年下降，年龄要求已经从“40岁以下”降到“35岁以下”；
- ✓ 很多中国企业外派到海外的中高层管理者普遍年轻化

• 海外人才年龄焦虑

- ✓ 早期出海的中国企业，急需拓展海外市场，担心“大龄”人才冲劲不足；
- ✓ 中国外派高管团队普遍年轻化，担心海外“大龄”人才难于管理；
- ✓ 担心“大龄”人才在技术、思想等方面无法适应市场变化

VS

海外职场年龄观念

- 中国企业在海外进行人才招聘时若提出年龄限制，可能会面临职场歧视方面的诉讼，尤其欧美国家更为敏感；
- 国外传统行业中高管理岗位，人才年龄普遍在40岁以上，很多在50岁左右，与国内具有一定偏差；
- 海外很多发达国家都处于人口老龄化阶段，退休年龄有延长趋势

中国出海企业在时间安排、时差、语言、面试系统、面试官以及面试效率等具体面试环节也将面临一定难度和挑战

时间安排



➤ 面试环节需要HR、业务主管、集团高层等多部门领导参与，变动频繁、履约困难。

时差



➤ 通常情况下，面试官在中国，候选人在海外，导致双方时差问题。尤其是北美和拉美，与中国时差较大，需要面试官和候选人高度配合。

语言



➤ 对于国际化岗位，除了目标国家的当地语言，流利的英语是多数企业的基本要求。面试官或候选人任何一方的英语水平受限，都将成为面试阻碍。

面试系统



➤ 由于有些国际平台，如zoom，在中国大陆使用受限，很多企业倾向于使用腾讯会议，因此外籍人选需使用腾讯会议的海外版本VooV或微软开发的Teams。若企业使用自己的面试系统，或其他不太稳定的系统，将导致面试无法顺利进行。

面试官



➤ 由于中西方的文化差异较大，很多不太熟悉海外职场文化的面试官会问到一些诸如年龄、婚姻、家庭、健康状况等较为敏感的问题，甚至涉及个人隐私，会给候选人留下不专业的印象，影响后续进程，甚至会带来法律风险。

面试效率



➤ 考虑到时间安排、时差以及企业内部流程等问题，有的企业的面试流程长、决策效率低，这种情况容易造成候选人流失。

由于对海外薪资结构和谈薪习惯缺乏了解，中国出海企业在招聘环节将面临不必要阻碍

中国出海企业面临的薪酬挑战

薪酬范围

- 很多企业由于对海外市场的薪资水平缺乏了解，因此在招聘的时候都喜欢用“根据候选人情况可谈”，但对于海外中高端人才，薪酬仍是其跳槽的主要原因之一，在没有明确薪酬信息的情况下，很多候选人沟通意愿会明显降低。美国加州更是通过法律明确规定，雇主需要在发布招聘信息时给出薪酬区间。

薪酬证明

- 在中国入职前提供上一份工作的薪资证明是招聘的正常流程，但在海外尤其是欧美国家，出于对个人隐私的保护，并不是所有人都能接受这样的要求。且有的候选人因签了保密协议，不能直接透露薪酬信息。实际操作过程中，人选对企业和岗位的兴趣程度不同，对提供薪酬信息的接受程度也会随之变化。

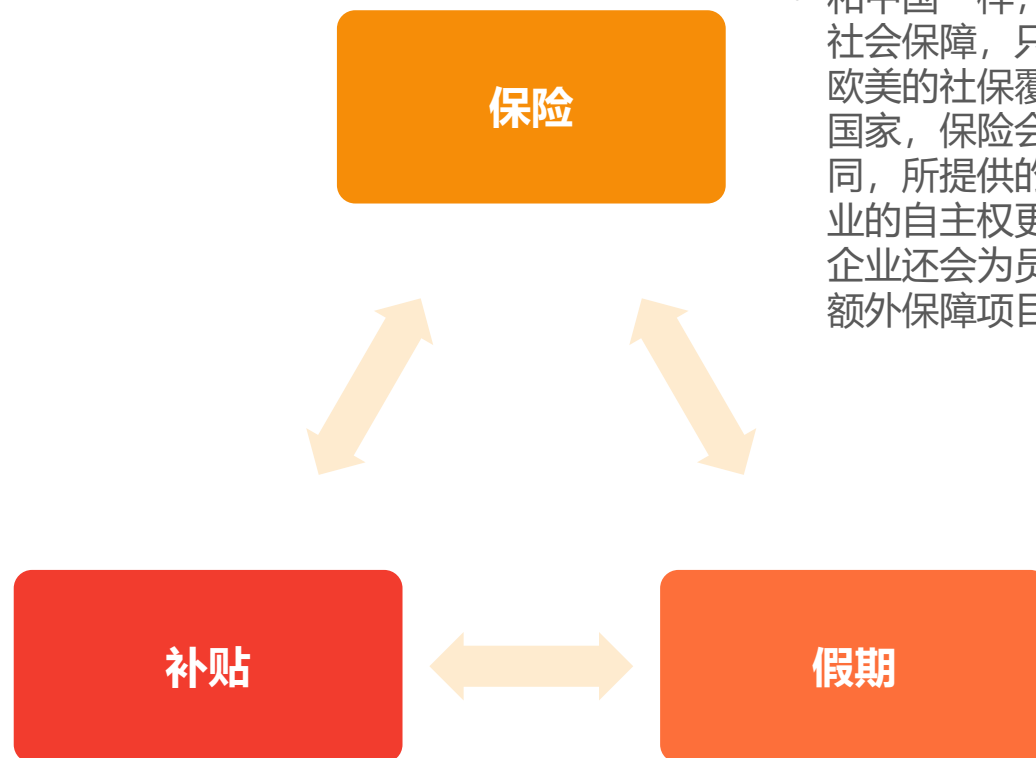
涨薪比例

- 20-30%的薪酬涨幅是海外候选人普遍期望的。正常情况下，无论是中国还是海外，候选人在换工作时都希望有一定比例的薪酬涨幅。而在海外市场，由于中资企业大多处于新进入阶段，在品牌、团队、稳定性等方面不占优势，尤其是企业希望从目标“大厂”挖人的情况下，候选人对薪酬的涨幅期望普遍会更高一些。

中国企业对海外福利及假期的认知偏差，将有可能降低其海外招聘竞争力

中国企业对海外福利及假期可能存在的理解偏差

- 除交通、餐补、通讯以及差旅等常规项目外，外国企业针对不同岗位还有些特殊的福利项目。例如：欧美企业一般会给销售和业务性质的部门配车，或者是公司有车可供员工使用。但很多处于出海初期的中国公司，在配车方面都很难满足候选人的要求。由于在国外这是比较普遍的福利项目，也是员工开展工作的必要配置，考虑到配车的繁琐手续等问题，很多中国出海企业采取提供用车补贴的办法，由员工自己解决用车问题。



- 和中国一样，基本每个国家都要给雇员提供基本社会保障，只是在项目、比例等细节方面不同。欧美的社保覆盖范围较为全面，例如：欧洲很多国家，保险会包括孩子，孩子的年龄和数量不同，所提供的保障也会有所变化；而在美国，企业的自主权更加灵活，除基本保障外，福利好的企业还会为员工及家属提供诸如养老金、牙医等额外保障项目。

- 在国家法定假日之外，中国企业的带薪年假一般是7天左右，随着工龄的增长逐渐增加；但欧美带薪年假一般起步就是25天，有的甚至更高；此外还有各种当地特色假期。

办公模式方面，过去几年蔓延全球的COVID疫情给改变了人们的工作心态，是否可以提供灵活办公也是欧美人选普遍关心的问题；国际关系方面，政治环境、地缘冲突虽然敏感，但在欧美地区，除特殊敏感行业和岗位，中高端人才并不排斥加入优秀的中国企业，候选人更多关注企业和机会本身。

办公模式



- ☐ 自全球COVID疫情以来，人们的工作心态已发生明显变化；
在欧美地区，居家办公等灵活弹性的办公模式较为常见，一些主流招聘网站上都增加了“Work from home”，“Remote”以及“Hybrid”等筛选条件；
- ☐ 在与候选人沟通职位时，是否能够提供灵活的办公方式是欧美人选普遍会问到的问题

国际关系



- ☐ 国际政治环境、地缘冲突虽然敏感，但中国出海企业不可避免；
- ☐ 高端人才、科技人才竞争已成为各国之间的隐形战场；
- ☐ 除特殊敏感行业和岗位，欧美中高端人才并不排斥加入优秀的中国企业，候选人会客观看待企业和机会本身

03

中国企业海外人才招聘策略及建议

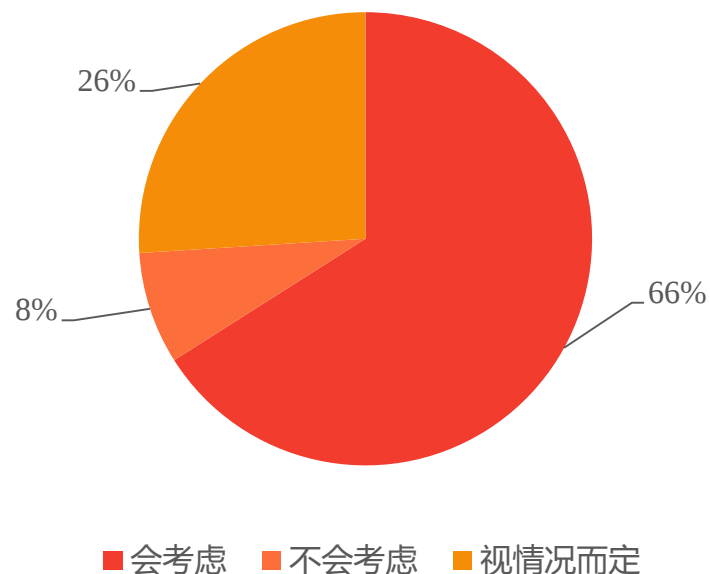
企业需制定清晰的出海策略，同时对候选人进行精准定位，从而使职位与战略协同及匹配，同时需深入本地化以及在必要环节聘请专业机构完成人才招聘

从企业策略制定到人才专业招聘的不同阶段和关键环节



“目标公司的目标人才”、“知名大厂背景”、“有特定公司的人脉关系”这些要求在中国本土招聘时或许较易实现，但在海外市场，尤其是欧美发达国家，中资企业在刚进入市场阶段，对高端人才的吸引力并不占优势。因此，企业在海外招聘过程中，要有合理的人才画像。通过对接近300位在中国留学、工作、生活的外籍人士的职场调查发现，有接近66%的受访群体愿意接受中国公司在海外的工作机会。

是否会考虑中资企业海外职位



适合中资企业的国际化人才通常具备以下特征

- 有国际学习或工作背景，文化包容度高
- 对新环境适应快，且有充分心理准备
- 有初创企业或从0-1经验加分
- 海外华人的中国背景，加上对当地文化的理解，可作为海外与中国总部沟通的桥梁
- 在中国学习、工作、生活过，或与中资企业有过合作的外籍人选，更能适应中资文化，与从未接触过中国的人选相比，稳定性更高

企业可根据海外战略目标及实际业务需求灵活选择合适的雇佣方式

不同雇佣方式优劣势对比

主流雇佣方式	优势	劣势
注册实体公司， 与员工签订聘用合同	✓ 给候选人更加安全可靠的感觉，认为企业对进入市场是有坚定决心和长远规划的，更容易吸引到优质的候选人。	❑ 手续繁琐，时间成本、法律成本较高，对急于进入市场的企业在时效性上带来一定影响。
与候选人签订劳务合同，以 全职、兼职或项目制展开合作	✓ 企业风险低、自主性和灵活度更高，适合新进入市场，没有成熟商业模式和战略规划的企业。	❑ 对人选约束性较差，合作模式松散，容易导致候选人和业务流失，以及引发其他法律风险。
通过第三方EOR (名义雇主) 公司聘用	✓ EOR公司可以提供高效、快速、合规的聘用方案。有利于人选快速入职，开展工作，给企业争取充分的过渡时间。	❑ 有一定成本和时间周期的限制，不是所有国家和候选人都能接受这种方式。

通过EOR方案，企业海外人才招聘不再受时间地域以及发展阶段的限制，可以轻松触达全球各地顶尖人才，真正做到全球范围内“人才争夺”。

EOR人才招聘优势

试水新市场

- 企业在不建立实体的情况下开拓新市场。帮助企业几周时间立刻开展海外业务

拓宽人才库 触达全球精英

- 企业招聘人才的范围不再受地域限制，可以轻松触达全球各地顶尖人才，真正做到全球范围内的“人才争夺”

并购 剥离

- 留住老员工，使并购交易后的运营平稳过渡

上市或融资前 组织架构合规

- 通过EOR方式聘用，满足合规审计等人力资源合规要求

其他

- 避免工会管理
- 薪酬福利待遇区别对待
- ODI外汇审批
-

信息来源：2021-2023年HelloCareer实际招聘情况，霞光智库研究及绘制。

注释：名义雇主（Employer of Record），通常缩写为 EOR，是承担与雇用工人相关的法律责任和义务的第三方实体。从本质上讲，它是出于税务和监管目的的官方雇主，而实际工作是为另一家公司（通常称为“客户”或“合作伙伴”）执行的。

版权声明

本报告为霞光智库与HelloCareer联合制作，没有经过霞光智库和HelloCareer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。

免责声明

本报告所涉及的观点或信息仅供参考，不构成任何证券或基金投资建议。本报告仅在相关法律许可的情况下发放，并仅为提供信息而发放，概不构成任何广告或证券研究报告。本报告的数据、信息来源于公开资料，霞光智库对该等数据、信息的准确性，完整性或可靠性不做任何保证。本报告所载的资料、意见及推测仅反映霞光智库于发布本报告当日的判断，过往报告中的描述不应作为日后的表现依据。在不同时期，霞光智库可发出与本报告所载资料、意见及推测不一致的报告或文章，霞光智库均不保证本报告所含信息保持在最新状态。同时，霞光智库对本报告所含信息可在不发出通知的情形下做出修改，读者应当自行关注相应的更新或修改。任何机构或个人应对其利用本报告的数据、分析、研究、部分或者全部内容所进行的一切活动负责并承担该等活动所导致的任何损失或伤害。

霞光智库

霞光智库2024年全面升级，将以中国制造业的全球化进程为主轴生产研究报告。
报告将聚焦“全球市场、垂直行业、出海企业”三大方向，以此为有出海需求的企业、投资人、从业者等群体提供服务。

联系我们 Contact Us

- ☎ 17810278392
- ✉ xgzk@xiaguangshe.com
- 🌐 www.xiaguangshe.com



霞光社微信公众号



霞光智库微信公众号



联系我们