

# 2023年中国企业出海 人力资源服务现状与趋势

发布时间：2024年3月

**APEX & CONSULTING**

企业出海 国际贸易 人力资源服务 数字化转型



扫码关注「灼鼎咨询」公众号免费领取行业报告

行业研究 | 共创报告 | 战略咨询 | 竞品调研 | 薪酬调研 | 上市辅导 .....

商务合作请简要描述需求至合作邮箱 [collaboration@apexandconsulting.com](mailto:collaboration@apexandconsulting.com)



- 在全球化浪潮的推动下，中国企业“走出去”的步伐日益加快，出海成为企业实现规模增长、多元化发展的重要战略。在积极探索背景下，中国企业凭借卓越的产品设计和可靠的产品质量，逐渐在海外市场站稳脚跟，越来越多的中国品牌在国际舞台中脱颖而出。
- 然而，随着企业在国际市场的不断拓展，受限于语言差异、文化习俗、宗教信仰、法律法规等多重因素影响，出海企业在产品、管理、运营等多方面均存在诸多难点。在此背景下，人力资源服务企业（HRO）的作用愈发凸显，它们通过提供专业化、定制化的服务，帮助出海企业有效应对人力资源管理的复杂性和不确定性，从而支持企业在全球市场的稳健发展。
- 本报告以企业出海现状为出发点，深入分析了人力资源服务在企业出海加速大背景下的作用与影响，探讨了出海企业在人力资源管理方面面临的主要痛点，如国际雇佣策略不专业、传统雇佣模式的弊端等。
- 在全球化浪潮下，拓展并重视海外市场或将成为越来越多中国企业的重要战略方向，出海行业、出海目的地以及商业模式等愈加丰富，人力资源服务在出海业务中的重要性也将与日俱增，人力资源服务企业如何通过提供一站式服务，助力企业解决出海过程中的人力资源管理问题，实现业务的全球化发展，或将成为行业未来发展的关键。

# 目录

1

**中国企业缘何“出海”**

2

**企业出海步伐加速背景下人资服企业“何去何从”**

3

**行业未来发展趋势洞察**

4

**人力资源服务企业案例：上海龙艺企业管理集团有限公司**

# PART 01

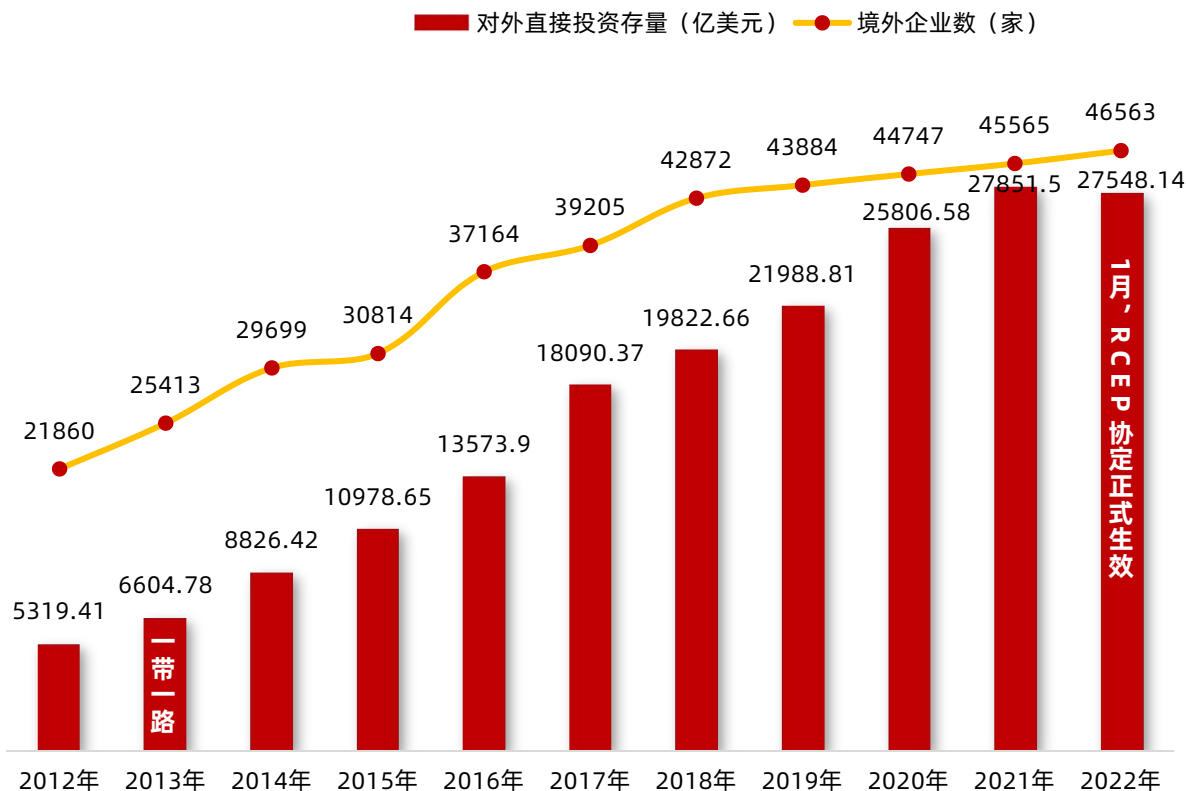
## 中国企业缘何“出海”

# 企业出海背景：

——国内市场需拉动有限，激烈竞争进一步推动国牌出海

- 受全球经济放缓、地缘政治复杂性提升、我国人口红利逐渐消退以及互联网流量增速见顶等多方面因素影响，我国企业面临着前所未有的机遇与挑战，国内传统行业与成熟市场面临着更加激烈的竞争，产能需求不匹配、单一市场依赖、外界不确定因素等影响下，越来越多的企业选择出海作为其实现规模增长的第二选择。

## 2012-2022年中国对外直接投资存量及境外企业数量变化情况



## 需求&产能不匹配，国内盈利空间受限

- 受多方面因素影响，当前国内企业同样面临需求不足的挑战，部分行业产能相对过剩，企业通过“价格战”等方式扩大国内市场份额，盈利空间受到挤压。

## 错位突破海外市场，降低单一市场依赖

- 在全球化进程加速背景下，对依赖单一国内市场的企业而言，出海成了助力企业多元化发展，避免饱和市场竞争，构建全球化的业务网络，实现错位突破的重要机会。

## 减少不确定因素影响，持续完善提升能力

- 对于企业而言，出海业务在拓展全球市场的同时，也是持续完善企业自身业务模式，提升企业创新能力的方式之一，在一定程度上可以降低外部不确定因素对企业持续发展的不利影响。

# 企业出海背景：

——利好政策多维度持续出台，扫清中国企业出海障碍

- 自2000年“走出去”战略正式提出开始，“一带一路”、“双循环”等多项出海相关战略陆续得到全面落实，商务部、中国人民银行、发改委等主体在出海领域陆续出台金融、基础设施、物流、通关便利等利好政策，积极推动全球化进程，从政策角度为中国企业出海扫清障碍。

## 双循环发展战略

- 为应对全球经济增长放缓、贸易保护主义和2020年疫情冲击，我国提出双循环发展战略。构建“内循环”、“外循环”先后支持协调新格局，以实现高质量发展。
- 2022年1月1日，**区域全面经济伙伴关系协定（RCEP）**正式生效，全球经济体量和发展潜力最大的自贸区正式成立，推动全球化进程。扩大企业对外投资范围、降低市场准入门槛并建立投资便利化促进机制。

## “一带一路”战略

- “一带一路”框架下的创新型联合投融资机制，加速引领共建国家融入国际产业链分工合作体系。
- “一带一路”聚焦搭建产业合作平台、建设跨境经贸合作区、打造产业协同发展集群，推动共建国家共同发展，壮大开放包容力量。

| 政策名称                                         | 发布时间    | 颁布主体   | 政策要点                                                                                                             |
|----------------------------------------------|---------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 《国务院办公厅关于推动外贸稳规模优结构的意见》(国办发[2023]10号)        | 2023.4  | 国务院办公厅 | 支持外贸企业通过跨境电商拓展销售渠道、培育自主品牌；鼓励地方结合产业禀赋优势建设跨境电商综试区，积极发展“跨境电商+产业带”模式，推动跨境B2B出口等                                      |
| 《促进跨境贸易便利化专项行动》                              | 2023.4  | 海关总署   | 一是进一步深化“智慧口岸”建设和口岸数字化转型；二是进一步支持外贸产业升级和新业态健康持续发展；三是进一步提升跨境通关物流链供应链安全畅通水平；四是进一步规范和降低进出口环节合规费用；五是进一步提升外贸经营主体获得感和满意度 |
| 《支持外贸稳定发展若干政策措施》(商贸发〔2022〕152号)              | 2022.9  | 商务部    | 支持优势产品开拓国际市场；发挥外贸创新平台作用；进一步发挥跨境电商稳外贸的作用；进一步促进贸易畅通                                                                |
| 《“十四五”现代流通体系建设规划》(发改经贸〔2022〕78号)             | 2022.1  | 发改委    | 促进跨境贸易多元化发展，鼓励跨境电商平台完善功能，引导企业优化海外仓布局，提高商品跨境流通效率                                                                  |
| 《国务院办公厅关于加快发展外贸新业态新模式的意见》(国办发〔2021〕24号)      | 2021.11 | 国务院    | 优化跨境电商零售进口商品清单，扩大跨境电商综试区试点范围；依托海外仓建立覆盖全球、协同发展的新型外贸物流网络                                                           |
| 《关于进一步发挥出口信用保险作用，加快商务高质量发展的通知》(商财函〔2021〕89号) | 2021.3  | 商务部    | 扩大保单融资，加大出口信用保险精准有效支持，促进外贸外资稳中提质                                                                                 |



# 企业出海历程：

——政策引导出海进程，趋势推动全球发展

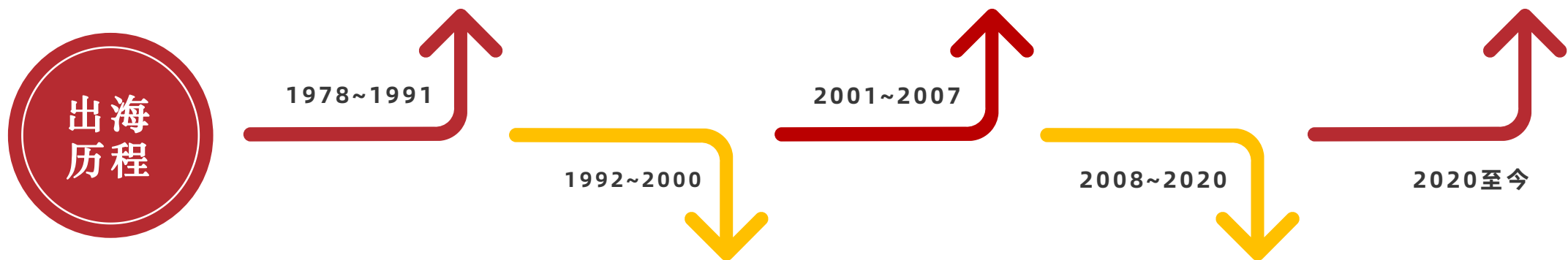
- 全球化浪潮之下，拓展全球化业务是企业谋求长远发展的必经之路，企业出海成为企业发展之路上必须考虑的一个问题。自20世纪中后期的出海萌芽至今，在全球趋势和政策的不断推动下，企业出海历程不断深化，逐渐从简单的出海、投资深入到本地化、全球化的建设当中。

## 摇篮阶段

1978年8月，中日缔结《中日友好条约》；同年12月，十一届三中全会确定改革开放路线；1979年1月，中美正式建交……一系列大事件促进国企纷纷改革、外企进入中国，为中国企业日后走出国门打下基础。

## 跨越阶段

在新的出海趋势的促使下，中国企业出海逐渐从简单的“走出去”跨越到“本地化高质量发展”。随着国际市场竞争日益加剧，实现企业高质量出海成为各出海企业关注的焦点。“本地化”建设，是出海企业实现高质量发展都要面对的议题。



## 起步阶段

20世纪90年代，经济全球化浪潮席卷全球，中国企业全球化意识逐渐觉醒。1996年，随着“走出去”战略思想被提出，中国出台一系列政策措施鼓励中国企业走出国门，开拓海外市场。海尔、海信、华为等企业开始远征海外。

## 突破阶段

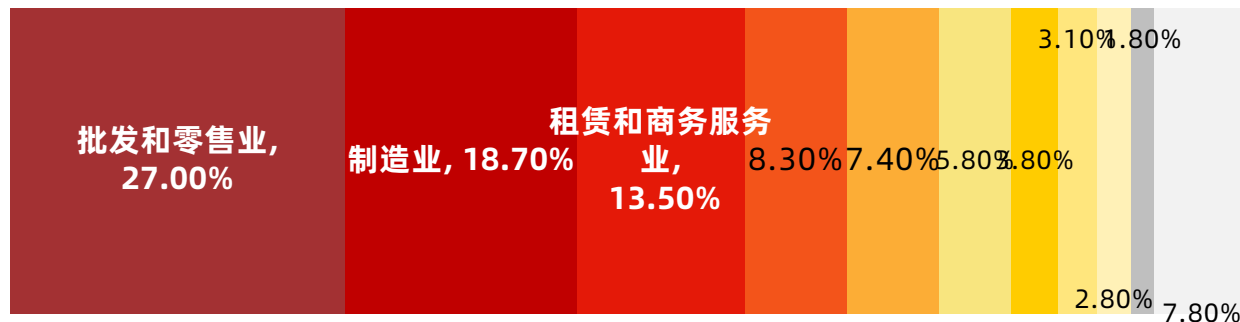
2008年金融危机爆发后，“逆全球化”逐渐兴起，美国主张的投资保护主义盛行；中国政府采取国际国内“双管齐下”的方式，以开放合作的态度不断融入全球经济体系。2015年中国企业直接对外投资位列全球第二，获得历史性突破。

# 企业出海现状：

——大型企业布局全球，中小型企业积极筹划

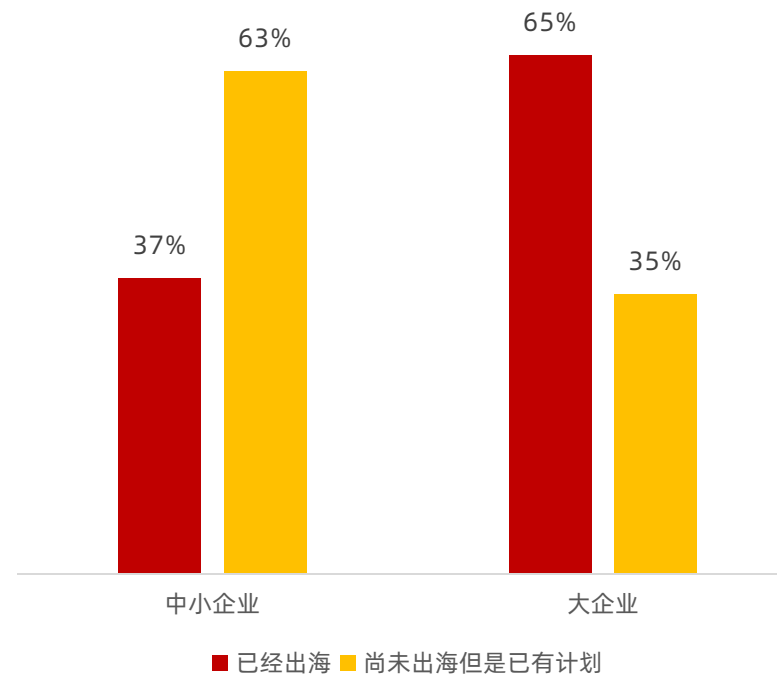
- 截至2022年末，我国境外企业行业主要分布于批发和零售业（27%）、制造业（18.7%）、租赁和商务服务（13.5%）。在已经布局全球业务的企业中，大型企业占多数；但在计划出海的企业中，中小型企业群体占据多数，说明在当前全球化和数字经济背景下，越来越多的中小型企业正积极准备投身全球业务。

2022年末中国境外企业的行业分布情况



■ 批发和零售业  
■ 制造业  
■ 租赁和商务服务业  
■ 建筑业  
■ 信息传输/软件和信息技术服务业  
■ 科学研究和技术服务业  
■ 农林渔牧  
■ 交通运输/仓储和邮政业  
■ 采矿业  
■ 居民服务/修理和其他服务业  
■ 其他行业

2022年中国企业布局全球业务情况





# 企业出海现状：

——成熟出海地区需求稳定，完善商业环境提供广阔空间

- 以北美、西欧为代表的成熟出海地区多为发达国家，经济基础较好，消费者具有较高消费能力的同时，已搭建完善的网络基础设施和良好的商业环境，为中国企业出海提供广阔空间。

- 信息技术行业 553 个
- 新消费行业 425 个
- 先进制造行业 556 个
- 医疗健康行业 845 个
- 文化娱乐行业 316 个
- 汽车交通行业 439 个
- 电子商务行业 76961 个

北美

- 信息技术行业 494 个
- 新消费行业 367 个
- 先进制造行业 481 个
- 医疗健康行业 735 个
- 文化娱乐行业 287 个
- 汽车交通行业 354 个
- 电子商务行业 65935 个

西欧

- 信息技术行业 402 个
- 新消费行业 292 个
- 先进制造行业 360 个
- 医疗健康行业 603 个
- 文化娱乐行业 249 个
- 汽车交通行业 271 个
- 电子商务行业 53223 个

北欧

东欧

- 信息技术行业 467 个
- 新消费行业 353 个
- 先进制造行业 492 个
- 医疗健康行业 712 个
- 文化娱乐行业 275 个
- 汽车交通行业 679 个
- 电子商务行业 63732 个

中美洲

南美

- 信息技术行业 302 个
- 新消费行业 221 个
- 先进制造行业 282 个
- 医疗健康行业 282 个
- 文化娱乐行业 282 个
- 汽车交通行业 220 个
- 电子商务行业 39660 个

大洋洲

- 信息技术行业 344 个
- 新消费行业 261 个
- 先进制造行业 350 个
- 医疗健康行业 477 个
- 文化娱乐行业 169 个
- 汽车交通行业 257 个
- 电子商务行业 45034 个

注：数据来源于百炼智能《中国出海企业现状洞察报告》，统计数据截止于2023年5月1日，以上结果是对全国86162家出海企业的统计。

# 企业出海现状：

——新兴市场快速发展，企业出海目的地逐渐转移

- 出欧美等传统企业出海地外，以东南亚、中东、印度为代表的新兴出海地近年来表现同样较为亮眼，当地经济增长迅速，市场竞争相对较弱，中国企业出海的发展机遇与市场空间较大，越来越多的企业选择新兴区域市场作为出海的目的地。

- 信息技术行业 353 个
- 新消费行业 233 个
- 先进制造行业 384 个
- 医疗健康行业 488 个
- 文化娱乐行业 195 个
- 汽车交通行业 278 个
- 电子商务行业 44528 个

- 信息技术行业 382 个
- 新消费行业 268 个
- 先进制造行业 341 个
- 医疗健康行业 554 个
- 文化娱乐行业 220 个
- 汽车交通行业 248 个
- 电子商务行业 47212 个

- 信息技术行业 440 个
- 新消费行业 314 个
- 先进制造行业 445 个

- 医疗健康行业 643 个
- 文化娱乐行业 240 个
- 汽车交通行业 391 个
- 电子商务行业 56870 个

- 信息技术行业 379 个
- 新消费行业 281 个
- 先进制造行业 404 个
- 医疗健康行业 566 个
- 文化娱乐行业 222 个
- 汽车交通行业 303 个
- 电子商务行业 49792 个

- 信息技术行业 360 个
- 新消费行业 265 个
- 先进制造行业 394 个
- 医疗健康行业 575 个
- 文化娱乐行业 204 个
- 汽车交通行业 330 个
- 电子商务行业 49402 个

- 信息技术行业 498 个
- 新消费行业 353 个
- 先进制造行业 526 个
- 医疗健康行业 714 个
- 文化娱乐行业 268 个
- 汽车交通行业 412 个
- 电子商务行业 62894 个

注：数据来源于百炼智能《中国出海企业现状洞察报告》，统计数据截止于2023年5月1日，以上结果是对全国86162家出海企业的统计。

# 企业出海现状：

## ——企业出海路径汇总

- 由于海外市场以及各行业间存在较大差异，在综合多方面因素总结下，当前企业出海主要有海外并购、投资自建、供应商合作三大路径，三大路径均存在各自的优势与痛点，企业出海需结合自身情况以及目标出海市场特点，综合考虑选择。

### 海外并购

#### 优势

- 快速进入市场
- 成熟供应链体系
- 成熟销售渠道

#### 困难

- 与原有团队间存在融合挑战
- 与原有业务间存在一定出入
- 如何实现有效控制

### 海外并购

- 海外并购主要指出海企业选择通过收购目标出海市场已有公司或团队的方式实现海外市场拓展，直接获取已有公司成熟技术、业务、品牌知名度、渠道等资源，以实现快速进入海外市场。

### 投资自建

#### 优势

- 初始资金投入需求较小
- 自建方向可自主选择
- 风险可控

#### 困难

- 对企业自身人员能力与经营能力要求较高
- 建设周期长，市场进入速度慢

### 投资自建

- 投资自建主要指出海企业选择直接在目标出海市场建立海外新公司，结合自身技术优势、成本预算以及当地政治因素等，建立最适合自身发展的新起点，从零开始建立品牌与渠道。

### 供应商合作

#### 优势

- 资金要求低
- 供应商当地市场熟悉度高
- 最快速度进入当地市场

#### 困难

- 核心资源掌控效果差
- 供应商依赖程度高
- 存在较大经营风险

### 供应商合作

- 供应商合作主要指出海企业选择与目标出海市场成熟供应商合作，依托其成熟分销网络和营销渠道，简化企业出海路径，以实现快速切入市场。

# 企业出海现状：

## ——企业出海核心业态汇总

- 随着中国企业出海步伐加速，当前逐渐形成了五大核心出海业态，未来随着国际竞争加剧和市场环境持续变化，中国企业出海业态或将持续发展与演变，中国企业出海也将面临更多的机遇和挑战。

### 产能出海

- 产能出海是中国企业出海的传统模式之一，通过在海外建立生产工厂的形式，降低生产和运输成本，规避贸易国要求，以实现生产产品的直接海外销售。

### 渠道出海

- 通过建立或优化国际销售渠道，建立自有合作伙伴网络，利用数字化平台等手段，实现出海企业产品与服务在全球市场的分布于扩散，如跨境电商、海外分销。数字化推广/分享平台等。

### 文化出海

- 文化出海不仅包括了传统中国文化的海外传统，还包括了现代数字媒体、游戏、动漫等文化产品的国际化推广，如在线游戏、影视作品、移动应用、版权交易、内容运营、网络文学、短视频等。

### 品牌出海

- 品牌出海主要指出海企业借助国内成熟品牌与经验，通过自建线上电商平台、线下分销网络，或直接零售/品牌店的形式，直接触达国际消费者。

### 科技出海

- 科技出海主要指中国科技企业将依托国内庞大市场，将积累的经验、技术、先进产品等，借助局部领先优势，实现出海拓展的模式，包括电子设备、智能家居、新能源汽车等。



# PART 02

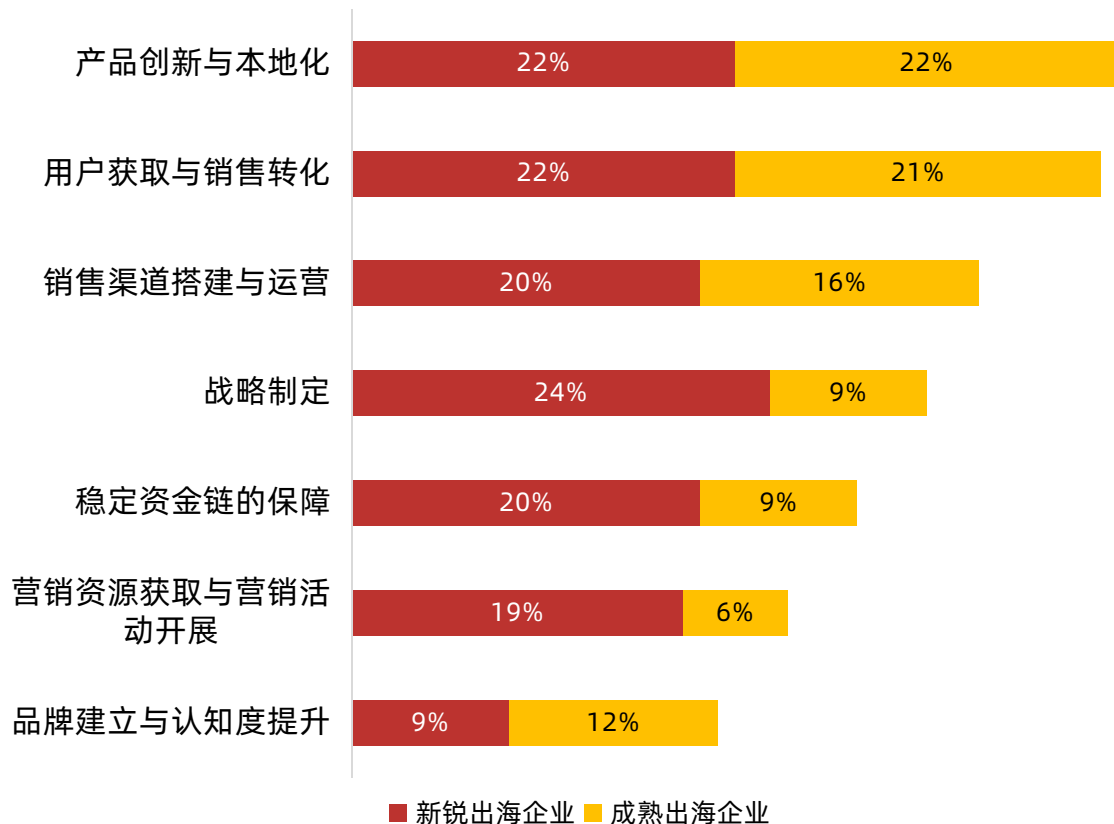
**企业出海步伐加速背景下人资服务企业“何去何从”**

# 企业出海挑战：

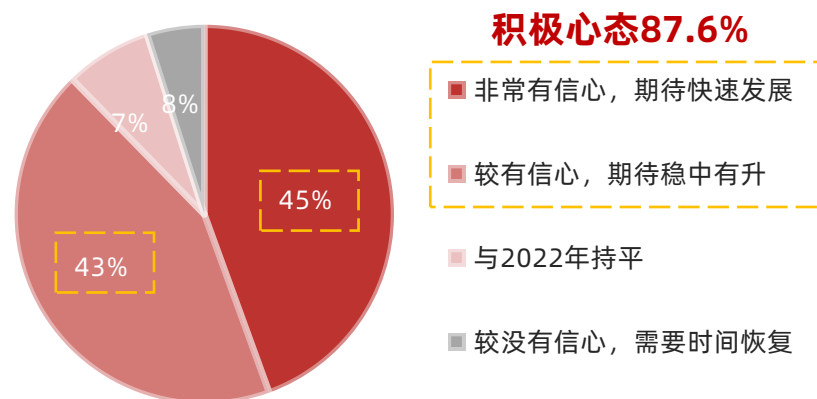
——企业各异挑战各异，出海或成企业未来发展“必选项”

- 随着全球化进程地不断加速，出海产业生态也在不断完善，越来越多的企业对布局海外市场充满了信心，选择将业务拓展到全球范围，出海也从企业未来业务的“可选项”变成了“必选项”，而在蓬勃发展的背后，不同类型的企业也在面临着不同的挑战。

2023年中国不同类型企业面临的出海挑战



2023年中国企业出海信心



- 对于新锐出海企业而言，如何制定明确有效的出海战略，成了实现出海业务拓展的最大挑战之一。与成熟出海企业和传统企业相比，在缺乏相关成熟产品与服务经验的情况下，如何实现可持续发展至关重要。
- 对于成熟出海企业而言，当前品牌形象与产品力已在海外市场初步站稳脚跟，但在消费需求时刻变化的情况下，如何实现产品创新与本土化适应成了其出海业务拓展的最大挑战。



# 企业出海痛点：人力方面

——各国需求存在差异，“中国模式”无法复制

- 各个国家地区之间存在许多差异，中资企业在海外发展要注意国际化、专业化，避免将中国企业国内雇佣经验照搬硬套到海外雇佣。

## 差异&不一致

### • 语言差异

出海业务运营存在较大沟通需求，各出海地母语不同，即使选择英语作为统一语言，仍存在口音、方言、熟练度、专有词汇等问题，沟通成本与工作效率直线上升。

对于出海企业而言，同时满足工作能力和中/英文沟通能力的员工难寻，增加翻译又将增加较大资金和时间成本，多数时候出海企业不得不向员工的某项能力妥协。

### • 宗教信仰不一致

与国内相比，出海面临着不同国家和地区存在着不同的宗教信仰差异，不同宗教信仰间也存在较大习俗差异，如“一带一路”沿线的东南亚地区中穆斯林国家占比较高，需要额外建立祈祷室等。

同一出海地仍宗教信仰差异带来的习俗差异，如特殊节日、饮食习惯等，对于出海企业而言，需要在不影响工作效率和团队合作情况下，最大程度避免因此引发的冲突与纠纷。

### • 社会习俗不一致

海外市场社会习俗各异，导致员工对加班、效率、管理、工作变动等主动因素的观点不同，以工作周转与跳槽为例，部分出海地认为跳槽为普遍存在现象，部分出海地存在“终生就业”观点。而对中国企业而言，忠诚度是衡量员工的重要标准之一，为实现出海业务顺利展开，企业在开展海外业务前需充分调查当地社会习俗，避免不利影响。

## “中式思维”

### • 雇主品牌认可度低

虽然近年来中国制造与中国品牌逐渐在海外市场建立一定影响，但相较于欧美日韩企业而言，中国品牌在当地雇佣市场认可度还是偏低。

### • 薪酬福利&劳动法规

不同国家和地区存在着不同的劳工法律和法规，涉及雇佣、劳动关系、薪酬等方面的规定可能存在差异。

部分出海企业在拓展海外业务时，仍保持“中式思维”，对当地相关法律法规认知程度不高，导致严重劳务纠纷与法律问题。

### • 人才招聘与管理

部分企业在海外市场招聘时对岗位描述、任职资格、人员要求、福利待遇等方面表述较为含糊，且与当地标准间存在一定差异。同时不同出海地对工作效率和加班的看法也不尽相同，易出现“水土不服”现象。



# 企业出海痛点：人力方面

——传统模式弊端明显，无法应对海外繁杂局面

- 海外市场环境复杂多变，传统雇佣模式手续审批时间漫长、成本高、有合规风险，海外员工管理等事务繁杂，薪酬福利等计算方式不同。

## 常规雇佣模式难点

传统雇佣模式需要企业在海外拥有实体公司。

### • 手续审批时间漫长

不同出海地政府审批效率不同，发达地区相关系统较为完善，但合规性要求较高，而新兴出海地则存在良莠不齐现象，手续审批时间较长，且后续存在变更风险。

### • 设立海外实体成本高

常规模式下，部分出海地出于保护原则，要求出海企业单独设立实体进行经营，且公司结构、人员数量、工会/关怀部门等均存在要求，给出海企业带来较高时间与人员成本。

### • 海外雇佣合规难以保障

各出海地在合规要求方面存在差异，部分出海企业易忽视专业境外法务、税务和会计的配备情况，对其专业度考核也存在漏洞。多数出海地对雇佣员工的福利待遇存在较高最低要求，且对员工入职前背景调查存在在较高要求。

## 海外雇佣管理事务繁杂

员工管理、薪酬福利计算、公司税务等问题繁杂。

### • 不同国家薪税福利计算方式不同

不同国家甚至地区之间有不同的劳工政策。比如美国按照联邦的劳工政策，2022年的最低时薪为7.25美元；而在纽约州。时薪标准是13.2美元，在加州则是15美元。

### • 海外员工管理难度大

随着出海业务规模不断增长，业务可能涉及几个甚至几十个国家；海外雇佣员工的形式也逐渐多样化：全职员工、外包员工、灵活用工等多种方式。支付员工薪酬的方式、频次、货币不尽相同。这些都加大了对海外员工的管理难度。

### • 管理平台不统一

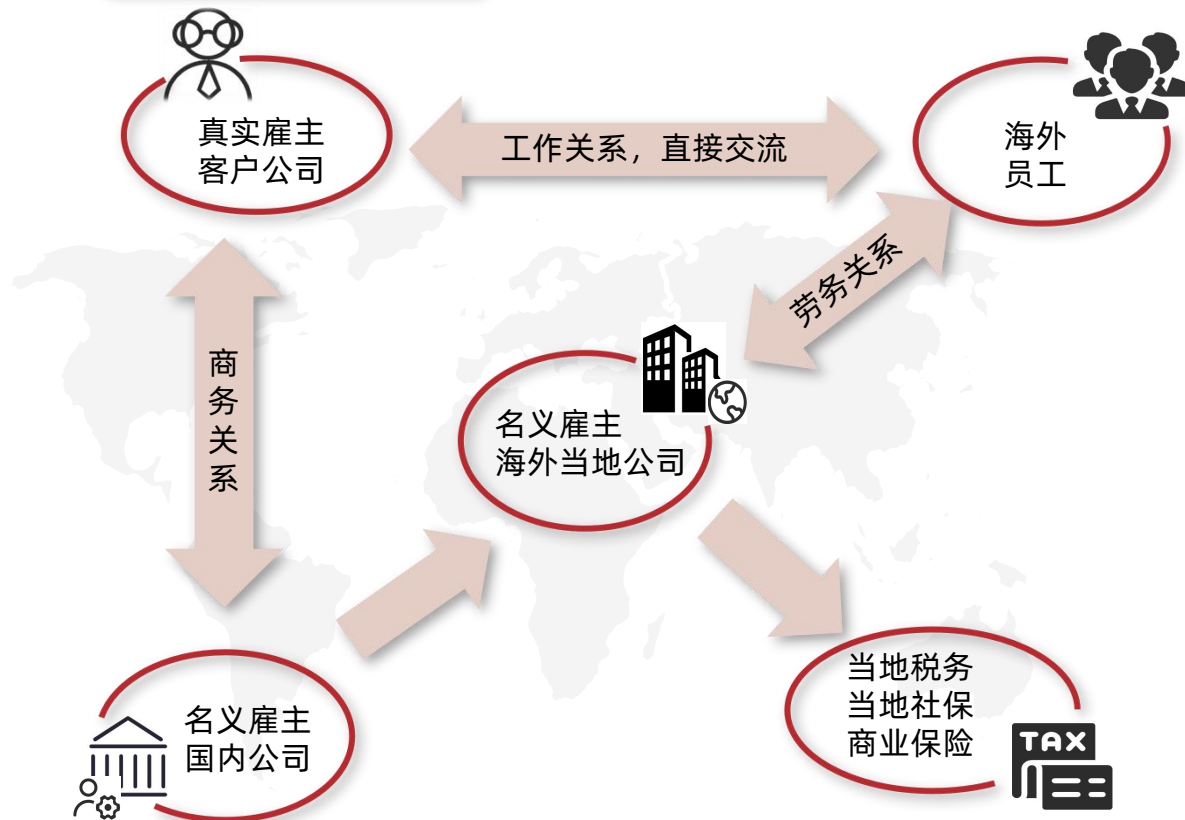
以企业通过收购出海为例，被收购的海外企业与总部管理体系不贯通，缺乏统一的管理平台，数据难以匹配，集团对收购企业缺乏有力和及时的管控，最终导致企业全球化运营不畅。

# 人资服务企业解决方案：

——国际人资管理新趋势，EOR助力企业全球扩张

- EOR，即名义雇主。客户公司与EOR签署一系列协议，使其帮助客户公司在目标市场完成各项人力资源管理事务。EOR作为法律意义上的雇主，海外员工可与国内的客户公司直接进行工作上的事务交流，但与客户公司没有法律上的雇佣关系。

## EOR运作方式



## EOR负责模块



人员招聘



员工入离职办理



属地社会福利缴纳



薪酬计算发放



合规报税



各国雇佣政策咨询

## EOR应用案例

**场景 1：**在某些国家，隶属同一组织的员工人数超过50可自发组成工会，并通过组织罢工等活动进行维权，为控制员工人数上限，出海企业可以借助EOR雇佣一部分员工。

**场景 2：**出于公平用工的原则，某些地区要求同一家公司的员工薪酬待遇统一标准，为了对不同种类员工实行差异化管理，一些企业会选择通过 EOR，将项目员工放置在单独的工资单上，实现降本增效。

# 人资服务企业解决方案：

——名义雇主规避风险，不同模式各司其职

- EOR服务在跨国公司招聘员工、应对疫情挑战等方面发挥着无可替代的作用，为寻求在全球市场上成功发展的企业提供了重要的战略支持；HRO是人力资源外包模式，能够降低成本、规避风险，但该模式存在一定限制，需要客户企业在海外拥有实体公司。PRO是招聘流程外包商，主要负责招聘员工相关事项，不涉及任何劳务关系。

| 雇佣模式                                            | 概述                                   | 适用场景                                                                                                     | 具体服务项目                                                                                                                    | 劳务关系                       |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| HRO (Human Resources Outsourcing)<br>人力资源外包     | 组织将某些HR职能和职责外包给第三方服务提供商。             | <ul style="list-style-type: none"><li>• 有海外实体，无招聘团队</li><li>• 希望降低成本</li><li>• 规避合规风险</li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>• 薪资&amp;福利管理</li><li>• HRIS系统管理</li><li>• 绩效管理</li><li>• 数据分析报告</li></ul>          | 实际雇主：客户<br>劳工关系雇主：人力资源服务机构 |
| EOR (Employer of Record)<br>名义雇主<br>全球就业外包      | 为企业提供在外国雇用和管理员工的解决方案，企业则无需建立自己的法人实体。 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 无海外实体</li><li>• 希望降低成本</li><li>• 规避合规风险</li></ul>                | <ul style="list-style-type: none"><li>• 发薪缴税</li><li>• 人事管理</li><li>• 合规指导</li><li>• 保险福利</li></ul>                       | 实际雇主：客户<br>劳工关系雇主：人力资源服务机构 |
| RPO (Recruitment Process Outsourcing)<br>招聘流程外包 | 企业可以将其招聘流程的一部分或全部，外包给专业的人力资源服务提供商。   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 高需求招聘</li><li>• 短期项目招聘</li><li>• 成本控制</li><li>• 招聘时间紧急</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 候选人招募</li><li>• 筛选与面试</li><li>• 候选人评估</li><li>• 面试和录用</li><li>• 数据分析和面试</li></ul> | 实际雇主：客户<br>劳工关系雇主：客户       |

# 人资服务企业解决方案：

——名义雇主简化事务，专业雇主存在限制

- 名义雇主EOR能够很好地简化全球扩张、降低风险、减少成本，灵活使用于多种劳动力场景。专业雇主PEO同样能够起到降低成本和风险、提高效率的作用，但是相对于EOR而言，存在更多的限制，如：需要企业在地具有合法注册公司等条件。

| 类型      | 区别                                                                                                                                                                                                               | 优势                                                                                                                                                                                                                           |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 专业雇主PEO | <ul style="list-style-type: none"><li>• 共同担任雇主</li><li>• 和客户共同承担劳工责任和义务</li><li>• 需至少聘请5至100位员工</li><li>• 仅能在企业在地有合法注册公司的情况下聘请员工</li><li>• 可能需要客户自行提供税务编号方便进行缴税</li><li>• 根据国家/地区不同，可能对客户提出工伤赔偿和失业赔偿等</li></ul>  | <p><b>降低成本：</b>PEO可以与供应商进行谈判，获得更好的价格和服务，从而实现规模效益；</p> <p><b>提高效率：</b>提供了一站式的人力资源解决方案，可以帮助企业更高效地处理员工事务；</p> <p><b>降低风险：</b>PEO了解最新的劳动法规，可以帮助企业遵守相关法律法规，减少潜在的法律风险。</p>                                                         |
| 名义雇主EOR | <ul style="list-style-type: none"><li>• 合法合规的雇主</li><li>• 承担劳动责任和义务</li><li>• 为组织部分的员工提供服务</li><li>• 服务没有劳工人数限制</li><li>• 允许企业在未设置海外公司的情况下聘请员工，拓展境外业务</li><li>• 有自己的税务编号可用于缴税</li><li>• 处理劳工赔偿、失业申诉等业务</li></ul> | <p><b>简化全球扩张：</b>EOR可以提供现成的基础设施来在国外雇用和雇用工人，从而使公司能够更有效地扩展业务；</p> <p><b>降低风险：</b>通过将就业相关的责任外包给 EOR，客户公司可以减少面临的各种风险；</p> <p><b>减少成本：</b>使客户公司减少其管理负担和成本、释放资源，更好地用于核心业务功能；</p> <p><b>灵活适用：</b>可用于广泛的劳动力场景：雇用临时工、季节性工人、远程工人等。</p> |

# 人资服行业市场规模：

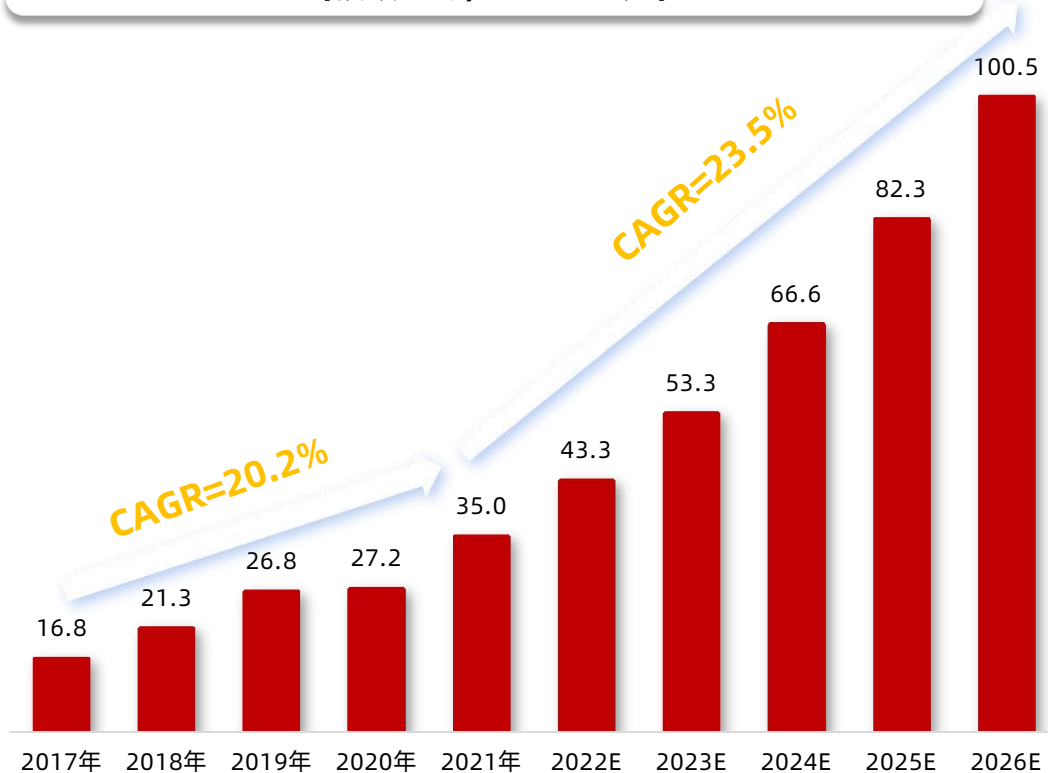
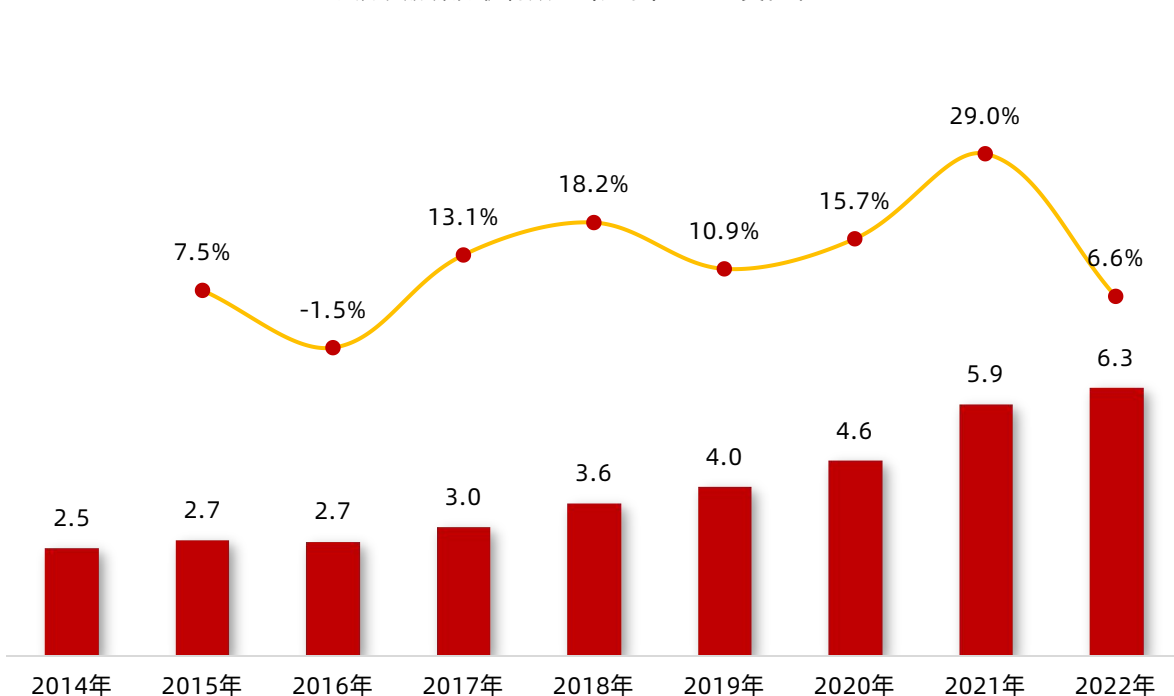
——机构数量逐年增长，市场规模日益扩大

- 2014年-2022年，我国人力资源服务机构数量逐年上升，根据人力资源和社会保障部发布的《人力资源和社会保障事业发展统计公报》数据，截至2021年年末，全国共有人力资源服务机构5.91万家，同比增加29.04%；截至2022年年末，全国共有人力资源服务机构6.3万家，同比增加6.6%。与此同时，中国出海人力资源服务市场规模逐年增长，预计2026年超过100亿元。

2015-2022年中国人力资源服务机构数量  
(单位：家)

2017-2026年中国出海人力资源服务市场规模  
(按收入计，单位：亿元)

■ 人力资源服务机构数量（万家） —●— 变化率

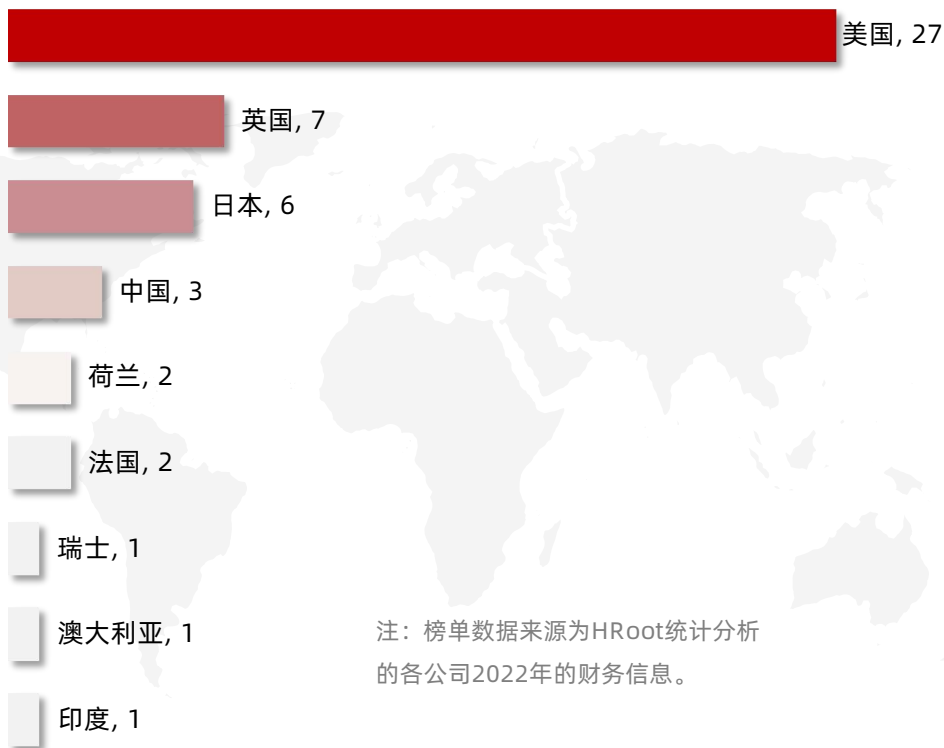


# 人资服行业竞争格局：

——国际市场竞争激烈，欧美日等发达经济体占比高

- 在HRoot发布的2023年全球人力资源服务机构TOP50的国家分布中，来自美国的企业有27家，占据54%；来自英国的企业共7家，占据14%；来自日本的企业共7家，来自中国的企业共3家。从地区分布来看，上榜的企业中有43%来自北美地区，19.3%来自于东亚地区的日本，12.5%来自于东亚地区中的中国。

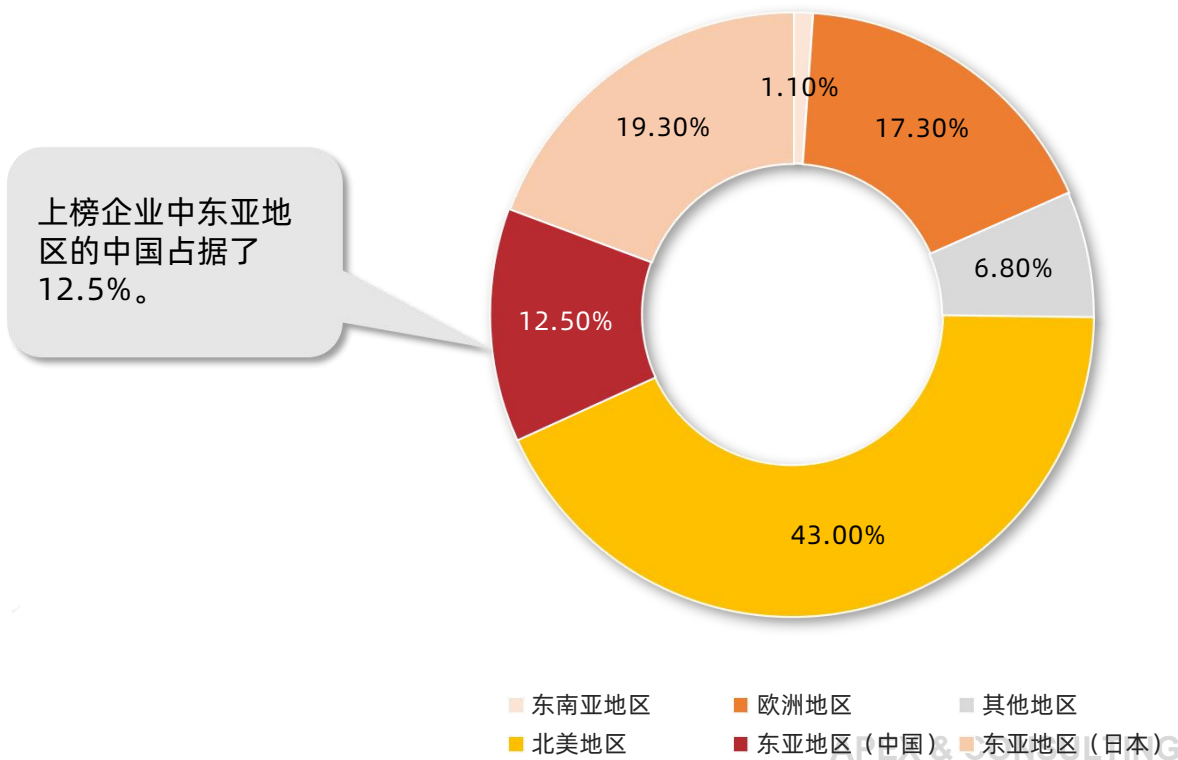
2023年HRoot全球人力资源服务机构50强国家分布



注：榜单数据来源为HRoot统计分析的  
各公司2022年的财务信息。

资料来源：HRoot，灼鼎咨询分析整理

2023年全球人力资源服务机构50强地区分布



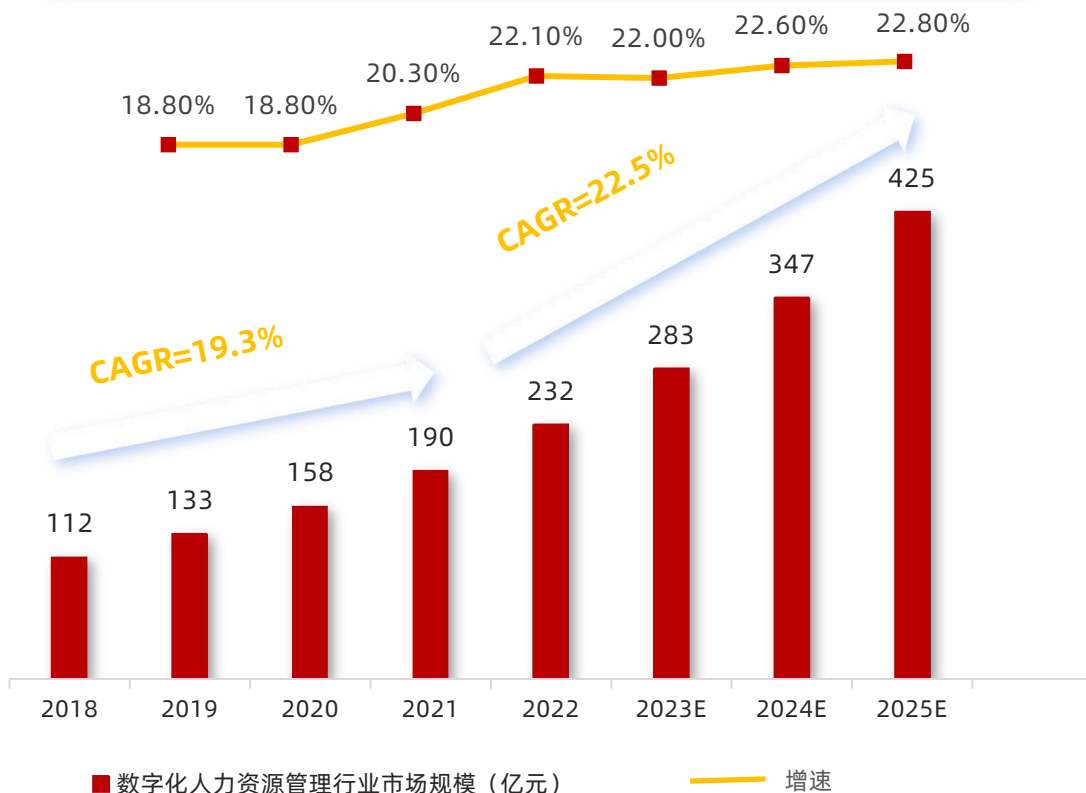


# 出海背景下人资服意义：

——数字化转型引领企业变革，高运营效率加速出海进程

- 数字化人力资源管理行业市场规模增长明显，2022年以来，增速稳定在22%左右，预计2025年市场规模突破400亿元。在已经到来的数字化时代中，企业更好地建立起企业与用户、用户与产品、产品与产品之间的连接，通过这些连接实现了数据的高效传递、信息的透明化和运营效率的极大提升，促进了企业变革。

2018-2025年中国数字化人力资源管理行业市场规模及增速



资料来源：亿欧，中关村数字产业联盟，灼鼎咨询分析整理

## 推动外部商业模式和生态带来的巨变

“从市场端到研发生产端到销售终端”的现代商业模式逐渐取代“从研发生产端到销售端”的传统商业模式。产业数据链、基数链、供应链、资金链等链路都要结合数字化形成同频共振。

## 推动工作效率及用户体验提升

数字化转型带来了大量流程和业务的自动化处理，极大地降低失误、提升运营效率；数字化时代拉近了企业与用户的距离，企业能够及时根据用户反馈完善产品或服务，实现产品升级。

## 内部运作机制和管理者行为的巨变

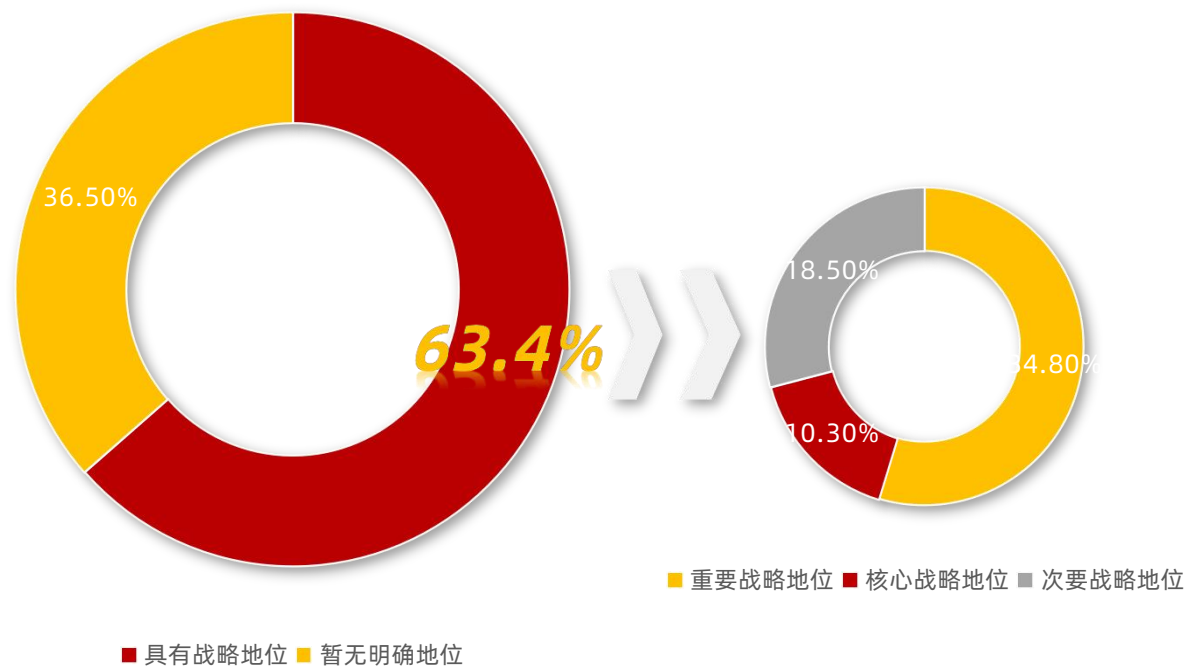
用户影响在数字化时代大幅提升，企业必须建立起以用户为中心的运营模式。企业管理者需要从经营产品向经营用户价值转变。

# 出海背景下人资服意义：

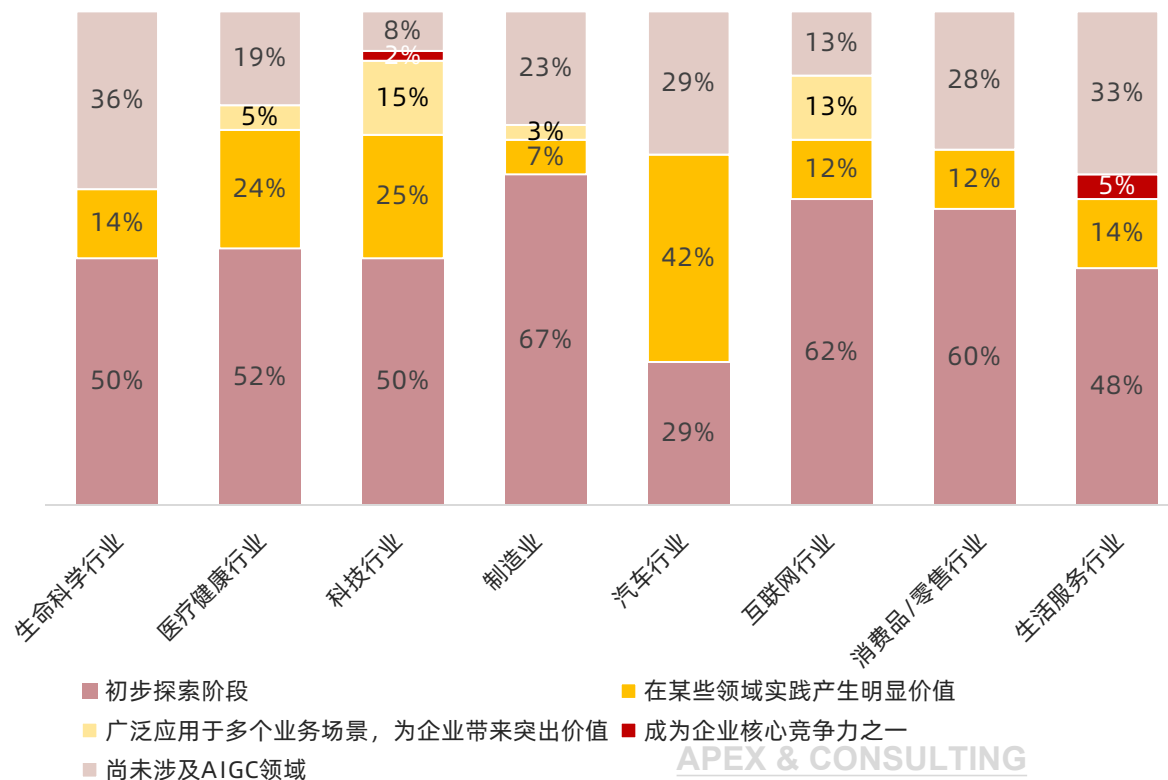
——AIGC工具战略地位提升，数字化转型浪潮助推企业变革

- 根据红杉中国《2023企业数字化年度指南》调研，多数企业已经确立了AIGC工具的战略地位，63.4%的企业认为AIGC在企业中具有战略地位，10.3%的企业将其列为核心战略地位。AIGC带来的数字化转型浪潮已经席卷各行各业，其应用将推动生产方式和组织关系的重塑，促使各行业中的企业经营环境迎来巨大变革。身处数字化转型浪潮的企业应该未雨绸缪，积极推动企业数字化改革。

2023年红杉中国“AIGC在企业中地位”调研



AIGC在不同行业受访企业中的应用阶段

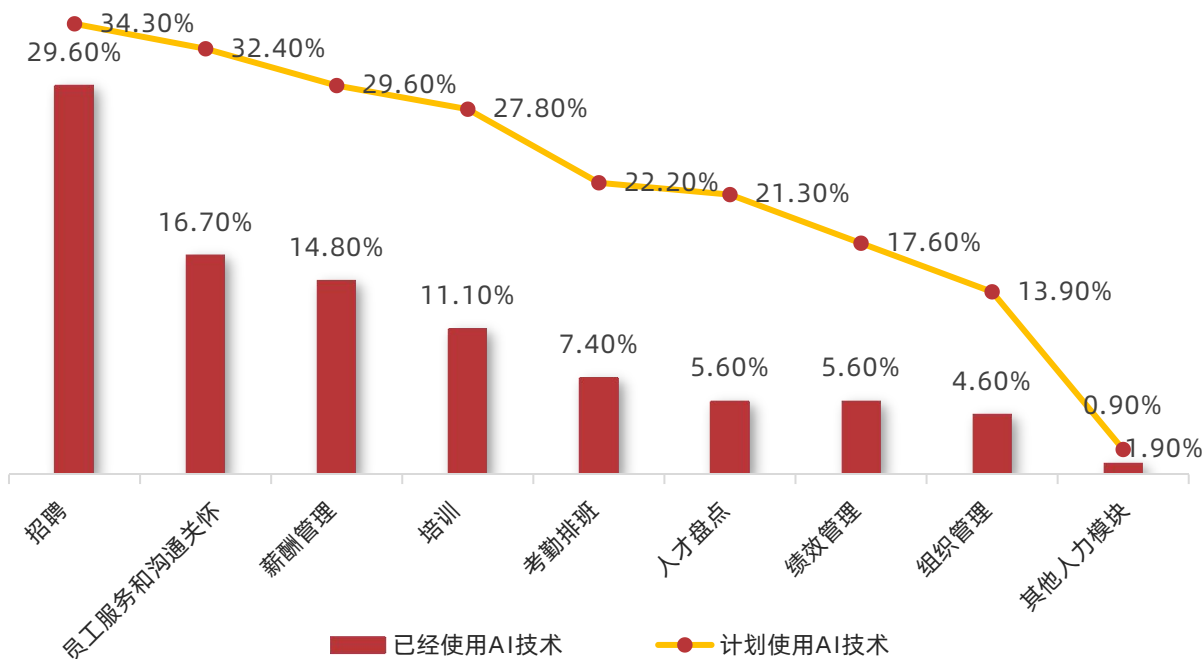


# 出海背景下人资服意义：

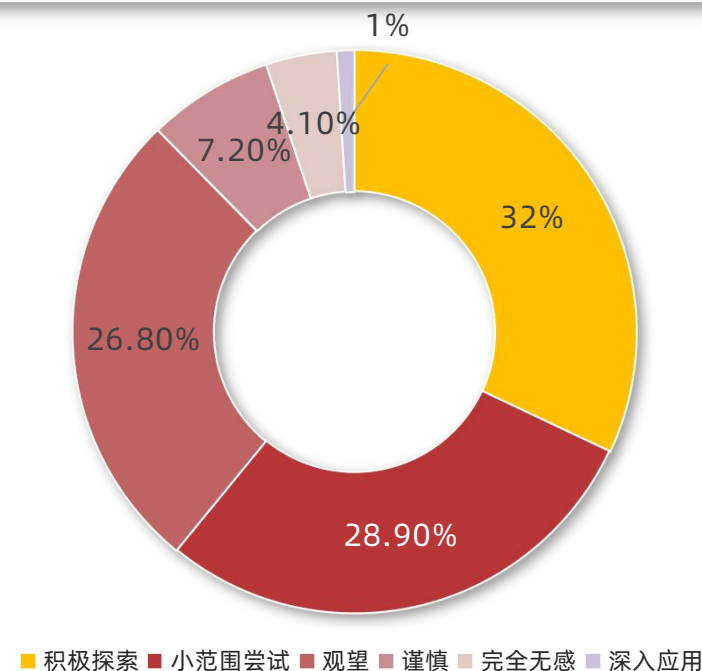
——人资企业AI技术应用在即，规模化探索尝试已开启

- 根据《2023AI在企业人力资源中的应用白皮书》调研结果，从AI技术的使用模块来看，已经使用AI技术的模块中招聘占据最多，为29.6%，其次就是员工服务和沟通关怀模块、薪酬管理模块和培训模块，分别占据16.7%、14.8%、11.0%；AI在人力资源管理领域仍处于早期的阶段，超过六成的企业已经开始探索尝试。

2023年调研企业在人力资源管理中已经使用和计划使用AI技术的模块



2023年企业对于在人力资源管理中应用 AI 技术范围调研



注：此次调研的企业中，民营企业占据了73.2%，外企和国央企分别占据了15.5%和11.3%；参与调研的主要分布在互联网、制造业、高科技和电子、零售消费品和金融保险等行业；规模超过万人的企业占据26.8%，500人以下的中小型企业占据32%；经营年限10年以上的占据64.9%，5年以下的占8.3%。

# PART 03

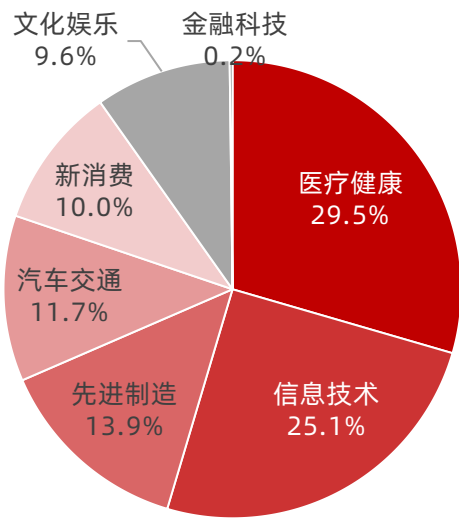
**未来发展趋势洞见**

# 未来发展趋势：

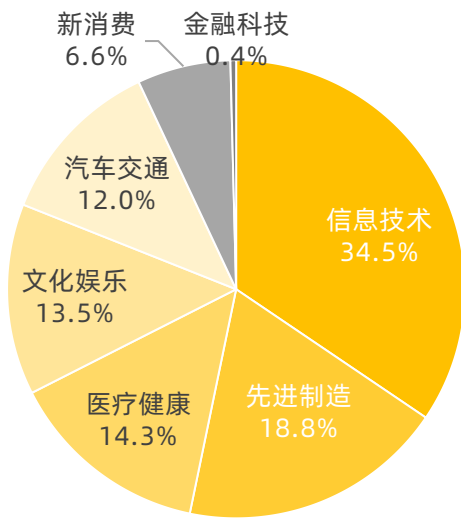
——传统行业优势延续，电商零售表现亮眼

- 随着全球发展背景发生变化，中国企业出海行业分布也将跟随发生一定改变，在以产能、科技为代表的传统出海模式“站稳脚跟”背景下，中国企业出海行业逐渐向文化娱乐、新消费、电子商务、医疗健康、汽车交通等高附加值行业拓展。

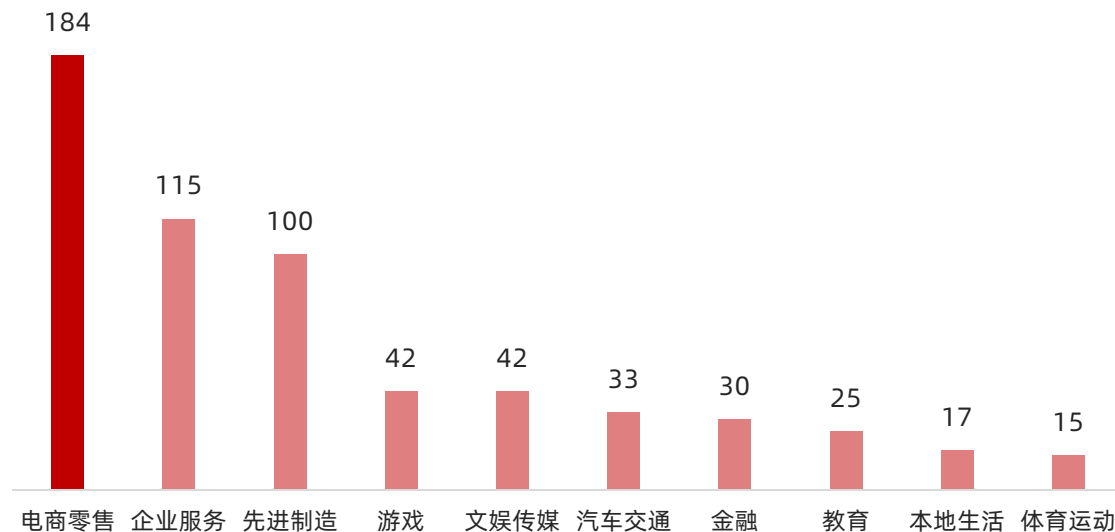
2023年整体企业出海行业分布



2023年上市企业出海行业分布



2020-2023年中国出海企业投融资事件行业分布TOP10



- 从企业整体和上市企业出海行业分布情况来看，信息技术、先进制造、医疗健康这三大行业的企业出海积极性最高，这与“中国制造”能力息息相关。
- 随着“中国制造”和“中国品牌”逐渐在海外市场站稳脚跟，汽车交通、文化娱乐等领域企业出海情况也逐渐乐观，越来越多的新领域企业选择发展出海业务。

- 从出海企业投融资情况来看，在2020-2023三年间，电商零售行业出海企业投资事件最多，达184起。综合实际情况来看，在全球经济下行趋势下，以拼多多海外平台temu为代表的C2M拼团购物平台收到了海外市场的欢迎与追捧。此外，企业服务、先进制造、游戏&文娱传媒等行业紧随其后。

# 未来发展趋势：

——人力资源贯穿企业出海始终，不同阶段工作重点各异

- 在快速打开海外市场过程中，越来越多的出海企业将“人”作为核心驱动力，优质人力资源体系和团队贯穿企业出海发展始终，其对企业出海的助力愈发明显，如何在吸引并留存海外优质人才的同时，加强国内优秀员工的出海力度，成了企业关注的关键。

## 萌芽期

- 出海地业务可行性研究
- 出海地劳动市场环境研究
- 人力资源与文化尽职调查
- 出海地公司选址

## 启动期

- 人力资源咨询与人才管理
- 人力资源外包策略制定与实施
- 出海地初始关键人才规划
- 出海地就业风险控制规划
- 跨文化接触与培训
- 出海地专属团队&机构设置

## 建设期

- 出海地市场招聘服务
- 出海地组织绩效管理体系
- 出海地人才盘点与继任规划
- 提升跨区域人才管理能力
- 企业全球化人力资源管理系统&平台建设

## 成熟期

- 出海业务员工培训与发展方案
- 优化出海业务绩效管理体系
- 出海地人才管理本地化运营
- 企业文化建设与品牌塑造

## 吸引出海地优秀人才

- 海外优质人才熟悉当地市场和文化，具有丰富的行业经验和人脉资源，能够帮助企业更好地了解目标市场、把握市场机遇，快速拓展业务，提升企业在海外市场的竞争力。如何实现出海地优质人才的吸引、留存以及转化，或将成为出海企业未来需要重点关注的方向。

## 鼓励优秀国内员工出海

- 国内市场是出海企业的根基，大部分出海企业的核心优势是基于国内市场而来的技术与产品经验，如何转化自身优秀员工，通过完善的出海文化培训、吸引力强的海外差旅福利、清晰的晋升渠道等，实现国内优秀员工的转化，有力掌握出海业务主导权，或将成为企业出海未来需要关注的重点方向之一。



# PART 04

**案例：上海龙艺企业管理集团有限公司**

# 联合撰写方：龙艺集团



——用创新的科技和最好的服务赋能人力资本



灼鼎咨询  
APEX & CONSULTING



龙艺集团  
LONGYIGROUP

- 龙艺集团（上海龙艺企业管理集团有限公司）成立于2011年，以人力资源服务为起点，创新布局咨询、知识服务板块，是一家咨询+落地一体化解决方案服务商。

## 落地执行——助力高效运营

岗位外包 | 人事服务 | 招聘寻猎 | 业务外包 | 商业保险 | 劳务派遣 | 薪酬福利规划 | 人事咨询 | 海外人力资源服务 | 增值服务

## 战略支持——强化顶层设计

人力资源战略咨询 | 对标研究 | 技术咨询 | 行业研究 | 投融资顾问 | ESG



人力资源服务



咨询服务

## 龙艺荣誉



✓ 上海人才协会  
副会长单位



✓ 青浦区人力资源服务  
机构四星级单位



✓ 上海市和谐劳动关系  
达标企业



✓ 劳动和社会保障规范  
管理诚信示范单位

## 业务范围

✓ 上海 总部

✓ 6 事业部

✓ 50+ 分公司

✓ 全国 业务覆盖

✓ 国际布局 开启

✓ 商务联系方式: [info@shlongyi.cn](mailto:info@shlongyi.cn)

# 联合撰写方：龙艺集团



灼鼎咨询  
APEX & CONSULTING



——用创新的科技和最好的服务赋能人力资本

- 龙艺帮助人力资源部门从繁杂、重复的事务性工作中解脱，使其专注于核心战略性工作，从而提升人力资源管理的高度、核心竞争力；确保人力各项实操工作的规范性，有效规避劳动纠纷及品牌不利影响，提升人力资源管理工作的公正性与合规性。

人事服务

N 个团队  
个平台

24×7服务

政策及时

流程清晰

精准操作

全区域覆盖

全面协同

数据安全

社会保险

工伤事务

薪酬管理

政策咨询

住房公积金

证件办理

人才引进

劳动纠纷

档案管理

劳务派遣

## • 版权声明

本报告为灼鼎咨询制作，其版权归属灼鼎咨询，任何机构和个人引用或转载本报告时需注明来源为灼鼎咨询，且不得对本报告进行任何有悖原意的引用、删节和修改。任何未注明出处的引用、转载和其他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。对任何有悖原意的曲解、恶意解读、删节和修改等行为所造成的一切后果，本公司及作者不承担任何法律责任，并保留追究相关责任的权力。

## • 免责条款

本报告基于已公开的信息编制，但本公司对该信息的真实性、准确性及完整性不作任何保证。本报告所载的意见、评估及预测仅为本报告出具日的观点和判断，该等意见、评估及预测在出具日外无需通知即可随时更改。本公司将来可能根据不同假设、研究方法、即时动态信息和市场表现，发表与本报告不一致的意见、观点及预测，本公司没有义务向本报告所有接受者进行更新。

本公司力求报告内容客观、公正，但本报告所载观点、结论和建议仅供参考使用，不作为投资建议。对依据或者使用本报告及本公司其他相关研究报告所造成的一切后果，本公司及作者不承担任何法律责任。

——立足业内领先的企业管理咨询平台，致力于为客户提供专业服务：

## 行业研究

立足专业分析，挖掘细分领域前沿动态，深入研判市场环境、产业链结构、市场空间与竞争格局等，预测行业发展前景、技术发展方向。

## 共建报告

立足公司特色业务与产品，深入剖析行业发展现状与动态热点，开辟新的企业品牌推广路径，进一步夯实领先地位、塑造企业品牌专业形象。



## 战略咨询

对内全面了解企业管理与经营运作模式，对外对标竞对商业模式、洞察行业市场动态，全方位形势研判，为企业选提供专业咨询支持。

## 上市咨询

提供全流程专业上市辅导，入驻企业全面改善各环节问题，协助准备融资及上市相关文件，助力企业实现上市目标。

## 商业尽职调查

全面调研与分析，了解目标投资公司运营生产情况与市场行业格局、准确研判目标公司投资价值，输出调查分析报告。

商务合作：请简要描述需求至合作邮箱 [collaboration@apexandconsulting.com](mailto:collaboration@apexandconsulting.com)

APEX & CONSULTING



扫码关注

灼鼎咨询

- 服务于各领域数百家企业，具有丰富且专业的行业经验
- 与全球数百家第三方机构建立合作，积累详实的行业数据
- 专家网络覆盖全球数十万名行业专家，全面覆盖各类领域