



2018 年中国商界领导力报告: 最新征才洞察

本土企业和科技新星企业的成长壮大正改变商业领导人才的供需等式



蜜蜂内参

让您深入洞察整个商业世界

每天精挑细选3份最值得关注的学习资料

关注公众号：**mifengMBA**

回复“入群”加入“蜜蜂内参”城市群

(不需要转发哦.....)



扫一扫
回复“入群”

陆建熙 (James Root) 是贝恩公司全球合伙人、大中华区组织业务资深领导，常驻香港。**石教立** (Stephen Shih) 是贝恩公司全球合伙人、亚太区组织业务主席，常驻上海。**陆坚**是领英中国区总裁，**王希娜**是领英中国企业市场及市场运营总监；以上多位企业高管指导领英中国的内容营销团队完成本研究和报告。

感谢贝恩公司的刘祯和金璐以及领英中国的李彦怡对本报告的贡献。

本报告基于领英中国的专有会员数据、案头市场研究、现有或提供给贝恩公司的财务数据分析，以及一系列业内人士访谈。贝恩公司未对现有或提供给贝恩公司的任何此类信息做独立验证，且不就此类信息的准确性或完整性作任何明示或默示的陈述和保证。本报告中包含的对市场和财务数据的预测、分析和结论均基于以上所述信息与贝恩公司的判断，不得理解为对未来绩效或结果的确定性预测或保证。本报告中包含的信息及分析均不构成任何类型的建议，且无意被用于投资目的。贝恩公司及其任何子公司以及贝恩公司及其子公司的高管、董事、股东、员工或代理均不对使用或依赖本报告中的任何信息或分析承担任何责任。本报告系贝恩公司版权所有，未经贝恩公司明确书面允许，不得全部或部分刊登、传输、传播、拷贝、复制或转载。

目录

1. 摘要pg. 1

2. 调研方法pg. 2

3. 研究结果pg. 4

4. 结语及展望 pg. 14

5. 附录 pg. 15

6. 作者简介 pg. 19

摘要

十多年前，许多中国毕业生把求职目光投向知名跨国企业，寻求拓展领导才能和个人发展的机会。许多人才争相参与“最佳雇主”的管理人才培养项目，希望借此成为全面发展的全球性领导人才。

然而，许多颇受中国本土人才青睐的企业在十年前并非求职者的首选。

本土企业的快速增长正颠覆人们的职业道路。尽管跨国企业提供人才发展项目或海外工作机会，但许多中国人才更青睐本土企业，希冀获得更快发展，更具价值感的职业道路。

本土企业让领导人才直接参与企业战略规划和关键决策，使得领导人才从跨国企业跳槽到本土企业的趋势不断上升。一些新兴企业则为相对年轻的领导人才提供更能发挥影响力的机会，大力吸引人才加入。

贝恩公司与领英中国携手合作，围绕中国企业领导者的现状完成了此项研究。与2016年的研究相比，本次研究结果显示，中国领导人才的变化趋势愈加明显。加深对当代中国企业领导人才的了解，将有助首席执行官和人力资源方面的领导者建立更加可持续发展以及不断扩展壮大的组织机构。

调研方法

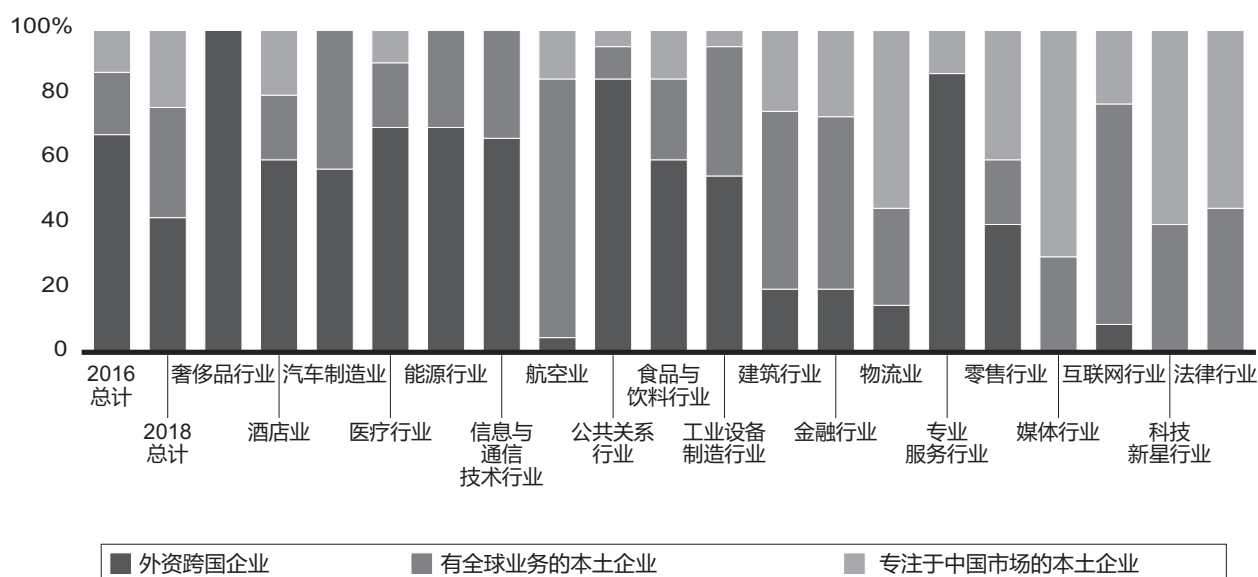
贝恩公司和领英中国在2016年进行了一项有关企业领导者的报告，本研究对2016年报告进行了拓展。这两份报告采用相同的研究分析方法，主要区别在于样本数量，本报告的样本数量增加了60%以上。

与2016年的报告相比，本研究将更多中国本土企业列为研究对象。选取企业作为研究对象有两大标准：一是企业营收高且是行业领导者，二是该企业有足够多的员工注册成为了领英会员。

贝恩公司通过对领英的独家人才数据库进行分析。本次研究涵盖了18个行业、350家大型企业的66,000名企业领导者（见图1）。入选企业不乏大型全球企业，其中约30%来自世界500强企业，约15%为前100强。

[图 1]: 调用领英专有人才数据库，选取了在中国运营的350家大型企业的66,000名商业领袖作为样本

各行业不同类型公司所占百分比



来源：领英中国会员数据（n=66000）

本报告调查的18个行业与2016年报告中的行业相同，涵盖了制造业和服务业领域，具体包括：奢侈品、酒店、汽车、医疗、能源、信息和通信技术、航空公司、公共关系、食品与饮料、工业设备制造、建筑、金融、物流、专业服务、零售、媒体、互联网和法律。

由于报告的研究重点是企业领导者，因而研究对象定标为拥有“总监”及以上头衔的企业领导者。根据不同行业和公司类型，我们也对职位头衔名称进行了调整，以求准确体现调研样本中的领导者特质。

本研究还邀请中国企业领导者参加访谈，他们具有第一手经验，并对影响市场的关键领导力趋势有着全面独到的见解。我们的访谈对象还包括来自在华经营的外企和本土企业的企业高管和资深HR从业者。本报告选取引用了其中一些观点，为统计数据提供专业洞察。同时，贝恩公司和领英的中国员工也为本报告提供了宝贵的经验和意见。

研究局限

本报告仅限于分析在领英档案中自行填写了就业情况和工作背景的中国企业领导者。与其他使用自行报告方式的研究一样，本研究的信效度有赖于领英会员档案的准确性和及时性。

本研究方法还存在其他已知局限性，例如，研究样本可能偏重于较多使用技术和社交平台的年轻领导者。本报告也受限于中国企业领导者的整体数量与注册成为领英会员的领导者数量之间的差异。

此外，本研究没有将部分领英档案不完整的企业领导者涵盖在内（例如：教育经历与工作经历之间存在空档期）。同时，由于领英不要求会员填写年龄和性别信息，因此本报告有关此方面的信息为研究人员的猜测估算。

研究结果

2016年的报告对中国企业领导者的学历、工作经验、性别、年龄等方面作了全面分析。在这份后续报告中，我们采用了更丰富的数据，进一步印证了2016年的研究结果(见图2)。与2016年报告相比，本报告中的领导者在年龄、行业、学历和工作经验等方面的总体特征和分布变化不大。2016年报告的主要预测(如人才趋向从跨国企业流往本土企业)得到了证实。

在两年后再次展开研究，我们得以衡量这些趋势的发展速度和强度。通过对领英大数据的比较，本研究得出三大结论。

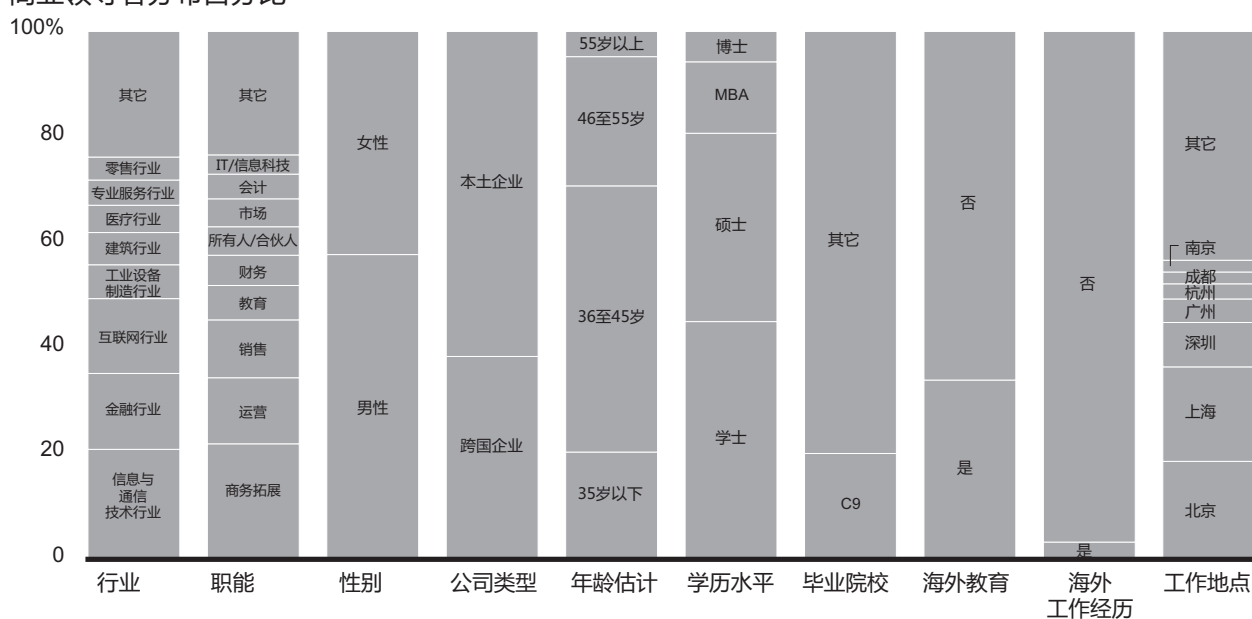
- 本土企业正从跨国企业夺走更多人才。
- 新兴科技企业正在构建中国企业格局。
- 新型职业发展路径正在中国逐渐形成。

本土企业正夺走更多人才

本研究中符合取样资格的企业数量增长了60%以上。自上次研究以来，用于界定企业是否符合本

[图 2]: 中国企业领导者画像

商业领导者分布百分比



来源：九校联盟（C9）是中国首个顶尖大学间的高校联盟。联盟成员都是国家首批985重点建设的9所一流大学，包括北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、南京大学、浙江大学、中国科学技术大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学共9所高校。

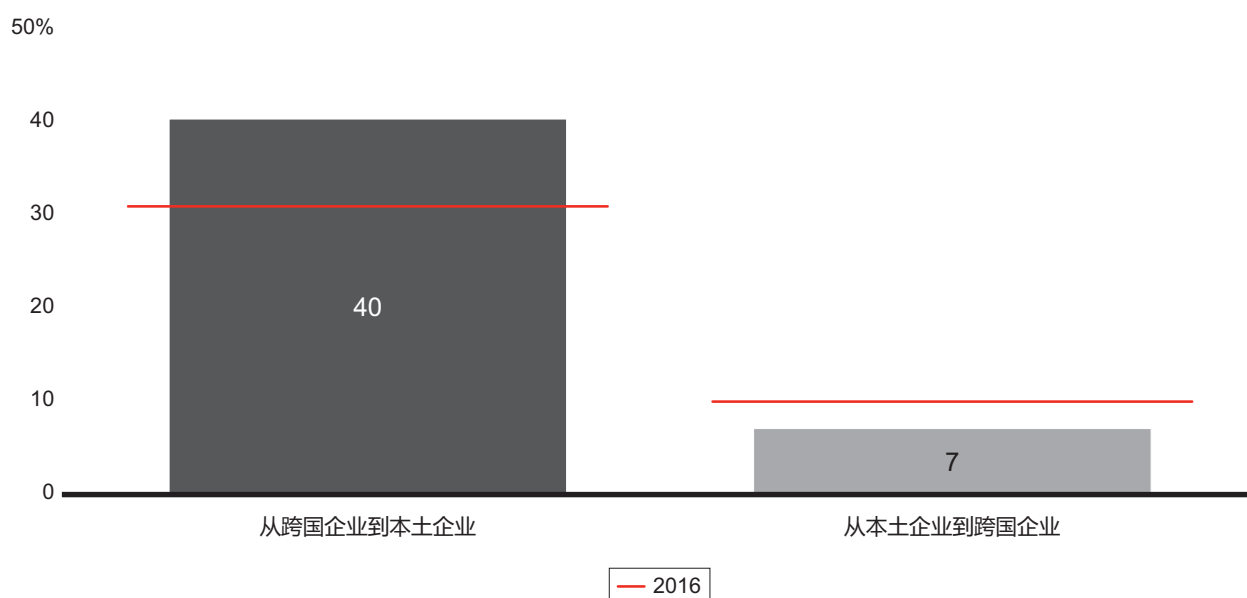
领英中国会员数据（n=66000）

研究条件的标准不变，本研究中的跨国企业绝对数量也持平，表明了本土企业在过去两年中发展迅速。

随着本土企业的扩张，它们从跨国企业抢夺人才的步伐也在加速。本报告显示，过去五年，入职本土企业的领导者中大约有40%是来自跨国企业(见图3)。相比之下，上一份报告显示，不到1/3的领导人才从跨国企业转到本土企业。

[图 3]: 本土企业继续从跨国企业抢夺人才

在跨国企业和本土企业之间调换过工作的商业领导者的百分比



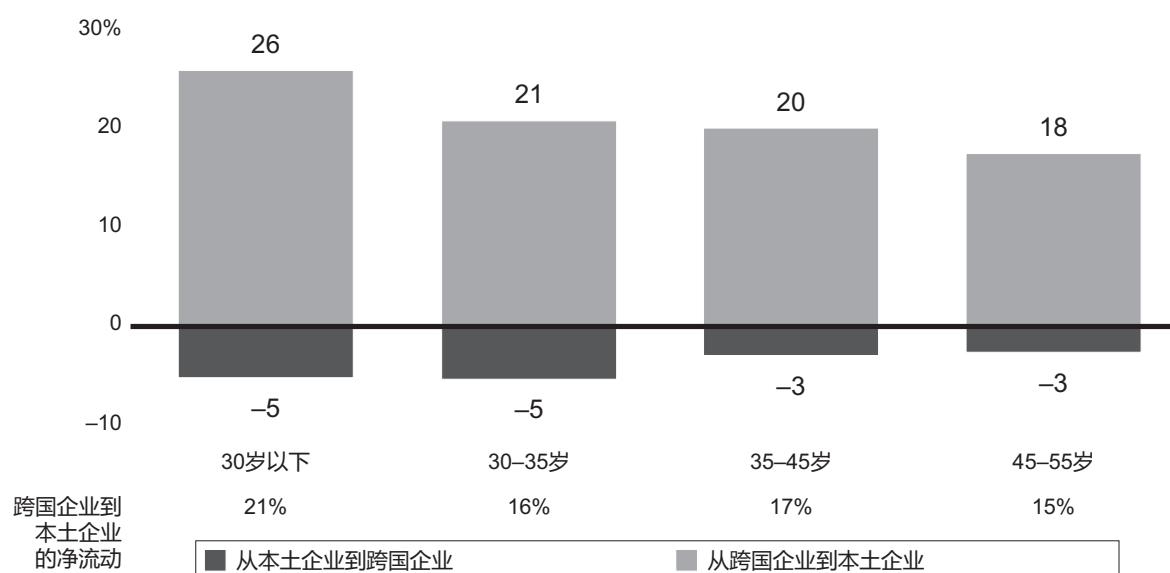
来源：领英中国会员数据 (n=66000)

为什么会发生这种变化？“企业领导者希望能发挥更大影响力，有紧密的合作关系，”一家跨国医疗企业的中国区人力资源总监表示。她认为，中国企业领导者希望能作出对业务更具影响力的决策，行动更迅速，决策过程更简单，拥有更多探索国际市场的机会。她还指出，由于本土企业的全球总部都设在中国，使这些企业的价值主张有别于许多跨国企业。

一些专家表示，相比之下，跨国企业赋予中国领导者的权力有限，未能如其所愿。一家全球工程企业的中国区人力资源负责人表示：“在跨国企业，中国领导人才通常担当运营类岗位”，而非扮演真正的领导角色。他说，中国企业领导者希望出谋划策，却会受到公司内自上而下的全球性决策限制。

[图 4]: 更多年轻领导者正转投本土企业

领导者职业流动（从跨国企业到本土企业的百分比；从本土企业到跨国企业的百分比）



来源：领英中国会员数据（n=66000）

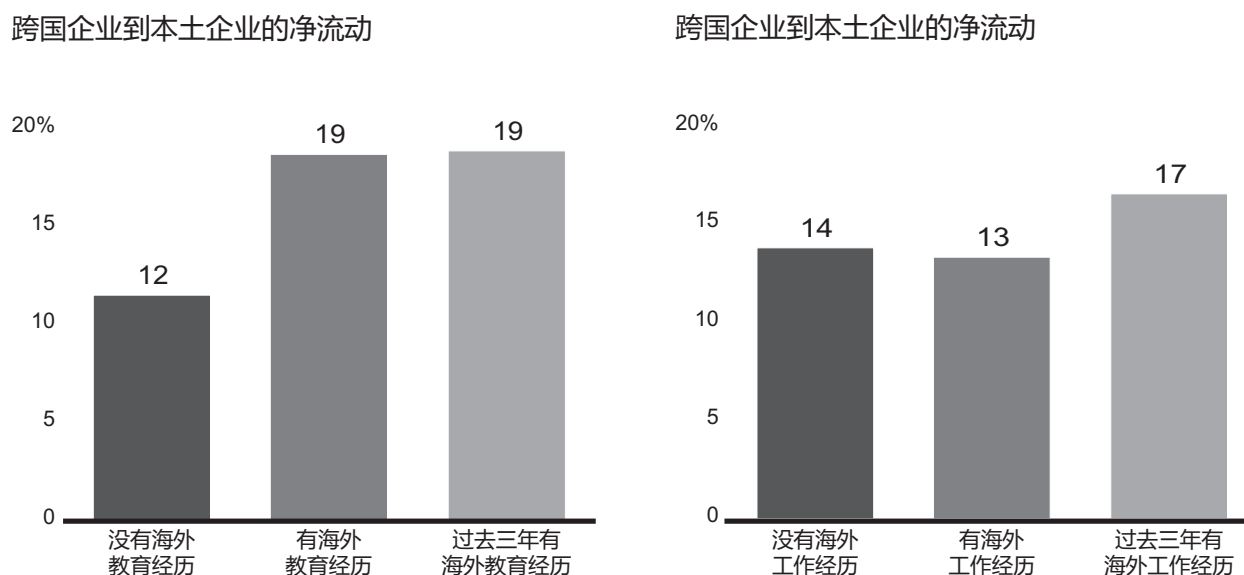
年轻企业领导，特别是35岁以下，职业流动更为明显（见图 4）。传统上，应届毕业生和年轻领导者都重视跨国企业提供的发展机会，希望能积累跨部门和国际化经验。首席执行官和资深HR从业者应关注当前的新态势。许多中国人才已趋向在本土企业寻获更具竞争力的职业发展机会。

这些趋势以不同方式影响跨国企业和本土企业。

随着本土企业的海外拓展，对具全球思维领导人才的争夺将加剧。一位中国企业人力资源主管指出，“本土企业将越来越需要具有全球视野和全球影响力的中国企业领导者，特别是在拓展海外市场的时候。”

这凸显了本土企业在关键技能人才方面的短板——较少本土企业领导者具有全球经验。论全球工作经验，跨国企业领导者是本土企业同行的三倍：近6%的跨国企业领导者拥有全球经验，而本土企业领导者只有 2%。

为解决这一问题，本土企业正加紧招聘这类人才。拥有全球工作经验和教育背景的领导者正加速

[图 5]: 通过吸收跨国企业领导者，本土企业正逐渐提升全球化运作经验

注：从跨国企业到本土企业的百分比减去从本土企业到跨国企业的百分比，等于从跨国企业到本土企业的净流入
来源：领英中国会员数据（n=66000）

从跨国企业转向本土企业(见图 5)。

“具有全球经验的人才需求将加大，”液晶显示器行业全球领先供应商京东方科技集团公司人力资源副总裁陈雷川预测。“企业需要考虑长期的人才发展计划。”

随着本土企业的成长发展，招聘和挽留中国领导人才将成为跨国企业的难题。要填补职位空缺，已不能依赖过去吸引年轻人加入跨国企业的因素，如人才培养项目、薪资福利、国际化管理体系。跨国企业需要新策略来扭转人才外流的趋势。

“跨国企业应让领导人才感到被器重且有所作为，”一位中国区人力资源总监表示。“许多全球企业的总部都有一种固化思维，认为中国人努力工作只是为了赚取更高的酬劳。”

“要在中国取得成功，企业领导者需要坚持信念，目标驱动，”跨国医药企业的中国区人力资源总监补充道。她分享了自己换工作的经历。“在职业生涯早期，我会为了事业发展（职衔、薪酬福利等）而换工作。后来，更多是出于对企业文化和团队的考量。如今，公司业务发展与我的职业目标是高度一致的。”

专家表示，一些跳槽人士没有做好准备应对本土企业的工作节奏或做事方式。要取得成功，从跨

国企业转向本土企业的中国人才需要调整领导方式和工作风格。

人工智能初创公司商汤科技的首席人力资源官和海外业务负责人George Huang提醒道,企业领导者要谦虚谨慎。他表示:“对于从跨国企业转向本土企业的领导者来说,自我认知非常重要。企业领导者需要认真思考如何为本土企业带来价值。”

HR从业者应该了解从跨国企业到本土企业之间的过渡,从而制定合适的人才挽留策略。在将来,跨国企业和本土企业都需要为留住人才而施展浑身解数。

科技新星企业正在构建中国企业格局

本次研究中,一大批科技公司异军突起。这类企业提供互联网产品和服务及其他新兴技术,我们称之为“科技新星企业”。与研究中其他行业相比,这些科技新星企业经历了爆炸性增长,领导岗位流动更大。

科技新星企业符合两个标准:一是过去十年内成立的中国本土企业,二是按市值/估值位列中国互联网100强。符合要求的企业有20家,其中包括滴滴出行、爱奇艺、字节跳动等公司。

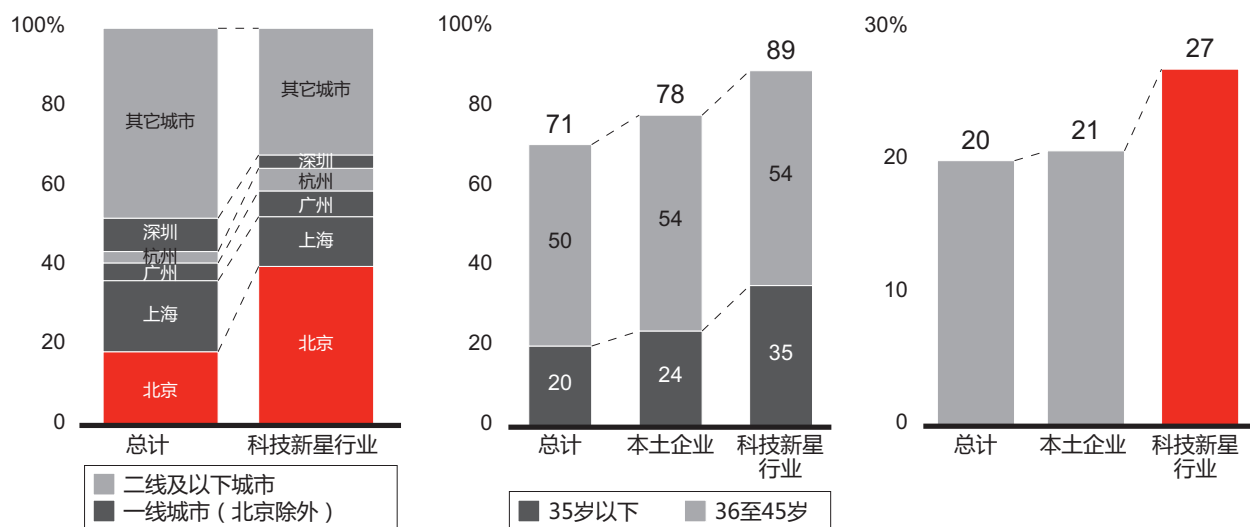
之所以对这类企业作独立分析,是因为它们的影响力已经超越技术领域,可能会影响到中国的整

[图 6]: 这些年轻科技企业的领导者是些什么人?

领导者百分比

年轻领导者百分比(45岁以下)

毕业于C9高校的领导者百分比



注: 科技新星企业是指过去10年内创立, 并且截止到2018年1月市值/估值最高的20家互联网公司; 九校联盟(C9)是中国首个顶尖大学间的高校联盟。联盟成员都是国家首批985重点建设的9所一流大学, 包括北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、南京大学、浙江大学、中国科学技术大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学共9所高校。

来源: 领英中国会员数据 (n=66000)

体招聘趋势。相较于其他行业，科技新星企业有五个特点 (见图 6)。

- 领导层趋年轻化。
- 招聘了大批中国顶尖学校的毕业生。
- 与其他本土企业相比，领导者较多拥有留学背景和全球经验。
- 倾向从互联网行业内招聘，较少考虑跨行业招聘领导者。
- 主要聚集在北京，而非上海等传统人才聚居地。

领导者呈年轻化。本土企业的领导者一般趋年轻化，而科技新星企业在这方面的趋势尤为明显。十家新星企业中，有9家企业的领导者年龄低于45岁，领导者年龄低于35岁的企业超过1/3。相比之下，此类本土企业的领导者有24%年龄低于35岁，而本研究的企业中，该年龄层的领导者比例仅为20%。这些新生代领导者着眼未来，构建企业格局，而非传统意义上凭藉几十年的经验积累来领导企业发展。

“随着科技新星企业之间的人才争夺战越演越烈，本土企业或出现人才外流的情况，影响企业持续发展，正如当前部分跨国企业遭本土企业挖角一样。”

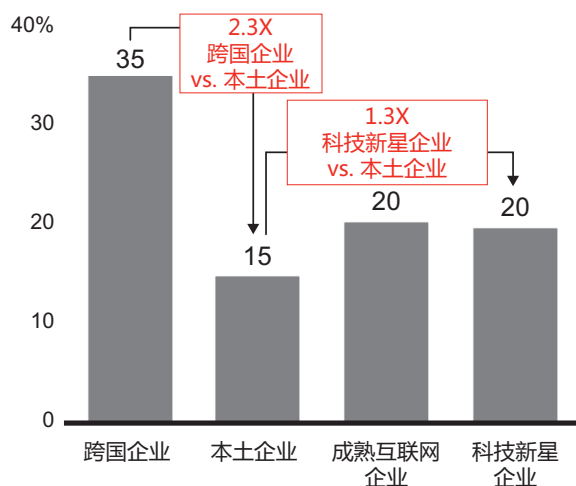
备受中国九校联盟毕业生青睐。相比其他本土企业或跨国企业，科技新星企业从九校联盟大学招聘管理人才的比例更高。超过1/4的科技新星企业领导者毕业于九校联盟大学，而本土企业比例仅为21%，本土企业和跨国企业总比例为20%。这表明，科技新星企业的领导岗位备受欢迎且竞争激烈。随着科技新星企业之间的人才争夺战越演越烈，本土企业或出现人才外流的情况，影响企业持续发展，正如当前部分跨国企业遭本土企业挖角一样。

更具全球经验。与其他本土企业的领导者相比，科技新星企业的领导者更具国际化经验视野。近20%的科技新星企业领导者拥有留学经历，而其他本土企业中，比例仅为15%（见图7）。几位受访专家表示，随着这些本土企业日渐成熟，全球思维将至关重要，具备全球视野的企业将更容易进入海外市场。

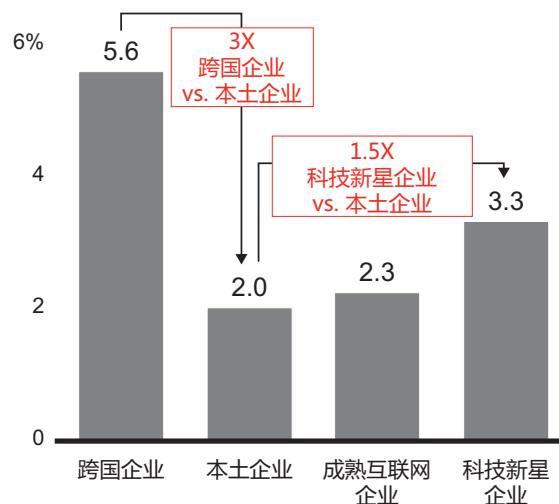
人才业内流动。大多数行业都会跨界挖人，而科技新星企业的人才趋向业内流动。超过70%的科技新星企业领导者是业内跳槽的。在业内跳槽的数据中，近80%是领导者从成熟互联网企业转向新兴科技创企(见图8)。

[图 7]: 科技新星企业比其他本土企业更具全球视野

有海外教育经历的领导者百分比



有海外工作经历的领导者百分比



注：科技新星企业是指过去10年内创立，并且截止至2018年1月市值/估值最高的20家互联网公司；
 来源：领英中国会员数据（n=66000）

扎根北京。科技新星企业也在定位部署人才基地。40% 的科技新星企业领导者位于北京。而本研究中整体企业领导者的样本里，位于北京的占比仅为20%。随着这些公司的成长，北京将日益成为人才和技术中心。

新型职业发展路径正在中国逐渐形成

领英的数据表明，许多中国企业领导者越来越追求“终身职业成长”，而非“终身任职”于某一公司。他们会通过长期（有时是短期）的技能学习和培训，以及跳槽获得晋升和提升影响力，而不追求长期任职某一公司。

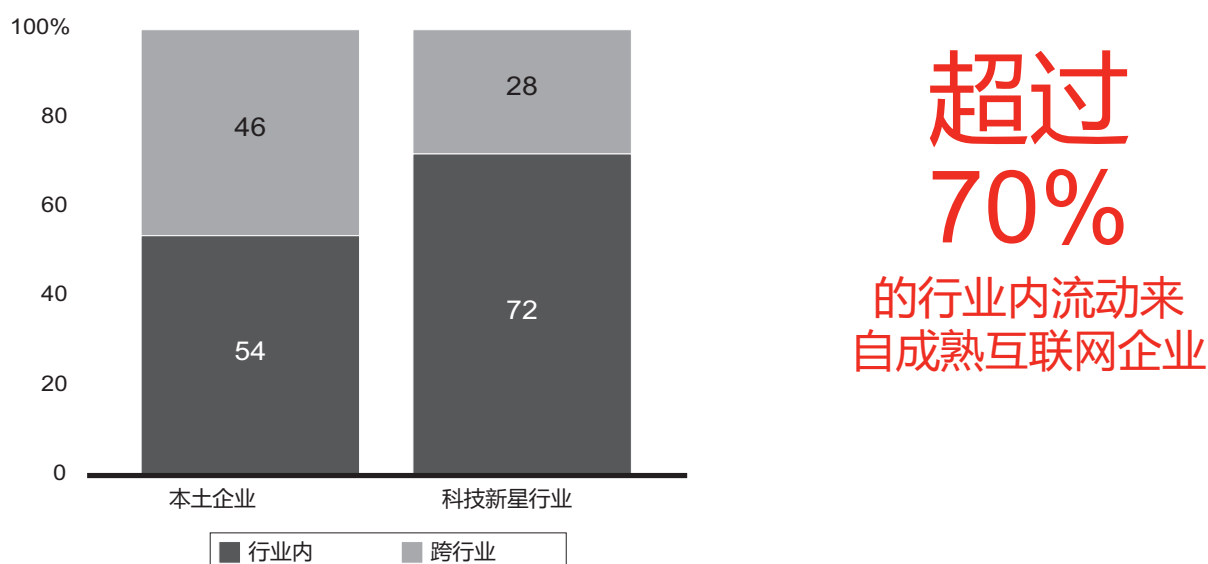
这应该不足为奇。作为消费者，中国人经常跳步超越西方潮流，例如，中国跳过固定电话和信用卡的潮流，直接跳入智能手机和移动支付应用的时代。就业方面也有同样的趋势。中国的劳动力可能正以新一代就业观为方向，绕过传统的职业发展模式。

具体表现在以下三方面。

中国企业领导者频繁跳槽。过去十年，激烈的人才争夺战使跳槽变得普遍。今年的数据显示，这

[图 8]: 新兴科技企业正从传统科技巨头抢夺人才

过去5年内更换过公司的商业领导者所占百分比



注：科技新星企业是指过去10年内创立，并且截止到2018年1月市值/估值最高的20家互联网公司；
来源：领英中国会员数据 (n=66000)

一趋势继续以惊人的速度加剧。本研究中，有一半跳槽行为发生在过去三年内，表明人才争夺战仍在持续。跨界跳槽占比为45% (见图 9)。

跳槽频率及跨界跳槽的比例反映了职业发展的新模式。中国人才不再是在不同部门之间频繁流动，而是着重于积累某个部门的专长并在不同行业中发挥这项专长。

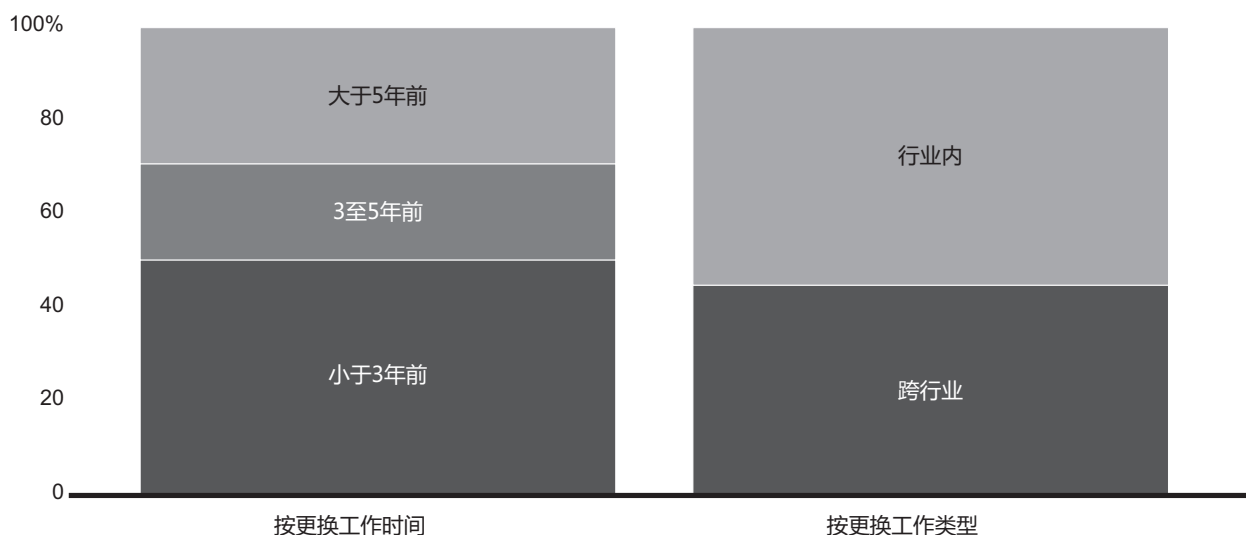
促成中国企业领导者跳槽有三方面因素。

- 中国企业的人员流动更为频繁，本土企业和科技新星企业的受影响程度几乎相等。
- 年轻企业领导者也更愿意跳槽：过去三年，30岁以下的企业领导跳槽率达71%，30至35岁的领导者跳槽率接近50%。
- 过去三年，二线城市企业领导者的跳槽率比一线城市高出 1/3。值得注意的是，九校联盟学校的毕业生大多位于一线城市。

本土企业领导者更加专业化。相较于跨国企业同行，国内企业领导者缺乏跨部门和全球经验，尽管如此，本土企业仍然蓬勃发展，势头大好。只有不到10%的中国企业领导者拥有四个以上职能领域的工作经验，近 50% 的领导者只有一个领域的工作经验 (见图 10)

[图 9]: 对企业领导者的激烈争夺导致频繁跳槽，其中许多人踏入新的行业领域

更换过公司的商业领导者百分比



注：有些领导者的领英档案不完整，所以我们排除了那些毕业和工作年份之间差距超过一年的样本
来源：领英中国会员数据（n=66000）

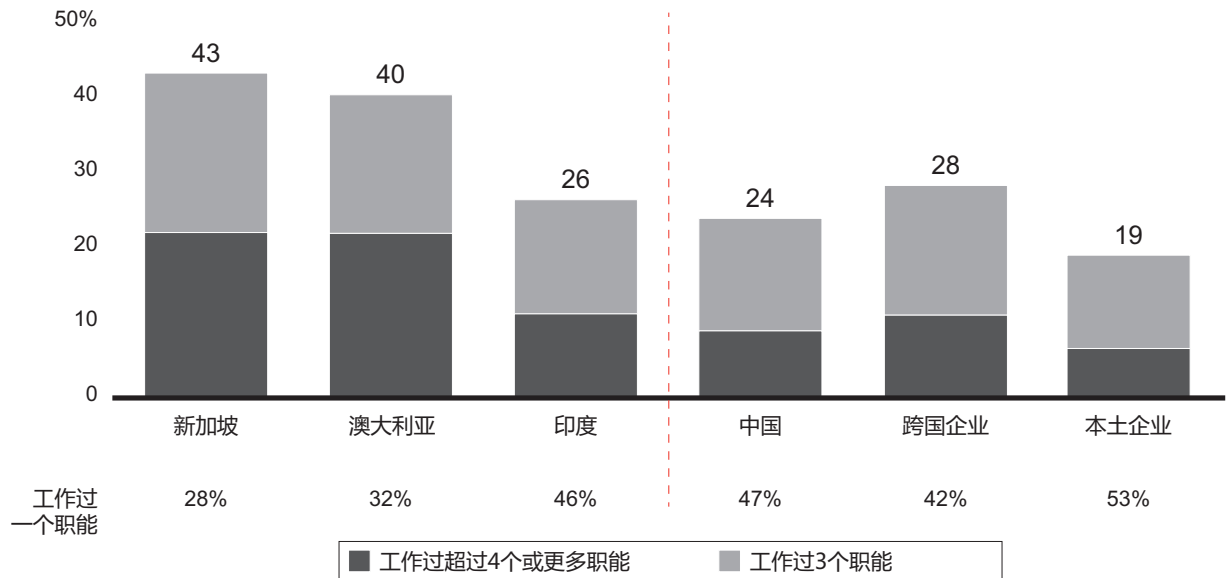
这与在华跨国企业及进入新加坡和澳大利亚等发达市场的跨国企业的趋势形成鲜明对比，这些企业中有 22% 的领导者拥有四个以上部门的工作经验，只有一个部门工作经验者约占 1/3。中国企业领导者并非通过全面接触业务来成为“职业经理人”，而是通过获取更深入、更专业的知识来拓展自己的职业生涯。

科学、技术、工程和数学 (STEM) 专业的毕业生在各行业中担任着领导职位。中国企业领导者具有STEM学历的比例高于其他国家。中国和印度有19%的企业领导者具备STEM方面的培训，而新加坡有13%，澳大利亚只有6%。具备STEM专业培训的领导者不局限于从事技术行业，在本报告各行业（法律行业除外）的企业领导者中，超过10%具备STEM学历。

本报告采访的许多专家强调，不管从事什么职能或担任什么职位，数字技能对于企业领导者都很重要。捷信消费金融有限公司的总经理 Roman Wojdyla 表示：“数据技能对企业领导者越来越重要，因为数据可以提高业务效率，让领导者为未来做好计划。”

[图10]: 与跨国企业或其他亚太公司相比，本土企业内拥有多职能部门工作经验的领导者较少

工作过超过3个职能的领导者百分比



注：对印度、新加坡和澳大利亚，领英提取了各行业的所有公司数据；对中国，领英提取了各行业的头部公司作为研究对象
来源：领英中国会员数据（中国、印度、新加坡和澳大利亚）

结语及展望

根据2016年研究发现并在本报告进一步印证的趋势，我们得出结论，本土企业将在未来几年继续从跨国企业夺取人才。我们还发现人才争夺战中出现新竞争者：科技新星企业。这些蓬勃发展的新一代互联网公司将加剧竞争，令老牌企业步步为营。

领导人才从跨国企业流向本土企业的不平衡趋势从长远来讲并不一定可持续。但跨国企业必须正视这一问题，调整价值主张，以配合中国人理想的职业抱负和契合度。要改变管理人员离职的局面，跨国企业必须愿意配合中国人才的需求，提供新的职业发展机会。

重要的是，跨国企业必须寻求办法在中国领导人才之间建立一份主人翁感和目标感，中国人才希望在关键战略决策上有更直接的影响力，这一愿望也是跨国企业需要正视解决的。首席执行官和人力资源主管可以在多方面，特别是在制定年轻员工招聘和留存计划时，运用这些信息。正如营销高管所了解的那样，全球性的运营策略来到中国有必要根据本土需求作调整。

本土企业在成长壮大的过程中必须谨慎对待高管的发展前途问题。中国本土企业虽然貌似享有优势，但也需要克服本土企业领导者呈年轻化，阅历不深，跳槽频繁等问题。

本土企业在技能和经验上也存在欠缺，这将影响进入海外市场的能力。拥有全球人脉和经验的领导者将愈加抢手，九校联盟毕业生和跨国企业领导者的人才争夺战也会愈演愈烈。

随着领导者从跨国企业流向本土企业，由于年轻公司工作节奏快，组织结构精简，许多人会面临文化冲击。商汤科技的 George Huang 指出，这些跳槽者应保持开放的态度。他说：“现实情况是，一些本土企业的业务规模远大于许多在华跨国企业。企业领导者不应假定跨国企业的工作方式更优越，而是需要认真思考如何为本土企业带来价值。”

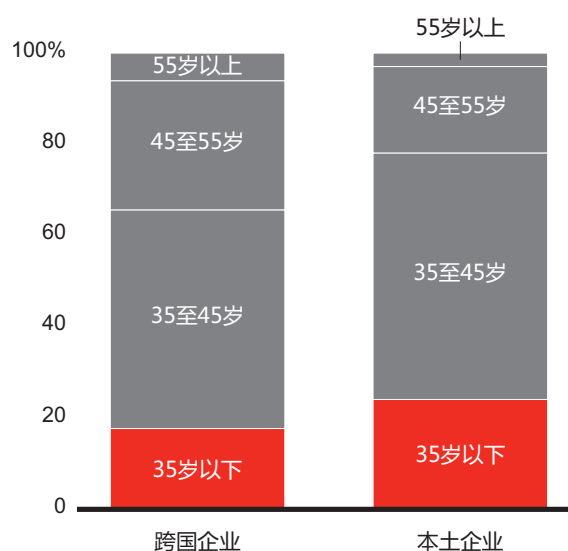
从长远来看，中国企业必须制订内部人才培养计划。新兴职业路径正趋向专业化及单一化，而非多维度跨部门。人力资源团队将面临如何有效制定人才发展计划的挑战，这些计划必须能快速提升本土企业的全球技能，且保持其原有的接地气与实干精神，毕竟这正是吸引领导人才从跨国企业跳槽到本土企业的重要原因。

我们将继续关注中国本土企业，特别是日渐发展成熟的科技新星企业。领导者从跨国企业流向中国本土企业是中国人才市场的决定趋势。而这一趋势将会如何演变，让我们拭目以待。

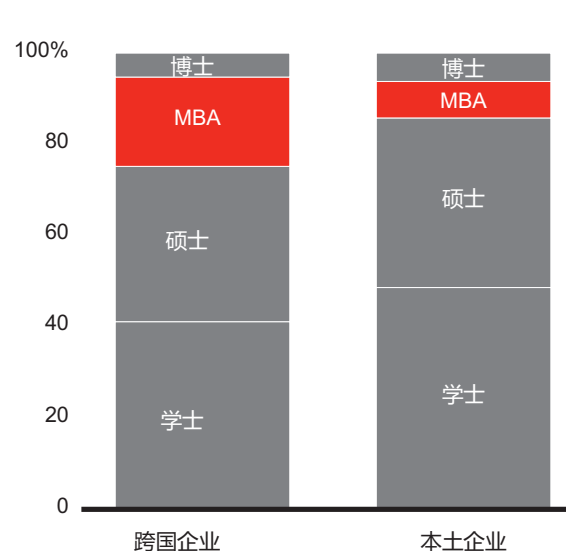
附录

[图 1]: 跨国企业领导者与本土企业领导者有何不同？

本土企业年轻领导者更多



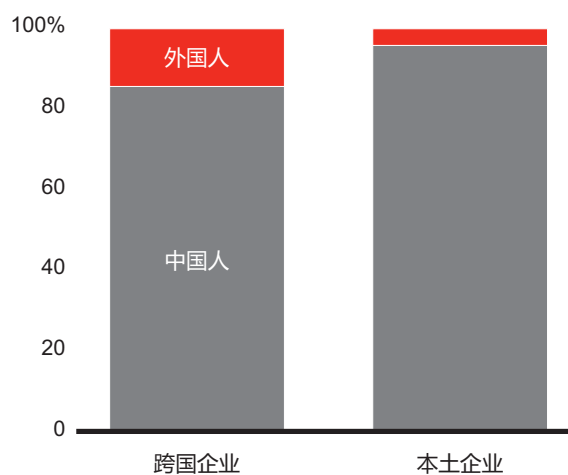
跨国企业MBA更多



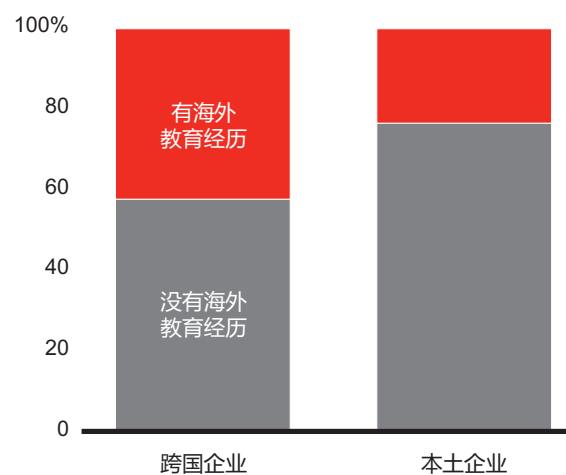
注：年龄的估算基于半数样本的数据
来源：领英中国会员数据 (n=66000)

[图 2]: 跨国企业领导者与本土企业领导者还在什么方面存在差异？

跨国企业外国人领导者的数量是本土企业的3倍



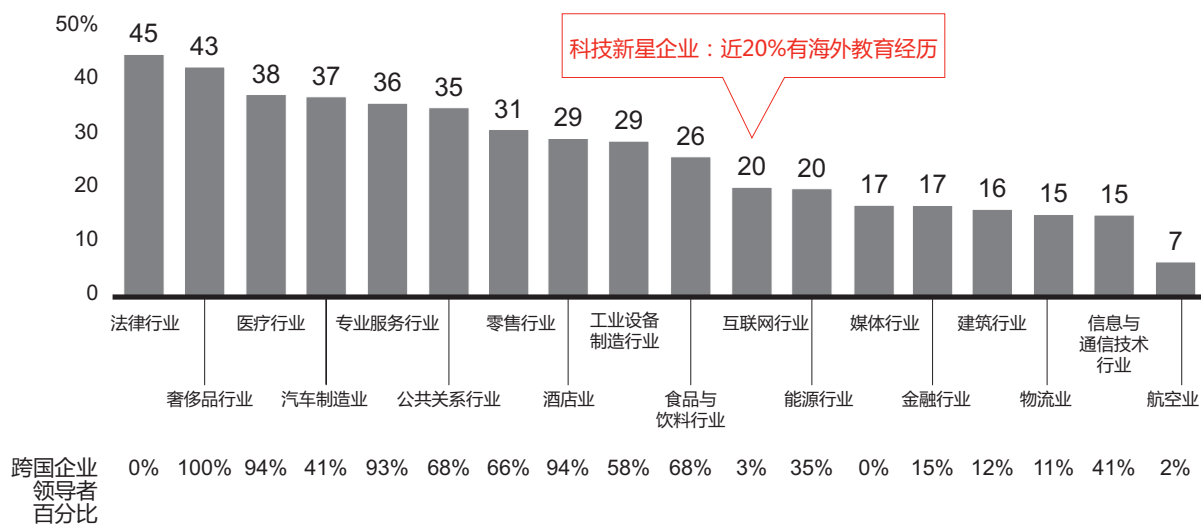
跨国企业的领导者比本土企业领导者更可能具备海外教育经历



来源：领英中国会员数据 (n=66000)

[图 3]: 具海外留学经历的企业领导者比例因行业而异

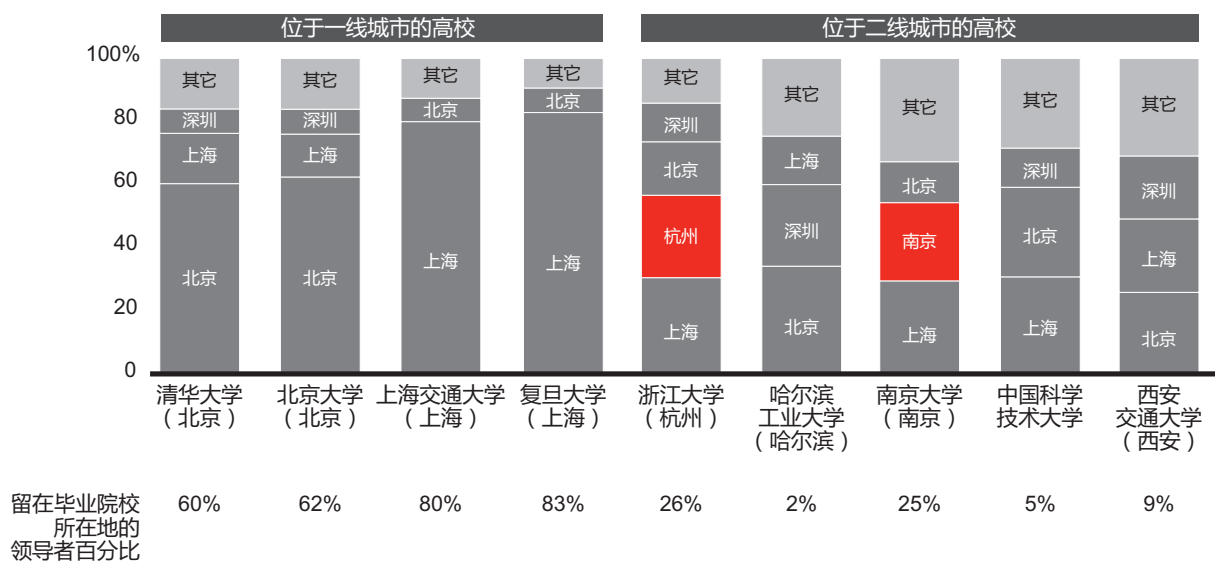
有海外教育经历的领导者百分比



注：特定行业的部分职级有虚高现象，因此经过一些调整；科技明星企业是指过去10年内创立，并且截止到2018年1月市值/估值最高的20家互联网公司
来源：领英中国会员数据（n=66000）

[图 4]: 毕业于九校联盟大学的企业领导者大多居于一线城市

C9高校毕业的领导者百分比及居住地

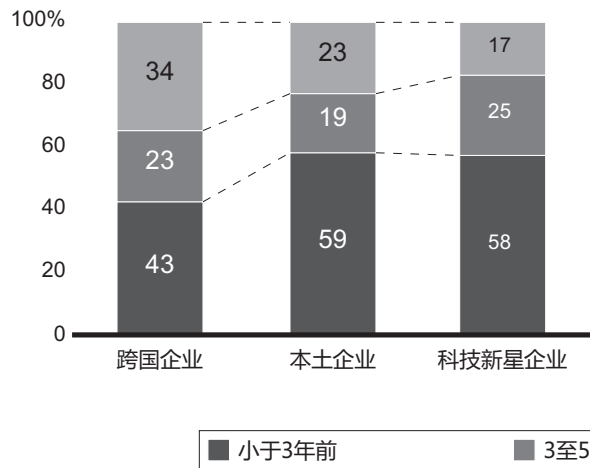


注：中国科学技术大学位于安徽省合肥市；九校联盟（C9）是中国首个顶尖大学间的高校联盟。联盟成员都是国家首批985重点建设的9所一流大学，包括北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、南京大学、浙江大学、中国科学技术大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学共9所高校。
来源：领英中国会员数据（n=66000）

[图 5]: 过去三年，本土企业和二线城市的高管跳槽率更高

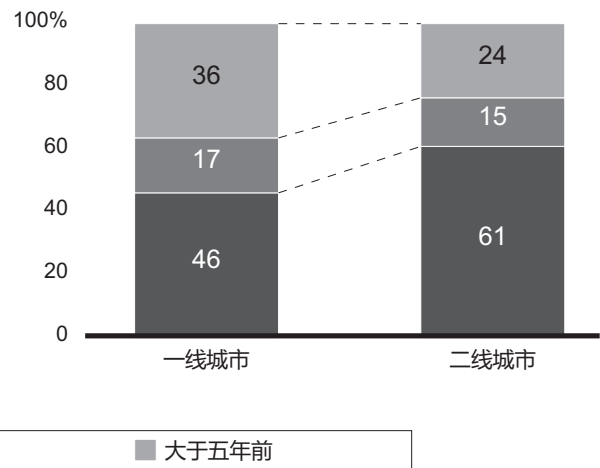
本土公司领导者换工作更频繁

换工作领导者百分比（按时间分类）



二线城市领导者换工作更频繁

换工作领导者百分比（按时间分类）

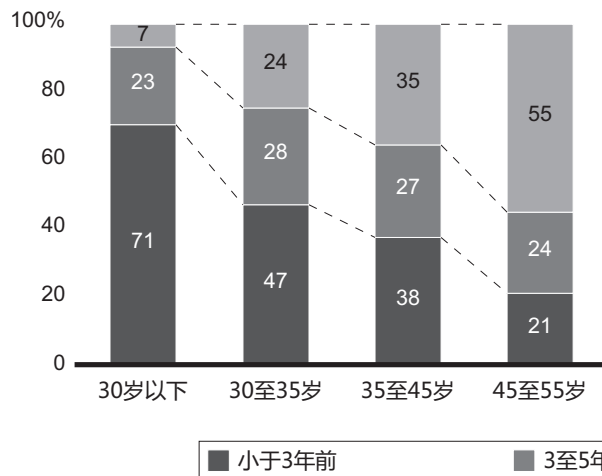


注：科技新星企业是指过去10年内创立，并且截止到2018年1月市值/估值最高的20家互联网公司
来源：领英中国会员数据（n=66000）

[图 6]: 过去三年，年轻高管和学历较低的企业领导者跳槽率更高

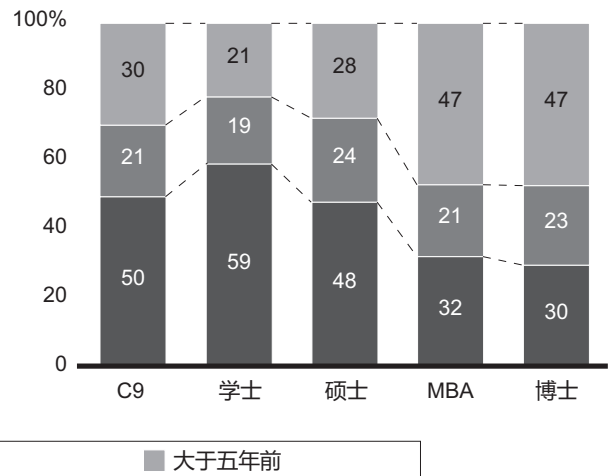
年轻领导者更愿意尝试新公司

换工作领导者百分比（按时间分类）



学历水平越高的领导者换工作频率越低

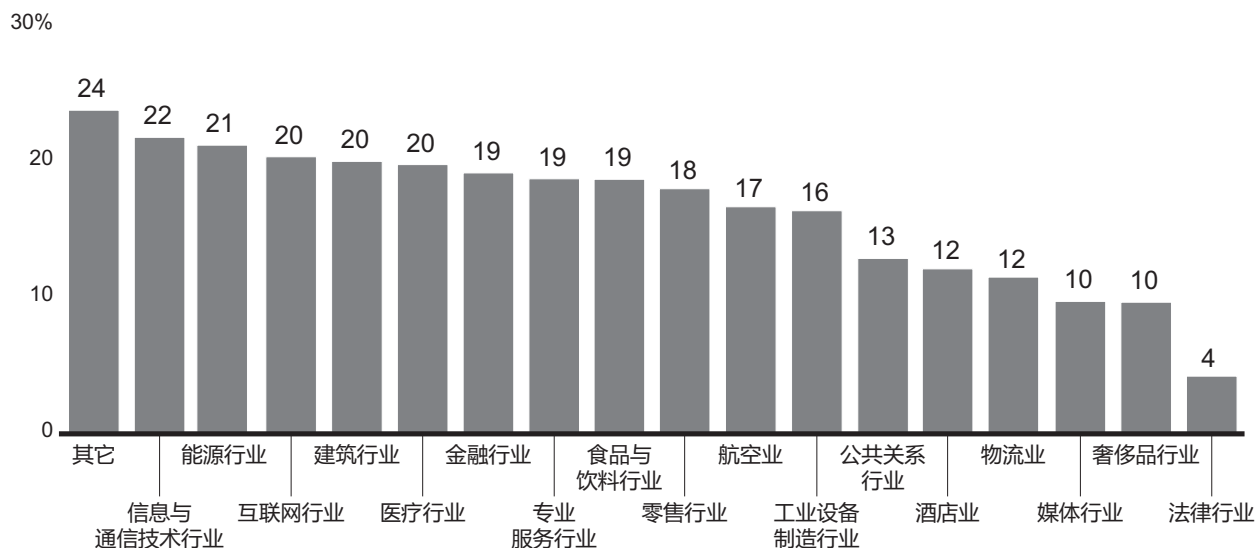
换工作领导者百分比（按时间分类）



注：年龄的估算基于半数样本的数据；九校联盟（C9）是中国首个顶尖大学间的高校联盟。联盟成员都是国家首批985重点建设的9所一流大学，包括北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、南京大学、浙江大学、中国科学技术大学、哈尔滨工业大学、西安交通大学共9所高校。
来源：领英中国会员数据（n=66000）

[图 7]: 在中国，近 20% 的企业领导者拥有科学、技术、工程或数学 (STEM) 学位，各行业具体比例不一

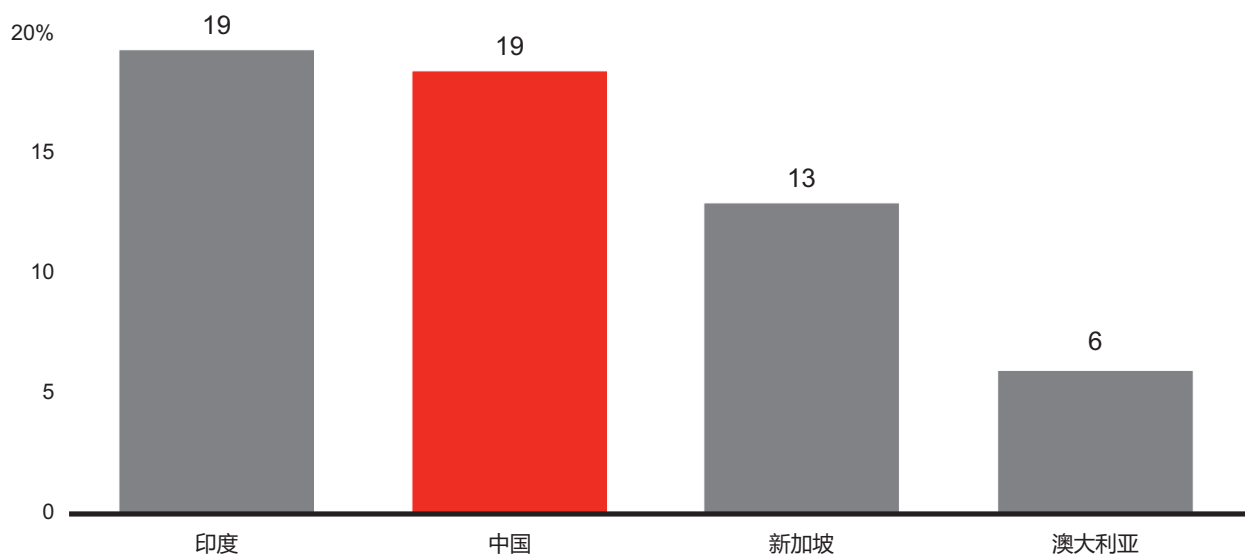
拥有STEM专业学位的领导者百分比



注：特定行业的部分职级有虚高现象，因此经过一些调整
来源：领英中国会员数据 (n=66000)

[图 8]: 印度和中国拥有最多持科学、技术、工程或数学 (STEM) 学位的企业领导者

拥有STEM专业学位的领导者百分比



注：对印度、新加坡和澳大利亚，领英提取了各行业的所有公司数据；对中国，领英提取了各行业的头部公司作为研究对象
来源：领英中国会员数据 (中国、印度、新加坡和澳大利亚)

作者简介

陆建熙 是贝恩公司亚太区组织架构业务全球合伙人，常驻香港。联系邮箱: james.root@bain.com。

石教立 是贝恩公司亚太区组织业务主席，常驻上海。联系邮箱: stephen.shih@bain.com。

陆坚 是领英中国区总裁。联系邮箱: jianlu@linkedin.com。

王希娜 是领英中国企业市场及市场运营总监。联系邮箱: cewang@linkedin.com。

以上多位企业高管指导领英中国的内容营销团队完成此研究和报告。领英内容营销团队联系邮箱: connectinchina@linkedin.com。

贝恩公司是一家全球领先的管理咨询公司， 致力于为全球各地的商界领袖提供咨询建议。

贝恩公司专注于为客户提供战略、运营、组织、兼并收购以及信息技术等方面的咨询服务。我们针对每个客户的自身问题量身定制切实可行的方案，并在合作过程中向客户传授相关技能以确保变革顺利贯彻。贝恩公司成立于1973年，目前在全球36个国家设有57个办事处。我们具备深厚的专业知识，客户亦来自各个行业和经济领域。贝恩公司客户的业绩超出市场平均水平四倍之多。

是什么使我们在竞争激烈的咨询行业中脱颖而出

贝恩公司坚信管理咨询公司发挥的作用不应局限于提供建议方案的范畴。我们置身客户立场思考问题，专注于建议方案的落地。我们基于执行效果的收费模式有助于确保客户与贝恩的利益捆绑，通过与客户通力合作，以发掘客户的最大潜力。我们的战略落地/变革管理®(Results Delivery®) 流程协助客户发展自身的能力，而我们的“真北”(True North)价值观指导我们始终致力于为我们的客户、员工和社会实现目标。



LinkedIn（领英）是全球知名的职业社交网站，于2003年5月5日正式上线。目前用户人数超过5.75亿，覆盖全球200多个国家，拥有24种官方语言版本。并在以每秒3位会员的速度增长。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。领英的愿景是为全球劳动力创造商业机会，进而创建世界首个经济图谱。

领英中国内容营销团队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。领英内容营销团队响应国家发展战略，陆续发布了《中国制造人才白皮书》、《中国海归人才吸引力报告》、《“一带一路”人才白皮书》、《全球AI领域人才报告》等一系列基于大数据的独家行业人才报告。领英的大数据人才报告多次获得各主流媒体的广泛报道，以大数据为基础充分反映了行业人才变迁，区域人才流动性，以及各经济体之间的人才比对等。



欲了解更多信息，请查询 www.bain.cn 或关注微信号：



阿姆斯特丹·亚特兰大·曼谷·北京·班加罗尔·波士顿·布鲁塞尔·布宜诺斯艾利斯·芝加哥·哥本哈根·达拉斯·迪拜·杜塞尔多夫·法兰克福
赫尔辛基·香港·休斯顿·伊斯坦布尔·雅加达·约翰内斯堡·吉隆坡·基辅·拉各斯·伦敦·洛杉矶·马德里·墨尔本·墨西哥城·米兰·
莫斯科·孟买·慕尼黑·新德里·纽约·奥斯陆·帕洛阿尔托·巴黎·帕斯·里约热内卢·罗马·圣弗朗西斯科·圣地亚哥·圣保罗·首尔
上海·新加坡·斯德哥尔摩·悉尼·东京·多伦多·华沙·华盛顿·苏黎世·利雅得·多哈