

上海外服发布企业海外人才需求及管理实践调研报告

前言：

随着中国经济发展潜力增长，越来越多的全球企业和国际人才慕名而来，希望在这个充满竞争力的市场获得一席之地。据 IMF 发布的《地区经济展望》预测，中国是在 2020 年唯一保持增长的主要经济体，有望成为稳定全球经济的中流砥柱。截止 2019 年 10 月底，上海累计引进跨国公司地区总部 710 家，研发中心 453 家。（数据来源：2020 年《财富》）

2020 年 8 月，由上海市人力资源和社会保障局、临港新片区管委会主办的 2020 “留·在上海” 系列活动顺利举行，海外人才“4+1” 新政发布。上海外服海外公司将积极助力上海市在重点战略型产业与海外中高端人才实现双向互动，为上海市人才国际化做出积极贡献。

作为国内领先的人力资源服务商，为更好帮助企业客户吸引、保留和激励海外人才，上海外服发起了《海外人才需求及管理实践调研》，与在华跨国企业客户共同研讨在人才国际化领域的发展策略，现已形成调研报告。

- 调研样本 126 家；
- 本次调研重点关注先进制造业、信息技术和互联网、国际贸易、生物医药等行业企业；
- 调研问题围绕海外人才引进目的、岗位详情、引进渠道、引进海外人才过程中面临的困难挑战及应对策略等。

1. 调研目的：

习近平总书记在全国政协十三届三次会议联组会上强调，要“大力推进科技创新及其他各方面创新，加快推进数字经济、智能制造、生命健康、新材料等战略性新兴产业，逐步形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，培育新形势下我国参与国际合作和竞争新优势”。

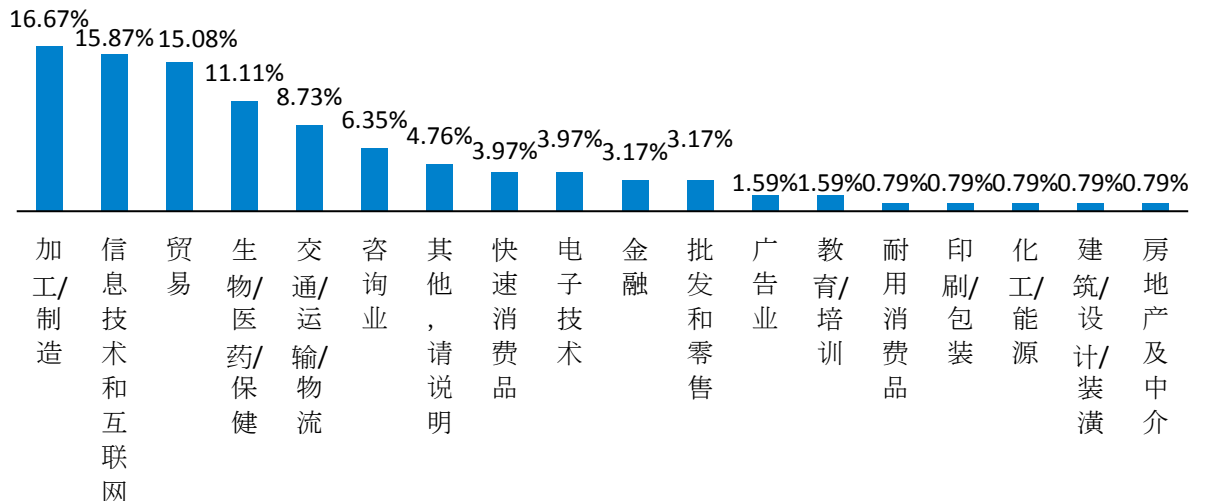
创新是引领发展的第一动力，人才是创新转型的第一资源。今年，受新冠肺炎疫情疫情影响，企业面临严峻的挑战。尽管如此，我国经济的基本面仍长期向好，目前也处于逐步复苏阶段。为更好帮助企业提升国际合作和竞争优势，为

企业注入国际化发展的新动能，帮助在华跨国企业更好地使用国内国外两种人才，上海外服围绕海外人才需求及管理实践等方面进行了调研。

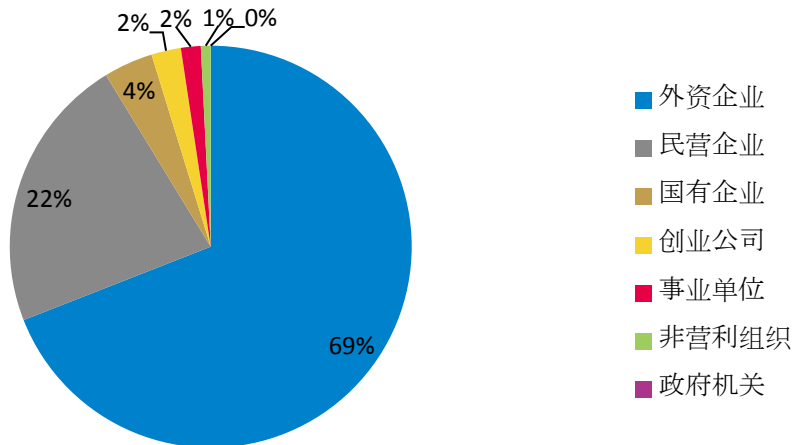
2. 调研样本：

本次共邀请了 126 家企业客户进行调研。从企业所在行业分布来看，重点行业包含先进制造、信息技术、生物医药、全球贸易等。从企业性质来看，本次调研对象以外资企业为主，兼顾了部分国有企业、民营企业，以及少数创业公司、事业单位和非营利组织。

被调研企业所在行业分布



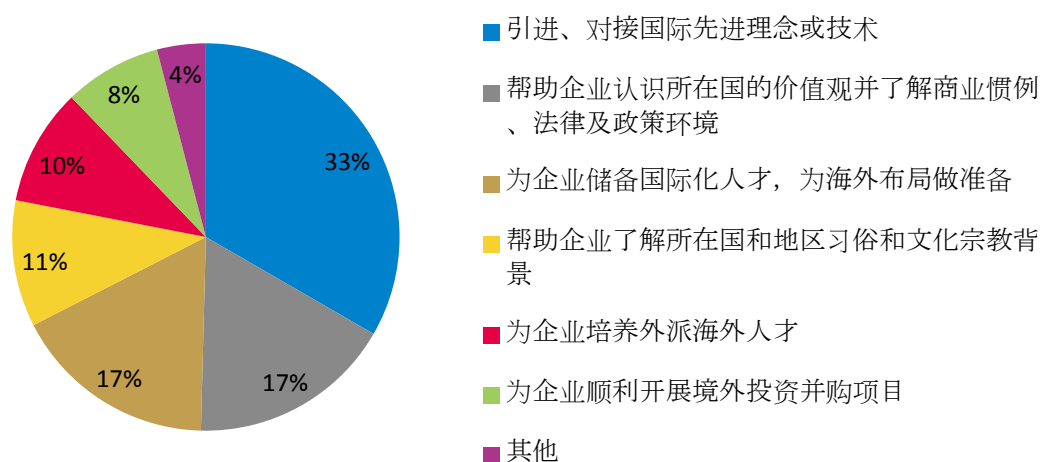
企业性质



3. 企业海外人才管理的核心目的或目标

从调研结果来看，企业引进海外人才的核心目的是为了引进和对接国际先进的理念或技术，从而提升自身的竞争优势。企业还希望通过引进海外人才帮助他们了解目标国家的相关政策和人文背景，培养和储备国际化人才、为未来开展境外投资并购项目及海外布局做好准备。数据表明，约九成被调研企业有海外人才储备计划。

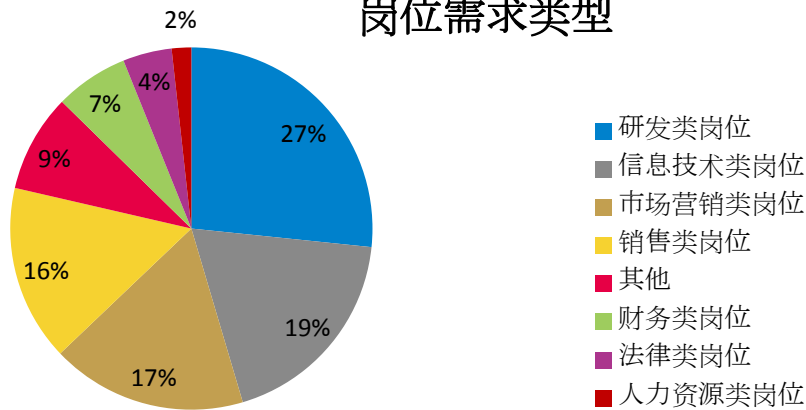
海外人才管理核心目的或目标



4. 企业海外人才管理的岗位要求（岗位类型、岗位层级、学历背景、工作经验）

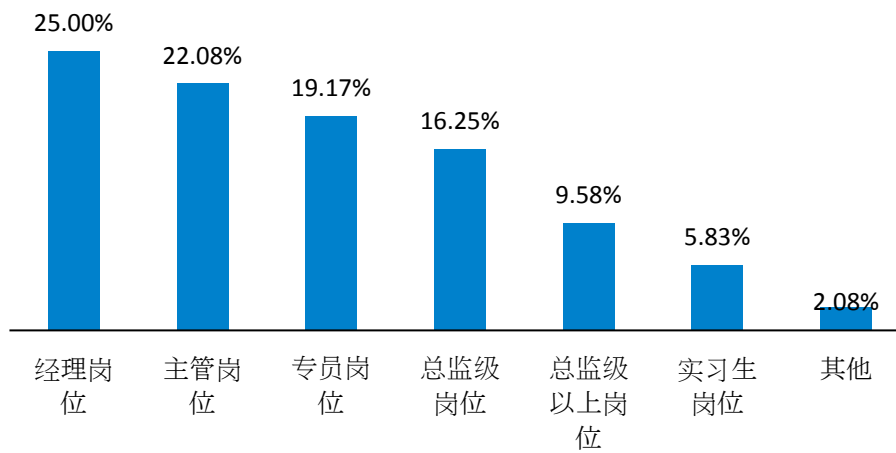
多数企业因势而谋，把握疫情防控下的新机遇，通过引进海外科技人才来培育科技创新的支撑能力，帮助推动企业创新转型，开拓可持续发展的道路。调研表明，企业在引进海外人才时，研发类和信息技术类的岗位占比达50%。市场营销类和销售类的岗位占比约35%。其他排名靠前的岗位需求主要是具备国际视野和跨国管理经验的财务、法律和人力资源岗位。

岗位需求类型

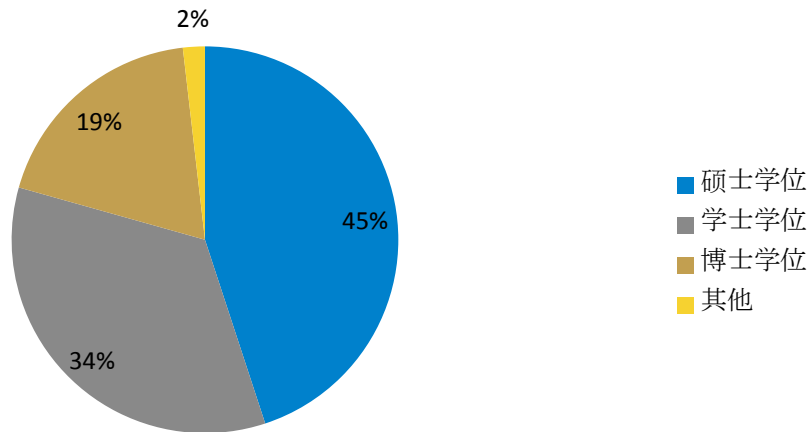


参与本次调研的企业对海外人才需求岗位的层级要求普遍较高，有五成需求岗位的层级为经理以上的级别，而对于实习生等初级岗位海外人才需求较少。此外，多数企业所属行业有着较强的专业性，因此对候选人的学历也有着较高的要求。近70%的企业要求候选人具备硕士以上学历。其中，博士学位占20%，硕士学历占50%，学士学历占35%。

岗位需求层级

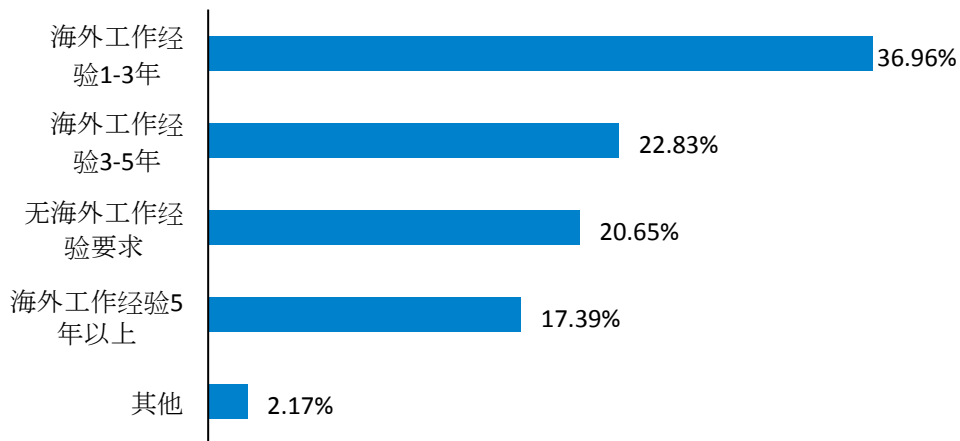


岗位需求学历背景



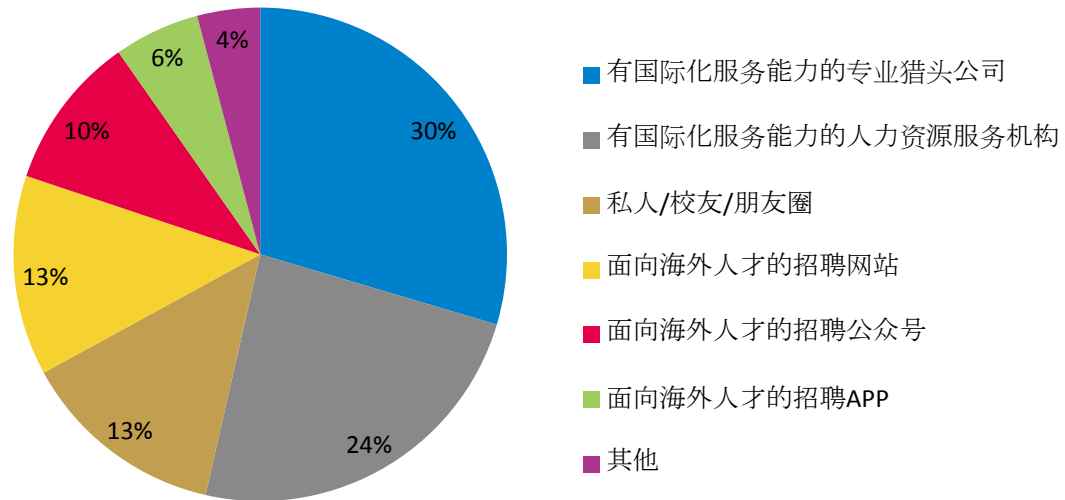
在工作经验方面，超半数的企业客户要求海外人才具备海外工作经验，80%的企业都表示需要引进拥有海外工作经验的人才，仅 20%的企业认为候选人不需要具备海外工作经验。

海外工作经验要求



在海外人才招聘渠道方面，因多达 70%岗位的企业都对海外人才需要硕士以上学历背景，且高达 80%企业要求候选人需具备较丰富的海外工作经验，所以国际化服务能力专业猎头公司和人力资源服务机构是被调研企业引进海外人才的首选渠道。而在引进实习生时，企业客户还会更多选择面向海外人才的招聘网站。其他的海外人才招聘渠道则包含社交圈、面向海外人才的招聘公众号、招聘 APP 和招聘网站等。

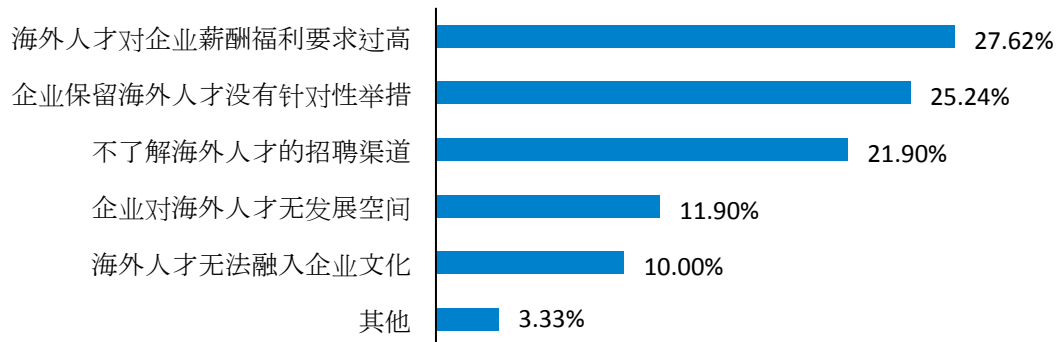
海外人才引进渠道



5. 企业海外人才管理面临的困难和挑战

随着企业对海外人才的需求日益增长，在引进海外人才的同时也遇到了诸多问题。从调研中可以看到，几乎所有企业都表示遇到过挑战和困难：主要集中在海外人才的薪酬福利、人才保留和招聘渠道管理等方面。

海外人才管理主要的困难和挑战



6. 企业共同关注的海外人才管理对策和解决方案

基于上述困难和挑战，海外人才培养、薪酬福利和国际化人才规划已成为在华跨国企业海外人才管理关注的重点。同时，企业也在海外人才储备库、外籍人才职业发展规划、海外校园招聘服务及语言文化培训等相关领域寻找有效的解决方案。

结合本次调研，我们还访谈了部分在华跨国企业的人力资源经理。访谈

中，企业人力资源经理普遍反映海外人才供需不匹配是最具挑战的问题，目前企业对海外人才工作经验的要求与目前归国人才拥有的工作经验有着较大结构性差异。

据统计数据，目前海归人才的主要年龄跨度为 20-40 岁，其中，20-29 岁的青年是海归人才的主力军，占比超过 70%。而企业则倾向于将 30-40 岁这一年龄段的海归人才定义为“真正的人才”，因为这部分群体更能够凭借沉淀多年的海外工作经验和人脉来担任企业的中高级职位，挑起业务的大梁。

中国经济的快速发展和疫情下海外人才的回流均为企业和海外人才对接提供了广泛机遇，上海外服将为各省市、开发区和企业提供海外引才专业服务，助力企业加强海外雇主品牌推广，提升对海外人才的品牌知名度、利用多样化的渠道为企业布局海外候选人储备及招聘，提供海外人才薪酬水平咨询协助企业制订更具吸引力的薪酬及福利体系等方式来帮助在华跨国企业吸引、保留和发展国际化人才团队。

● 上海外服（集团）有限公司：

上海外服（集团）有限公司（简称“上海外服”），隶属于东浩兰生集团，成立于 1984 年。

在对人力资源外包市场的深入研究中，我们始终以前瞻思考和创新实践为行业输出管理经验和质量标准；我们遵循企业及员工的生命周期特征，服务触及企业人力资源管理的所有细微之处；着眼于将国际标准和管理机制有机转化为本土体系，以应需而变的服务模式，为您提供最具商业价值的咨询服务，度身定制专属人力资源外包解决方案，助您达成卓越绩效，构建长期人力资源竞争力，实现宏大商业愿景。目前，我们为 50,000 余家企业的 3,000,000 余名员工提供高效服务；其中，在华世界 500 强企业中的 85%选择了我们的服务。

● FSG-TG Human Resource Services Pte. Ltd 公司：

FSG-TG Human Resource Services Pte. Ltd（以下简称 FSG-TG），是由上海外服拥有 35% 股权，以新加坡为总部，从事招聘、派遣、RPO、灵活用工等人力资源相关业务的专业人力资源服务公司。公司服务可覆盖新加坡、日本、马来西亚、泰国、菲律宾、澳大利亚和中国香港、中国澳门、中国台湾等国家和

地区。公司在亚洲地区拥有员工 120 余人。