



**HAYS** Recruiting experts  
worldwide

## 亚洲海归专业人才的真正价值是什么

## 2019年瀚纳仕亚洲海归报告

**hays.cn | hays.com.hk | hays.co.jp**  
**hays.com.my | hays.com.sg**



## 前言



我们很荣幸能与瀚纳仕合作多年，并保持稳固发展的关系。我们致力于为毕业生踏入职场提供各种条件和机会。

招聘海归并不如听上去一般容易，曾有雇主在线上和线下渠道为招聘海归而投入良多，却最终收效甚微。

首先，让合适的候选人了解有关他们的一些讯息就是企业面临的重大阻碍，因为雇主缺少联系目标海归人士的方式。

有些雇主会前往澳大利亚、英国和美国，在那里参加招聘会、开展特殊的海归招聘活动，但由于没有集中宣传的平台，这些讯息依然难以传达给合适的海归候选人。

其次，面试过程有时可能相当棘手。在大部分情况下，当海归人才尚在海外时，雇主就已经相中了他们。这意味着面试需要解决时差问题，而且由于较高的差旅成本，双方通常无法进行现场面试。

最后，海归通常抱有较高的期望。根据亚洲国家大部分的汇率和市场价，低级职务海归的薪资（福利）期望是雇主面临的另一个关键问题。对于缺乏工作经验的候选人而言，这一问题更为显著。这可能是由于亚洲国家的起薪低于澳大利亚、英国和美国。然而，对于经验丰富、申请中高级职务的海归而言，需求依然大于供给，他们的薪资通常与海外持平。

### 企业可采取的行动

首先，对企业而言最重要的是在目标海归群体中建立品牌知名度。如果你经营的是拥有国际业务的跨国企业，这会相对简单一些。但如果你只是一家本土公司，国际业务往来较少，那你必须确立自己的独特价值主张，并且在所有营销材料、宣传和活动中清晰直接地展现出来。

接下来，你需要加入海外亚洲社区，包括较小的校友会和庞大的硅谷亚洲IT社区。每年参与他们的活动就能树立你的雇主品牌，让公司成为海归的焦点。

### 我们切实了解雇主尝试招聘海归时所面临的挑战

GradConnection于2007年在澳大利亚创立，并自此发展为本科生在大学各个阶段寻找毕业项目、实习和首份工作的最大的免费平台。2019年2月，GradConnection被澳大利亚最大的人才招聘公司Seek收购。Seek在亚洲还拥有JobsDB、JobStreet和智联招聘等品牌。

雇主可以通过GradConnection甄选一系列本科生，包括海归和STEM女性学生。学生们也能凭借该网站搜索当前的就业机会，并了解新的雇主。

GradConnection在这些市场中与大学展开合作，以提升国际学生的招聘结果，提供就业能力结果型数据，推动国际学生雇主和大学之间的往来机会，为大学教员提供培训进修机会，并展示市场洞察信息。

希望您能从《2019年瀚纳仕亚洲海归报告》的信息分享中有所收获。

**TONY YE,**  
总监, GRADCONNECTION

| 目录   |    |
|------|----|
| 综述   | 05 |
| 关键发现 | 06 |
| 市场概览 | 12 |
| 专家洞悉 | 34 |
| 结论   | 40 |
| 建议   | 41 |

2019年1月至3月期间，共有超过2,000名来自亚洲的职场人士接受了本次调研。感谢所有完成本次问卷调研与分析采访的参与人员。

免责声明：《2019年瀚纳仕亚洲海归报告》是客户与求职者提供的增值服务。虽然数据的收集与汇编已经尽可能地谨慎，但该指南仅作为说明和参考，并非最终结论。因此，该信息不应作为唯一指导材料，也不得在未获瀚纳仕书面许可的情况下进行全部或部分复制。

## 综述



Richard Eardley, 瀚纳仕亚洲区执行总监

欢迎阅读《2019年瀚纳仕亚洲海归报告》。在本报告中，雇主们分享了吸引与招聘海归人才的经历和看法。我们也了解了海归专业人才的职业发展计划。

随着海外教育越发普及、国外工作机会日益繁多，亚洲人群正表现出高流动性。该区域中的各个国家和地区都有许多学生和技术人才迈向海外，追求理想中更为优越的条件。他们在海外的经历与经验非常宝贵，也值得借鉴。

与此同时，由于老龄化的加剧、低劳动参与率和对外国人才的依赖减少，亚洲的人才短缺问题尤为突出。雇主难以获得推动企业发展所必要的人才，因而开始关注极具业务价值的海归人士。

虽然政府与政策制定者希望更多海归回国发展，但我们也要思考雇主该如何满足这些人才的需求。本报告中，我们在中国大陆、中国香港、日本、马来西亚和新加坡这五个市场中展

开了调研，并揭示了雇主和海归专业人士的实际境遇。我们发现海归人才的薪资期望难以匹配，雇主对海归的满意度也不尽人意。为了缓解人才短缺的状况，减少人员流失率，劳动市场还有许多有待改进的地方。

《2019年瀚纳仕亚洲海归报告》提供了雇主与人才的双面视角，以得出企业招聘条件与人才期望的差距，和因此错失的机会，从而帮助企业招聘专业的海归人才。

希望我们的调研结果和对各地区雇主的采访能揭示海归人才招聘过程中的一些问题，并为您提供关键信息，助您与海归员工紧密互动。





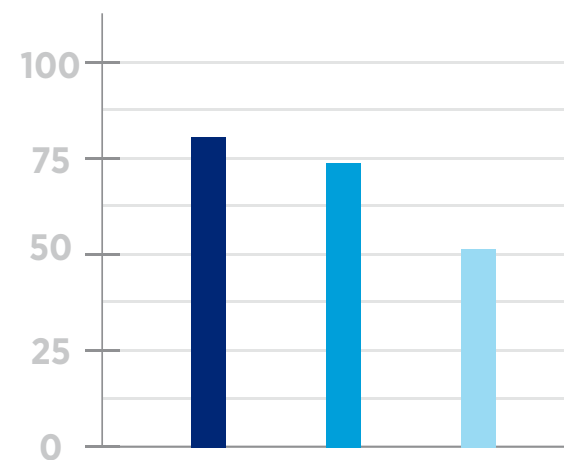
# 2019

亚洲概览 · 雇主情报



53%

的雇主对海归员工表示满意/非常满意



82% 愿意在未来12个月内招聘海归人才

73% 表示已经/希望为中层职务招聘海归人才

54% 在过去12个月中招聘了海归人才



90% 愿意推荐同行招聘海归人才

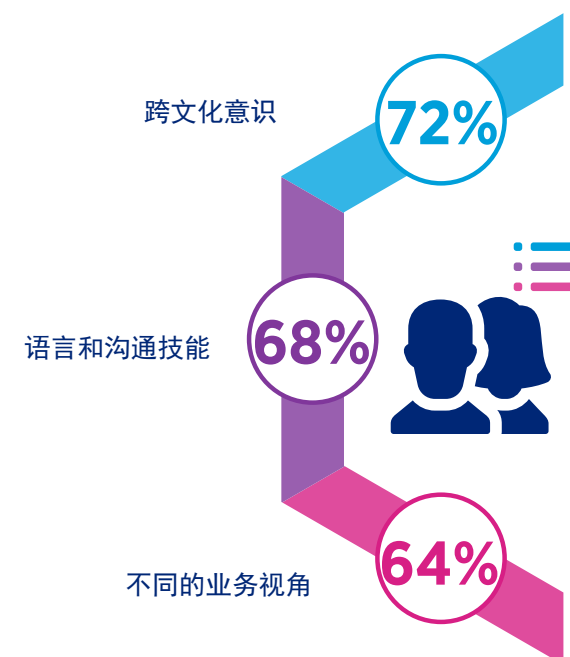
招聘海归人才所面临的最大挑战：

61% 薪资与期望不符

43% 缺乏当地工作经验

20% 候选人中途退出

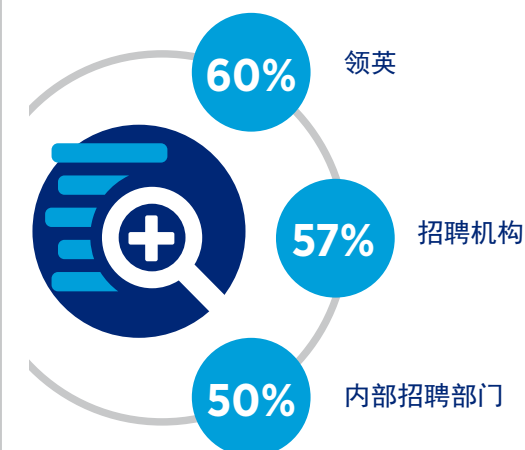
招聘海归人才的三大主要因素：



44%

的雇主为海归人才提供与本土人才相当的薪资

企业使用下列途径招聘海归人才：







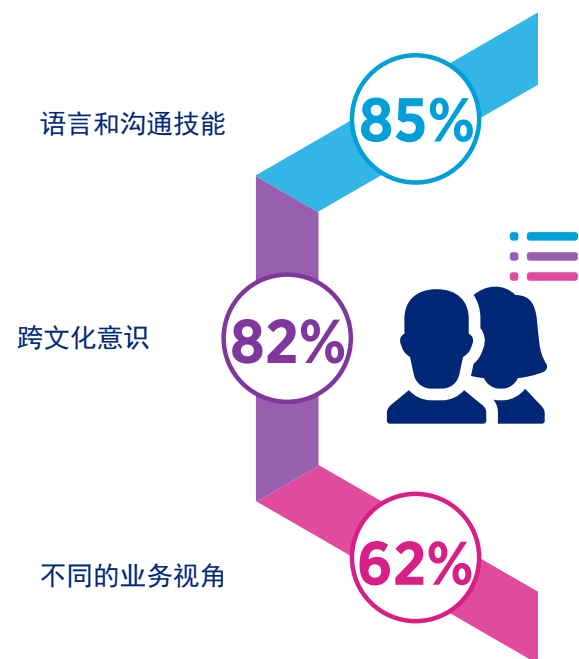
38%

的海归对当前职务表示满意/非常满意

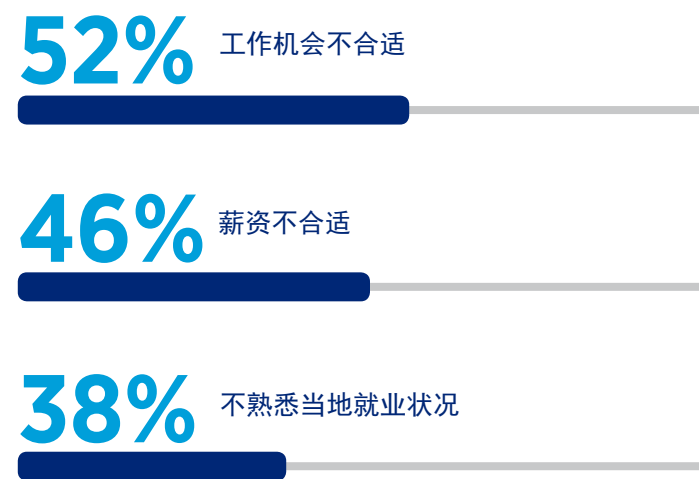


44% 回国后的首份工作是在外资企业展开

获得海外工作的三大必要技能是：



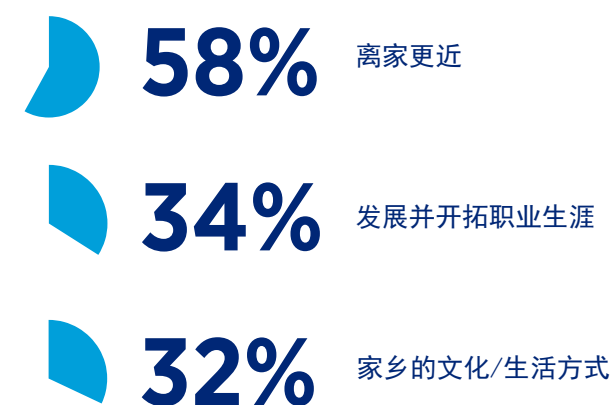
回国求职的最大挑战是：



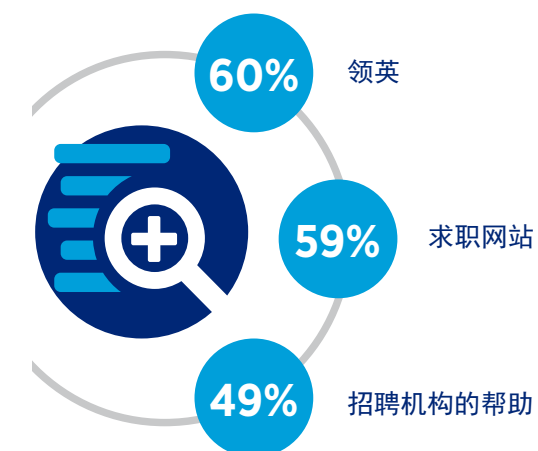
38%

希望回国后的首份工作能提供高于海外目前工作的薪酬

回国的三大主要因素：



海归搜索工作的方式：









# 中国大陆概况

## “海龟”在就业市场中是否依然存在优势？

留学人员一因其迁移行为而被称为“海归”或“海龟”——被国家主席习近平称为是“党和人民的宝贵财富”，近年来，因他们为企业创造的价值而收获了各方关注。回顾2013年，在北京的欧美同学会创立100周年之际，习主席重申“留学人员”是“实现中华民族伟大复兴的有生力量”。<sup>1</sup>

拥有海外教育或工作经验的人才被认为是中国经济现代化的关键要素，因为这些人才能将西方成熟市场的经验和知识引入中国。中国大陆城市间对人才的争夺战愈演愈烈，而这正是由于各行各业都缺少专业人才所致。

根据中华人民共和国教育部的统计，在国外留学的中国“海龟”中有近49万人已回国，努力在职业生涯中取得进步或孵化自己的初创企业。这使得四十年来，海外归国人员总数超过313万。

然而，尽管海外归国人员不断涌入，但中国内地的劳动力短缺仍然存在。事实上，2019年瀚纳仕薪酬指南显示，几乎所有（97%）的受访者都预计2019年所需人才的缺乏会妨碍企业的有效运作，68%的雇主确认过去的一年他们的生产效率受到了负面影响。

## 调研结果

我们对中国大陆各个行业的共计476名受访者进行了调研，其中一半的受访者（52%）拥有硕士学位，五分之一（39%）拥有学士学位。通过收集到的回答，我们对于海归与雇主的薪资期望、动机和面临的挑战有了一定的发现。

### 招聘海归

雇主们表示，招聘海归的最大优势是“语言和沟通技能”（84%）、“跨文化意识”（79%），以及“不同的业务视角”（59%）。海归也认为这些依次是海外工作或留学的最大收获。

相似的是，当雇主们大多使用求职网站（54%）和领英（69%）作为宣传工作机会的平台以寻找海归人才时，海归求职者也使用相同的平台，比例分别为64%和82%。

招聘者招人和求职者寻找机会的最大不同之处在于，前者更依赖企业的公司招聘部门（53%），后者通常不直接与雇主公司联系，而是寻求独立招聘机构的帮助（49%）。

### 薪资期望与企业录用意向

中国大陆的企业更愿意为海归开出高于本土候选人的薪资。五分之三（61%）的公司愿意如此，25%和26%的雇主分别愿意加薪“最多10%”及“11%至25%”。

相比之下，中国大陆的海归对回国第一份工作的薪资并没有太乐观的预期。近半（47%）受访者希望薪资能与国外相当，仅三分之一（33%）愿意或者接受了略微下滑的薪资。

<sup>1</sup> 中国日报, “Returnees valuable national assets”, 2018

<sup>2</sup> 海峡时报, “中国更好的就业前景带来更多海外学生回家”, 2018

<sup>3</sup> 瀚纳仕, “在候选人越来越紧缺的市场环境中，中国大陆的活跃求职者人数减少了”, 2019



## 海归

### 家庭是主要动机

绝大部分（70%）受访者表示“离家更近”是回国工作的一大动机，这与中国人从小被灌输的尽孝文化密不可分。长期离乡会被认为不孝，中国家长也常常宁愿孩子牺牲一部分薪酬、离开外国的企业，以便离家人更近一点。<sup>5</sup>

其他次要因素包括“发展并开拓职业生涯的机会”（53%）和“祖国或家乡地区的文化与生活方式”（47%）。

### 大多为外国公司工作

在谈及回国后首次就业的公司类型时，五分之三（61%）的海归表示自己为外国企业工作。这与本土企业（16%）和合资企业（11%）形成了鲜明的对比。

另一方面，最罕见的雇主为大学和研究机构（2%），以及政府和相关部门（8%）。受访海归回国后无人创业。

### 职场中的海归人群

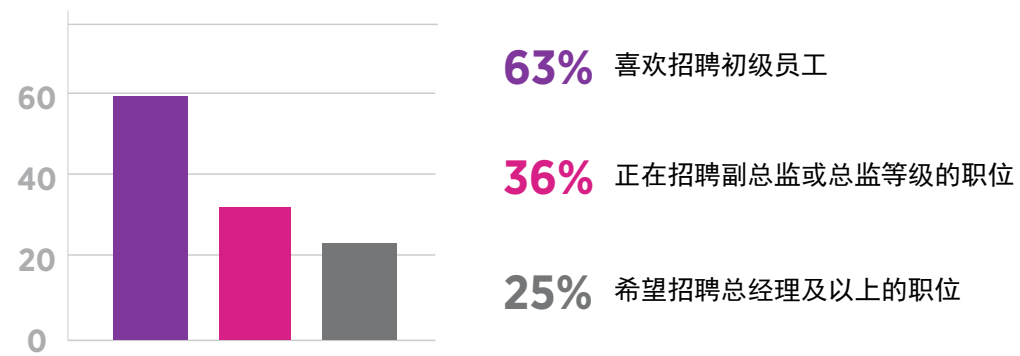
在回国求职的过程中，海归们也遇到了不少挑战。最大的障碍是“薪资不适合”（57%），之后是“不熟悉当地人才市场条件”（49%）和“工作机会不适合”（46%）。

成功获得工作的海归对目前的状况总体满意，40%认为比较满意，36%认为不太满意。只有10%的受访者表示非常满意。



## 雇主

### 大多招聘初级员工



### 对海归的态度

企业对海归人才的高度信心并非无凭无据。中国大陆的企业对海归员工总体满意，超过一半（52%）表示满意，大约十分之一（11%）认为非常满意。因此，大约十分之九（87%）的雇主受访者表示自己会向同行推荐招聘海归。

海归的表现和他们带来的效益十分出色，雇主们也因此更倾向于为海归人才提供可观的薪酬。

## 比较

与亚洲其他地区相比，中国大陆企业在过去一年中对在海外接受中高等教育的海归人才的招聘最为成功。中国大陆大约十分之七（68%）的招聘经理至少招聘了一名海归人才，而亚洲平均水平仅为一半（54%）。仅次于中国大陆的是日本（65%）。

中国大陆的雇主比亚洲其他地区的雇主更愿意招聘初级候选人（分别为65%与51%）。招聘经验较少或无工作经验候选人意愿最低的是日本雇主（45%）。

在为具有相关经验的海归人才提供薪资时，中国大陆的雇主也是最慷慨的。他们最乐于为海归人才开出高于本土人才的薪资（61%），这项指标高于亚洲其他地区（57%），仅次于马来西亚。三分之二（63%）的马来西亚雇主愿意为海归人才提供更优渥的薪酬。

海归的高薪资很可能是源于中国大陆雇主相对较高的满意度。三分之二（63%）的中国大陆雇主表示“满意”和“非常满意”，而全亚洲仅为53%。对海归人才满意度排名第二的是日本，56%的雇主给出了相同的回应。

<sup>5</sup> Jiayun Feng, SupChina, “Overseas Chinese Students: Is Not Returning Home A Violation Of Filial Piety? – China’s Latest Society And Culture News”, 2017

# 每日报告

不要错过**让你洞察**整个商业世界的每日报告

每日精选资料给您

不定期分享顶级外文期刊

扫码加好友后回复“入群”免费入群







## ■ 回国发展对香港海归是否具有吸引力？

在中国香港，虽然四分之三的职业人才倾向于海外工作，海归却源源不断地返回这一地区。虽然《南华早报》表示海归的具体人数“难以统计”，但仅加拿大一国，在1996至2011年期间就有16,500名海归返回香港。即便如此，海归人潮似乎不足以解决香港的劳动力短缺<sup>1</sup>问题。

在过去数年里，劳动法与政府举措正积极吸引着香港海归，以缓解目前的劳动力短缺，为应对老龄化人口<sup>2</sup>的长期问题做准备。例如，为了吸引出生在海外的高素质港二代，政府放宽了不接受双重国籍的移民限制。

尽管如此，香港前往海外工作学习的技术人才依然由于部分外部因素而不愿返回，导致技能危机愈演愈烈。根据《2019年瀚纳仕亚洲薪酬指南》，近半（47%）的雇主不认为当地人才的技能可以满足运营需求，十分之九（89%）表示技能短缺将在未来一年中阻碍公司的有效运营。

虽然眼界开阔的人才正因为家庭或职业发展原因而选择返回香港，他们也需考虑多重负面因素，例如高昂的生活成本，以及企业拒绝支付高薪。此外，香港中文大学（CUHK）<sup>3</sup>近期的研究表明，阻碍海归返回香港的因素也包括政治争端、拥挤的居住条件和对体制<sup>4</sup>的不满。那么，企业该如何吸引人才返回香港？最佳的招聘方式是什么？为了解答这些问题，我们咨询了在海外工作学习的人士，并在此分享他们的见解。<sup>5</sup>

## ■ 调研结果

我们对香港各行业共计195名受访者展开了调研。约十分之七（67%）的受访者拥有学士学位，约四分之一（26%）拥有硕士学位。通过收集到的回答，我们对海归招聘方式和薪资期望差距有了一定的发现。

### 招聘海归

在调研中我们询问雇主：海归能为企业创造哪些效益？他们表示语言和沟通技能（69%）、跨文化意识（66%）和海外商务经验（55%）最为重要。海归人才表示他们在海外工作学习之际掌握了这些技能，依次分别为94%、70%和61%。

我们还比较了候选人在本国/地区寻找工作和雇主招聘海归人才的方式，共同点包括招聘机构的协助（雇主54%，候选人52%）、领英（雇主63%，候选人52%）和人际网络（雇主37%，候选人30%）。然而，虽然三分之一的求职者使用了如Google、百度、雅虎等搜索引擎寻找机会，仅有3%的雇主选择了同种方式——没有使用这些方法的雇主很可能因此错失良机。

### 薪资期望与雇主录用意向

在谈及回国第一份工作的薪资期望时，五分之三（61%）的潜在海归表示，他们希望能得到高于海外工作的薪资。相比之下，大部分雇主（58%）仅愿意提供与本土人才相同的薪酬。在愿意为海归开出高薪的雇主中，大部分（21%）倾向于加薪“11%至25%”。

<sup>1</sup> 瀚纳仕, “Hong Kong candidates less likely to move overseas to further their careers”, 2018

<sup>2</sup> Ian Young, 南华早报, “Tens of thousands of Hongkongers return from Canada since 1996”, 2013

<sup>3</sup> 瀚纳仕, “Hong Kong’s employers less confident in recruiting essential talents in 2019”, 2019

<sup>4</sup> Nicola Chan, 南华早报, “More than a third of Hongkongers would leave the city if given chance, study says”, 2019

<sup>5</sup> Rachel Leung and David Vetter, 南华早报, “Young professionals are leaving Hong Kong in droves in search of better lives where family, friends, and fun comes first”, 2018



## 海归

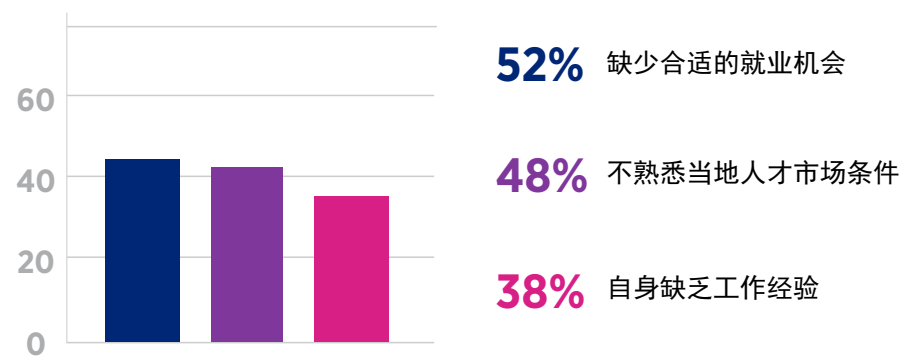
### 家庭是主要原因

香港海归重归故里的动机有很多，但十分之七（73%）的受访者表示，最重要的因素还是贴近家庭。

其他原因包括“更好的就业机会”（45%）和“家乡的文化和生活方式”（39%）。创业并不是大部分人的选择，仅有6%的受访者给出了这一答案。

### 重大难题：缺少机遇

虽然如此，海归在香港求职时也面临重重挑战。最大的挑战包括...



### 职场海归人群

大部分海归（45%）从国外返回后在外资企业工作，三分之一（36%）则受雇于当地企业。另一方面，一小部分海归选择了创业（3%）或进入大学与研究机构工作（4%）。无人选择进入政府与相关部门。

成功就业的海归对当前职务的满意度相对一般。仅有48%表示“满意”或“非常满意”。这可能是由于香港的工作条件比起海外略逊一筹。根据《南华早报》的报道，香港的工作时间较长，工作压力极高，且雇主提供的福利待遇（如假期天数）竞争力较低。<sup>6</sup>

## 雇主

### 中级招聘普遍

香港企业对海归的招聘极为开放。五分之四（88%）的雇主表示自己在未来12月中愿意招聘海归。当问及他们希望或已经招聘的工作等级时，大部分（76%）表示“中级”，54%回答“初级”，并有43%回应“高级/管理层”。



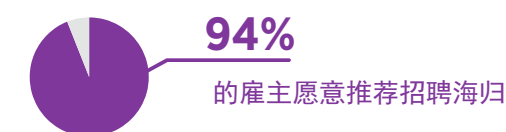
### 薪资不到位

在搜寻或尝试招聘海归时，雇主面临的最大挑战是薪资期望不符（54%）。许多企业不认为应当为海归提供高薪，而海归却相信凭自己的技能应得到高于本土同事的薪酬。

其他问题包括候选人缺乏当地经验（54%），以及候选人退出（21%）。

### 满意度

少部分雇主（仅4%）对海归员工的表现不满。事实上，分别有39%与15%的雇主表示自己“满意”和“非常满意”。



## 比较

香港雇主最不愿意为推动企业发展所必需的海归人才支付高薪，作此表示的雇主达到五分之三。在亚洲，共有五分之二（43%）的雇主不愿为海归提供区别于本土人才的薪资。

有海外工作经历的香港人才薪资期望最高。全亚洲38%的海归希望在返乡后得到加薪，而香港的这一数据高达61%。

在员工对现职务的满意度方面，香港员工的不满程度最高（24%），全亚洲海归仅为18%。

<sup>6</sup> Olga Wong, 南华早报, “Bringing the children back home: overseas Hongkongers become target talent pool”, 2015





## 日本文化是否对“归国子女”有吸引力？

由于日渐老龄化的人口和增长缓慢的劳动市场参与率<sup>1</sup>，日本急需解决劳动力短缺的问题，而这一问题在高技术职业中尤为明显。日本人口为1.268亿，海外侨民为140万<sup>2</sup>，似乎差距悬殊。但由于日本可能在2020年丧失五分之一的劳动人口，这已经成为了这个岛国重重担忧的主要原因<sup>3</sup>。

为了缓解劳动力短缺的问题，日本职场在过去数年内便开始逐渐接纳女性，但这些职场女性仍需得到更多发展机会和支持<sup>4</sup>。虽然开放地接纳“归国子女”——即拥有国外教育经历的日本海归——符合商业逻辑，讽刺的是，日本雇主比亚洲的同行更不愿意接纳海归。

另一方面，根据Japan Today的报道，日本人离开祖国的主要原因有高压的工作文化和教育体系、歧视、以及对自我表达的约束<sup>5</sup>。然而，故乡依然拥有一定的吸引力。我们希望找到吸引人才回国，让雇主接纳海归的方式。

## 调研结果

我们对日本各个行业共计182名受访者进行了调研。约三分之二（63%）的受访者拥有学士学位，略低于三分之一（31%）拥有硕士学位。通过收集到的答案，我们对海归的回国动机和雇主对海归员工的接纳程度有了一定的发现。

### 语言和沟通是必要技能

语言和沟通是海归能为日本企业带来的最大收益（79%），而十分之九的海归也认同这是海外工作学习经历所赋予的最重要的技能。

海归在海外经历中获得的第二大技能是跨文化意识（84%）。然而，认为这是企业必要技能的雇主却非常少，仅有三分之二（67%）表示跨文化意识是有用的特质。

### 职务搜索与招聘广告

日本海归在求职时依靠招聘机构（61%）和领英（42%），而雇主的这一数据分别为65%和49%。

然而，求职者和招聘者在使用其他渠道的使用上并不一致。例如，略超过三分之一（36%）的海归使用雅虎等搜索引擎求职，仅有9%的雇主选用相同的平台招人。

此外，五分之二（39%）的海归使用求职网站以寻找可能的雇主，但仅有五分之一（23%）的雇主会采取这种方式。

### 薪资期望不符

日本海归通常对回国第一份工作的薪资抱有很高的期望，五分之三（58%）希望薪资能高于海外工作。仅有四分之一（23%）愿意获得同等的薪资，也有类似比例（19%）的受访者愿意降低报酬。

相比之下，日本的雇主并不如海归所期望得那么慷慨。近半（47%）不愿意为具有相关经验的海归提供高薪。在愿意提供高于本土人才薪资的雇主中，24%愿意加薪最多10%，21%愿意加薪“11%至25%”。

<sup>1</sup> 瀚纳仕，《日本—全球技能指数》，2018  
<sup>2</sup> Jiji, 日本时报, “Japanese expats at record 1.35 million, Foreign Ministry says”, 2018  
<sup>3</sup> 日经亚洲评论, “Japan’s workforce expected to drop 20% by 2040 unless economy grows”, 2019  
<sup>4</sup> Saheli Roy Choudhury and Akiko Fujita, CNBC, “Japan’s ‘womenomics’ plans are driving change in the country”, 2018  
<sup>5</sup> Evie Lund, Japan Today, “5 reasons why Japanese expats say sayonara to their homeland for good”, 2016



## 海归

### 职场海归

从海外归国后，大部分海归（45%）在本土企业工作，三分之一（35%）就职于外资企业。最不受青睐的是合资企业（3%）与政府及相关部门（1%）。无受访者选择创业。

然而，寻找并获得满意的工作对许多日本海归来说困难重重。求职的最大障碍是“工作机会不合适”（61%），紧随其后的是“薪资不合适”（45%），这体现出了薪资期望和雇主录用意愿之间的差异。

第三个常见问题是“不熟悉当地人才市场条件”（39%）。日本时报的一篇文章中提到，由于日本和外国企业的经营方式<sup>6</sup>存在差异，“归国子女通常会面临重新适应文化的煎熬期”。

成功在日本就业的海归对现职务总体不满。十分之三（29%）表示“完全不满意”，仅有16%表示了“满意”。

### 文化与生活方式令人不快



通常而言，长期旅居国外的日本人已经习惯了外国文化，归国后将很难融入本国文化，并感觉与自己的祖国文化产生了隔阂。这主要是由于他们培养的价值观和信仰体系可能与悠久的传统日本体系相矛盾。

回国的主要原因是“离家更近”（53%）、“更好的就业机会”和“发展并开拓职业生涯的机会”（各为26%）。

## 雇主

大部分日本雇主（65%）表示自己在过去12个月内招聘了有海外中高等教育经历的海归人才。

然而，他们在招聘海归时也面临了诸多问题，例如“候选人缺乏本地工作经验”（49%），这也凸显出雇主们对日本本土市场认知的重视。其他问题包括薪资期望不符（33%）及电话或面试流程不便（23%）。



### 高满意度

总体上，日本雇主对海归为企业创造的价值感到满意，56%的受访者表示“满意”或“非常满意”，仅有十分之一（9%）为“不满意”和“非常不满意”。

因此，大部分雇主都愿意向同行推荐招聘海归。



## 比较

在全亚洲，日本海归对回国后的工作满意度最低，十分之三（29%）的日本海归表示自己“完全不满意”，而其他有同感的亚洲同行仅为十分之二（18%）。

仅次于日本的是香港和新加坡海归，有四分之一的受访者（24%）表示自己对现有职务不满。

此外，虽然雇主对海归员工的满意度较高，但日本的招聘经理最不愿意在未来12个月中招聘海归。亚洲五分之四（82%）的招聘经理愿意招聘海归，而日本的数字仅为三分之二（67%）。最倾向于招聘海归的是中国大陆的雇主，比例高达87%。

此外，日本雇主最不愿意招聘“副总监或总监级”与“总经理及以上”级别的海归。亚洲的平均数据分别为27%和14%，而在日本，仅有12%和5%的企业愿意招聘高层海归。

<sup>6</sup> TTeru Clavel, 日本时报, “Kikokushijo: returnees to a country not yet ready for them”, 2014





## 马来西亚是否有望解决人才流失？

马来西亚的人才短缺主要源于两个因素，如果不加以应对，则可能会迟滞马来西亚的经济发展：长期的人才流失，以及老龄化的人口。目前，该国近半（46%）的雇主认为难以招聘到企业发展所必须的人才<sup>1</sup>。如果高技术人才的外流得不到控制，再加上外国人才的供给缺失，情况可能会进一步恶化。

马来西亚政府与企业都非常清楚这一点，他们启动了税制改革，并增强了吸引海外人才归国的激励计划。马来西亚希望于2020年迈入“发达国家”的行列，因此进行了包括大城市基础设置发展在内的各类投资，以吸引70万高素质海归回国<sup>2</sup>。此外，TalentCorp的成立能有效推动外联努力，新政的制订也旨在吸引海归人才。

另一项吸引高素质海归回国的努力则是2015年实施的生产力挂钩工作制度（PLWS），以便提供“挑战性的薪资制度，或提高薪资以吸引[海归]”<sup>3</sup>。如今，85,000家公司——总员工数达430万人——已经实施了这一制度<sup>4</sup>。

由于马来西亚人力资本的流失以往并未得到政策制定者的关注，因此该努力堪称一大突破。然而，海归回国的原因通常与金钱激励及政治氛围无关。我们在此探索了海归回国的动机，以及招聘高技术海归的最佳方式。

## 调研结果

四分之三（76%）的受访者拥有学士学位，略低于五分之一（17%）持有硕士学位。通过收集到的答案，我们发现海归在回国后并没有较高的薪资期望，而雇主非常愿意为他们提供高薪。

### 海归的黯淡预期

海归人才对返回马来西亚后首份工作的薪资期望并不乐观。五分之二（43%）表示自己“愿意并接受了略微降薪”，约三分之一（27%）希望“获得与海外工作同等的薪资”。

相比之下，雇主更愿意为海归员工加薪，三分之二（63%）的雇主愿意为他们提供高于本土员工的薪资待遇。大部分（36%）倾向于加薪“最多10%”，其次为“11%至25%”。

### 薪资期望不符

虽然马来西亚雇主确实愿意为海归提供高薪，但雇主与员工在具体薪资数字上依然难以达成一致。双方都表示“薪资期望不符”是最主要的难题，比例分别为77%和45%。

这与马来西亚员工的整体反馈有所矛盾。根据《2019年瀚纳仕亚洲薪酬指南》，59%的人才表示自己对目前的薪资待遇<sup>5</sup>“满意”或“非常满意”。

雇主面临的其他挑战包括“候选人缺乏本地工作经验”（43%）和“候选人中途退出”（27%）。

相比之下，除了薪资不合适以外，海归候选人认为“不熟悉当地人才市场条件”（42%）和“工作机会不合适”（42%）是在祖国找工作的最大障碍。



43%

表示自己“愿意并接受了略微降薪”

27%

希望“获得与海外工作同等的薪资”

<sup>1</sup> 瀚纳仕, “Majority of Malaysia’s employers less confident in recruiting essential talents in 2019”, 2019

<sup>2</sup> Tan Mei Zi, 马来邮报 “Under new ministry, TalentCorp to sharpen skills of professionals and graduates”, 2019

<sup>3</sup> Lydia Nathan, 马来西亚储备报, “Govt plans to bring home more Malaysians working abroad with PLWS”, 2018

<sup>4</sup> 马来邮报, “Deputy minister: 85,000 companies have implemented Productivity-Linked Wage System”, 2019

<sup>5</sup> 瀚纳仕, “Malaysia candidates most likely to seek new role in 2019 as self-confidence in skills levels soar”, 2019



跨文化意识是最关键的技能

在谈及海外工作学习期间获得的技能时，大部分马来西亚海归（88%）认为“跨文化意识”是他们收获的最重要的技能。同样，四分之三（76%）的雇主认为这是海归为企业带来的最宝贵的技能。这可能是由于该国正追求成为全球枢纽。

海归带来的另一项重要技能是语言和沟通技能，77%的候选人表示自己在海外获得了这一能力，而62%的雇主认为该技能将提升企业的价值。

## 海归

家庭因素是主要推动力

海归回国的主要动机是“离家庭更近”，大部分（63%）的受访者表示这是回国的重要原因，随后是“祖国或地区的文化和生活方式”（29%）和“发展并开拓职业生涯的机会”（36%）。

吸引力最低的原因包括“更好的就业机会”（15%）和“希望创业”（3%）。

职场中的马来西亚海归

马来西亚海归在回国求职时并非一帆风顺。近半（45%）表示最大的障碍是“薪资不合适”，五分之二（42%）认为是“不熟悉当地人才市场条件”，另有五分之二（42%）将其归因于“工作机会不合适”。

外资企业比本土企业更容易接受回国求职的海归。大部分马来西亚海归（45%）先供职于外资企业，只有四分之一（25%）受雇于本土企业。

海归的第一份工作最少见的企业类型是合资企业（2%）与大学和研究机构（3%）。仅2%的海归选择自主创业。

目前成功就业的海归对就业满意度褒贬不一。有12%和28%的受访者表示“非常满意”和“满意”，也有8%和15%分别表示“不太满意”和“完全不满意”。

## 雇主

虽然马来西亚的大部分雇主（84%）愿意在未来12个月内招聘海归人才，但在过去一年中，仅有一半（48%）成功招聘了海归。

除此之外，雇主通常招聘的是中层岗位（72%），其后是初级岗位（55%）和和高级管理人员（48%）。相比之下，雇主招聘总经理及以上级别的海归仅占11%。

五分之四的雇主（77%）在招聘有海外中高等教育经历的海归候选人时，遇到的最大问题是薪资期望不符合。



相当满意

总体而言，马来西亚的招聘经理对海归员工的表现感到满意。超过三分之一（35%）的受访者表示满意，四分之一（25%）认为海归员工只是中规中矩。

## 比较

与亚洲地区相比，马来西亚海归最倾向于接受回国后的降薪。五分之二（43%）的马来西亚海归表示自己回国后愿意接受比海外薪资更低的工作，全亚洲只有十分之三（28%）的海归做出了同样表示。中国大陆愿意接受回国降薪的比例紧随其后，为三分之一（33%）。

此外，马来西亚海归对于在祖国获得一份好工作最不乐观。

在回国后初次就业的企业类型方面，马来西亚海归更倾向于加入政府及相关部门。虽然全亚洲仅有5%的海归踏上了这条路，但马来西亚海归中有10%成功加入了这类机构。







## 高素质新加坡人才因何回国？

新加坡人在《全球城市指数报告》中被誉为“全球精英”，他们的流动性极高，有6%的新加坡公民旅居海外。在政策研究院 (IPS) 开展的一次调研中，他们发现至2017年，共有213,400名新加坡人在海外工作生活，比十年以前提升了24%<sup>1</sup>。

虽然高素质的新加坡职业人才比亚洲的同行更愿意出国就业（根据瀚纳仕去年的网络投票，新加坡86%的求职者愿意寻找海外职务），许多人逐渐意识到，海外的机遇并非总是优于国内。随着新加坡人迁移目的地（如澳大利亚、英国和美国）的工作签证和移民政策逐步收紧，以及大国的经济发展放缓<sup>2</sup>，这一现象更为明显。

即便如此，随着该国人口的老齡化、人才市场参与率下滑和外国劳动力的减少，技能危机挥之不去，问题也进一步恶化<sup>3</sup>。根据《2019年瀚纳仕亚洲薪酬指南》的报告，五分之二（41%）的雇主对未来一年中招聘具备营运必需技能的人才持负面预期<sup>4</sup>。

海外的新加坡人才通常被祖国的优势所吸引：低犯罪率、相对清洁的环境、离亲人更近，更熟悉的文化与生活方式。

## 调研结果

我们对新加坡各个行业的共计259名受访者开展了调研。近三分之二（63%）的受访者拥有学士学位，约四分之一（27%）持有硕士学位。通过收集到的答案，我们发现最突出的问题是宣传（雇主）或求职（海归）平台的错位。

### 招聘海归

我们采访的大部分雇主（82%）期待在未来12个月中招聘海归，75%愿意招聘中层人员，而他们大多通过招聘机构（62%）寻找海归人才。但是，通常候选人在求职时都不会采用这一途径，仅有五分之二（37%）寻求了招聘机构的帮助。

此外，许多海归（32%）使用Google或雅虎等搜索引擎寻找工作机会，但仅有十分之一（11%）的雇主采用了相同的方式。由于雇主和求职者所使用的平台不一，他们很可能会错过最佳的机遇。

### 海外经历的优势

海归和雇主都认同前者的海外经历所具有的价值。跨文化意识是海归最突出的技能，雇主和海归的认同比例达到79%和89%。紧随其后的是语言和沟通技能。

然而，虽然62%的雇主认为海归可以为企业带来海外商务经验，但仅有一半（50%）的海归表示自己在海外学习或工作的过程中掌握了这项技能。

### 实际的薪资期望

在谈及对回国第一份工作的薪资期望时，近半（45%）海归希望薪资等同于海外工作的薪资。类似比例（46%）的雇主愿意为他们提供与本土人才相同的薪酬待遇。

<sup>1</sup> Leong Chan-Hoong, 亚洲新闻台 “Commentary: More Singaporeans going abroad, but are no less Singaporean for it”, 2017

<sup>2</sup> Grace Leong, 海峡时报 “Harder for skilled Singaporeans to live, work overseas”, 2017

<sup>3</sup> 瀚纳仕, 《新加坡—全球技能指数》, 2018

<sup>4</sup> 瀚纳仕, “Singapore businesses remain bullish about the year ahead despite salary stagnation and skills shortages”, 2019

# 海归

## 家庭因素最为重要

新加坡人回国的原因有许多，但有近半（45%）受访者表示，最显著的原因是离家更近。

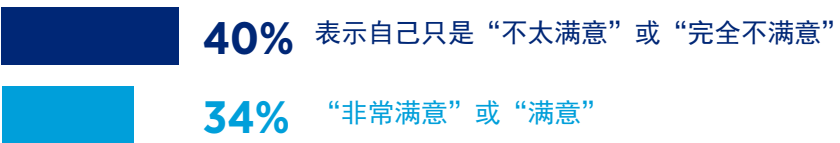
紧随其后的因素是“发展并开拓职业生涯的机会”（29%）和“家乡的文化与生活方式”。最无人问津的原因是“自主创业”，仅3%的受访者作此表示。

## 最大的挑战是机会不合适

虽然该国对海归极为开放，但有海外工作学习经历的人才在归国后，依然在求职时遭遇了不少问题。

最大的挑战是“工作机会不合适”（53%的受访者表示），这主要源于技能与职位不匹配。其他求职时的障碍包括“薪资不合适”（45%）和“不熟悉当地人才市场条件”（39%）。

## 不满者众



这一数据与JobStreet.com2017年的Job Happiness Index吻合。该报告指出，即便新加坡雇主更了解员工<sup>5</sup>，工作与生活平衡的重要性，45%的新加坡员工依然在职场上<sup>6</sup>有所不满。

# 雇主

新加坡企业对招聘海归极为开放，82%的受访雇主表示自己愿意在未来12个月中招聘海归。然而，当问及过去12月内他们是否招聘过有海外工作学习经历的人才时，仅39%给出了肯定的回答，意味着招聘过程存在诸多挑战。

## 候选人退出招聘流程

虽然海归候选人对高薪并不期待，但在福利待遇方面依然存在差距。这一原因导致近三分之二的雇主（65%）无法招聘到新加坡海归人才。

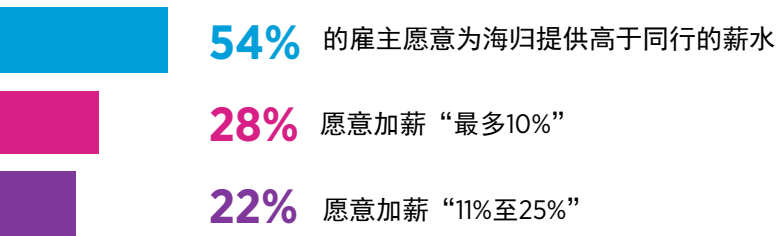
除了薪资待遇外，另一大问题就是海归候选人“缺乏当地工作经验”，36%的受访雇主遇到了这一问题。企业通常希望候选人熟知文化差异和企业流程，以便顺利融入本地的业务环境。

此外，“候选人退出”是招聘经理面临的第三个主要问题。在希望招聘海归的企业中，超过三分之一（36%）经历过这类挑战。



## 慷慨薪酬

然而，新加坡雇主非常愿意为具有合适经验的海归提供高薪。



# 比较

## 招聘海归人才

在亚洲地区中，新加坡在过去12个月内招聘海归的比例最低。新加坡仅有五分之一（39%）的企业招聘了海归，而全亚洲的这一数据高出许多，半数（54%）企业都作此表示。与此同时，招聘海归比例最高的是香港企业，同样有半数（52%）给出了肯定的回答。

## 海归的薪资期望

相比之下，新加坡海归对薪资的期望最低，仅次于中国大陆。近半（45%）愿意接受与海外工作同等的薪资，而亚洲地区的大部分海归都希望得到加薪，仅有三分之一（34%）愿意接受同等的薪酬。

在这一方面期望最高的地区是香港，有五分之三（61%）的海归希望能在海外薪资的基础上加薪，仅32%的新加坡海归持有同样的想法。

<sup>5</sup> Jobstreet, “Job Happiness Index 2017: 45% of Singaporeans are unhappy at work”, 2018  
<sup>6</sup> Goh Yan Han, “Salary not the biggest driver of job satisfaction for Singapore workers: Survey”, 2019







# Nina Qu

## 人力资源企业传播及销售培训副总裁 灵北中国

### 您招聘海归人才的经历如何？

在灵北中国，我们已经招聘了许多有海外工作经历的海归人才。这些员工通常都具有很强的文化意识和适应能力，愿意学习，积极进取。作为雇主，我们并不会过多区分本土与海归员工，我们为他们提供丰富的机会，让他们通过自己的宝贵技能为企业做出贡献，并发展自己的职业生涯。

### 在您看来，海归和本土员工有什么差别？

这取决于个人。虽然招聘海归有许多优势，我们也知道他们有时难以适应本土文化。话虽如此，许多海归在适应力方面都堪称模范，他们的合作与团队精神同样是员工的榜样。

### 在寻找海归人才时，您遇到的最大的挑战是什么？

我们的市场人才稀缺，所以对人才的竞争非常激烈。为了应对这一挑战，我们希望发扬作为企业和雇主的价值主张，以最佳雇主的身份在市场中脱颖而出。海归候选人不仅会看中我们公司的增长潜力，还会青睐我们对社会产生的积极影响。

### 在寻找或尝试招聘海归时，企业面临的最大问题之一是“薪资期望不符”。您觉得哪些措施可以应对这个问题？

公司可以关注物质奖励之外的福利。雇主可以提供非物质福利，例如弹性工作制、家庭或生日假期、健身会员等福利，以此展现出对候选人的重视。

“

海归人才也需要研究家乡的企业文化，了解日常业务环境下的重要习惯。这能帮助他们更快适应祖国的工作。

”

对于那些身处国外，希望回国发展的人才，他们可以通过哪些方式提升自己“技术人才”的价值，以便在回国后受到企业青睐呢？

海归人才也需要研究家乡的企业文化，了解日常业务环境下的重要习惯。这能帮助他们更快适应家乡的工作。他们同时需要了解所属的公司与行业，并且思考过去的工作经历或教育背景能如何为企业增添价值。

### 您会为希望归国的海归候选人提出什么建议？

我的建议是，他们应该保持耐心，用一些时间来了解当地工作环境。他们需要有清晰的意识，并且愿意接受自己在知识或经验方面的匮乏，并有随时进步的意愿。如今的雇主希望自己的人才库能保持灵活，因此候选人必须从一开始就展示出这种品质。

### 海归们表示回国求职最大的挑战是“工作机会不合适”。您觉得这是为什么？

海归候选人回国时通常对职务类型和管理等级抱有较高的期望。他们必须谨记的是，在竞争同一岗位的过程中，本土候选人同样具备了相当的技能，而且对本土市场更为熟悉。

我们的调研发现，大部分海归回国后的首份工作会选择外资公司。您觉得中国大陆的海归候选人为什么更倾向于选择外资公司，而不是本土公司呢？

我个人也是在海外学习过五年的海归，以我的个人经历来看，我认为这主要是因为英语能力能够得到使用。为外资企业工作能使海归每天练习英语。我也能凸显出自己和其他候选人的差异。

话虽如此，我在跨国公司和本土公司都工作过。我觉得各个企业的公司文化、雇主类型也不一样。有些本土企业其实挺国际化的。

### 这里的雇主也比亚洲其他地区更愿意招聘初级候选人。您对此一结果有什么想法吗？

这可能有两个原因。总体而言，中国大陆企业的初级职务空缺更多，为归国的应届毕业生提供了很多就业机会。另一方面，中国雇主更愿意招聘初级职务海归，因为他们更渴望学习、容易塑造。





# Norlida Abdul Azmi

人力资源主管  
马来西亚汇丰银行

您的企业如何凭借价值主张来吸引海归？

在汇丰银行，我们将自己定位为全球企业，我们的人才政策也非常先进。例如，我们重点关注弹性工作福利。我们还有内部转岗的全球工作机会，我觉得这对喜欢流动的海归而言很有吸引力。我们的国际化思维和对适应力的重视使我们引领潮流，走在未来工作的前沿。海归们接触并习惯了类似的活跃文化，这样的先进性在招聘他们时非常有效。

除此之外，由于我们数字优先的银行业务方式，我们有许多激动人心的革命性技术项目。直接参与这些创新的机会对人才而言也是一大吸引力。

您招聘海归的经历如何？在您看来，他们和本土同事有何区别？

这取决于个人。每个人的工作方式、精神状态都有很大的差别。马来西亚的海归通常需要调节工作方式，可能需要改变日常习惯这样的小事。我们就以午餐习惯作为例子。在英国工作过的员工通常午休时间不超过30分钟。但本地人通常需要一个小时，而且极具仪式感。

海归通常会带回国际工作的习惯，他们比本土同僚眼界更广。而本土人才在家乡环境下通常能更好地开展业务。

“

长期在外工作或学习的海归通常更擅表达，也更开放。他们会将反馈当做成长的来源，也能更自如地提出和接受反馈。本土人才则更为礼貌，非常尊重上级。

”

在交流风格或工作道德方面呢？您认为有区别吗？

有。长期在外工作或学习的海归通常更擅表达，也更开放。他们会将反馈当做成长的来源，也能更自如地提出和接受反馈。本土人才也更为礼貌，非常尊重上级。当然，这只是通常情况，并不适用于每一个人，但态度和行为差异还是很明显的。

对于那些身处国外，希望回国发展的人才，他们可以通过哪些方式提升自己“技术人才”的价值，以便在回国后受到企业青睐呢？

我建议他们全面地研究马来西亚经济及其对人才市场的影响。由此他们能更好地理解自己的技能和工作经验在就业市场上的地位。为了让自己能进入市场，候选人可以打造自己的职业品牌，而职业人脉网站等在线渠道通常都很有用。人才应当在工作的行业中建立稳固的职业人脉网络。

马来西亚受访者的回答让我们发现，马来西亚海归似乎最愿意接受降薪？你觉得这是为什么呢？

有些时候，海归会因为职业发展以外的其他原因而返回马来西亚。一个常见的原因是需要照顾年迈的长辈，所以他们会准备好接受降薪。

你认为为什么大部分马来西亚雇主愿意为海归提供高薪呢？

经验丰富的海归通常知识过人、才能出众。有些企业会为这样的资历提供高薪，并将其转化为商业价值。

另一个可能的原因是本土市场人才短缺。由于具备合适技能的本土人才供应不足，次优选择就是招聘海归人才。



## 结论 亚洲海归概览

### 家庭因素影响深远

亚洲人非常注重家庭，这同样体现在《瀚纳仕亚洲海归报告》中。超过半数（58%）的受访者表示“离家更近”是回国的主要原因。这在香港、中国大陆和马来西亚最为明显，比例分别高达73%、70%和63%。

在未来十年中，亚洲65岁及以上<sup>1</sup>的人口数量有望达到全球的五分之三。然而，由于亚洲的子女通常会照顾年迈的长辈，不太愿意将他们送进养老院，亚洲海归更易因家庭因素而归国。

### 技能与期望落差

澳大利亚收紧的移民政策和英美两国动荡的政治局势导致这些移民目的地失去了往日的吸引力。另一方面，亚洲劳动力的短缺让海归们看到了发展的希望。该地区中五分之四（82%）的企业期待在未来一年中招聘海归。此外，大部分企业（57%）愿意为有资质的海归人才提供高薪。

虽然对海归人才的需求旺盛，但在求职时，海归也面临了诸多挑战。最常见的挑战是工作机会不合适（52%），其后是薪资不合适（46%）。

与此相对的是雇主们在招聘海归时遭遇的两大阻碍，分别是薪资期望不符（61%）和海归候选人缺乏当地工作经验（43%）。

调研结果表明，虽然海归人才具备不少优势，他们也存在一定的技能差距，例如缺乏在企业经营环境中开展业务所需的当地经验。此外，虽然雇主愿意为海归提供比本土候选人更高的薪资，但可能依然未能达到海归们的期望。

### 中等满意度

全亚洲的大部分海归（30%）表示较为满意。此外，共有38%表示“满意”或“非常满意”，随后是合计32%的“不太满意”和“完全不满意”。

这也意味着员工满意度方面存在着改进空间，该数据将在雇主们审视人才留存策略的过程中发挥一定作用。



## 建议 亚洲海归概览

### 关注价值观和信仰体系

无论是工作还是学习，接触不同文化和生活方式的人总会呈现出不同的价值观和信仰体系。因此，雇主在尝试招聘海归人才时，应当关注他们的思维方式和动机与本土候选人的微妙差异。

虽然雇主面临的挑战是薪资期望不符，但离家更近才是这些高素质人才归国的首要原因。如果无法加薪，雇主可以考虑提供与主要动机相关的非金钱激励措施。

由于家庭是关键因素，雇主可以为需要照顾老人、儿童或幼儿的员工提供支持，为他们的工作提供便利。无论是在家办公、给予养老假还是育儿假，这些福利都能帮助归国人才更贴近他们的家人。

### 了解海归的求职行为

雇主们也应当理解海归的求职行为。由于他们在过去接触了不同的媒介与平台，他们的求职习惯可能与本土同行有所区别。

例如，中国大陆的海归求职时主要依靠招聘机构。但许多雇主并没有有效利用这种方式来吸引顶尖人才。此外，在全亚洲，海归最常使用的求职方法是招聘网站（20%），但仅有16%的雇主利用了这一平台。

雇主如与海归候选人及其求职方式保持一致，就能节约金钱、时间和精力。

### 针对海归的培训、发展及入职项目

招聘海归时最艰巨的一个挑战就是他们大多缺乏当地工作经验。

为了在候选人短缺的市场中解决这个问题，雇主必须在招聘策略中纳入专门面向海归人才的培训、发展及入职项目。让他们与熟知当地业务环境的员工搭档或接受后者的指导也是一种有效的方式。

### 提升满意度

海归对当前职务的满意度存在很大的提升空间。因此，配以相关的人力资源政策、能提供弹性工作或身心保健等非金钱福利的雇主对海归们更具吸引力。

雇主同时应当采用个性化的人才留存方案，关注海归与本土员工的需求和动机差异。毕竟，返回故土的第二大原因就是职业发展。在管理海归员工时，直线经理应当保证评估过程清晰透明，并且与海归就职业发展与绩效评估进行开诚布公地讨论。

<sup>1</sup> Aqilah Allaudeen, “Asia will be home to 60% of those aged over 65 worldwide by 2030: Report”, 2017





# 瀚纳仕在亚洲

瀚纳仕是全球领先的专业招聘集团，业务覆盖全球34个市场。

我们不断发展在亚洲的力量，目前已在6个市场设立了12个办事处。我们的员工人数持续增长，以帮助更多的公司实现其目标，并支持更多的人找到合适的工作，从而改变他们的生活。

瀚纳仕在亚洲所有运营的国家和地区中，均获得了全球领先的ISO 9001: 2015认证，包括中国大陆、中国香港、日本、马来西亚和新加坡。

我们庞大的候选人数据库使得我们的招聘顾问能够使用弹性搜索技术，在全球范围内搜索数百万候选人，从而在最短的时间内找到最合适的人选。此外，我们同领英®的合作为我们提供了候选人市场的实时数据、对有意跳槽者进行行为趋势分析，并建立了拥有数百万名潜在候选人的人才库。

我们很荣幸在领英上拥有300多万粉丝一是招聘行业关注者最多的企业账号。

5,000+

名候选人每年通过我们找到长期职位

1,000+

每周有超过1000名临时员工通过我们为雇主提供服务

700+

在亚洲地区拥有超过700名员工

12

在亚洲地区拥有12个办事处

12

在亚洲地区拥有超过12年从业经验

## 荣誉奖项

“ 2018年大中华区最佳职场® ” - 卓越职场研究所®

“ 2018年香港最佳职场® ” - 卓越职场研究所®

“ 2018年新加坡卓越职场® ” - 卓越职场研究所®

最适合工作的大型招聘公司 | 瀚纳仕日本 - 2018年全球招聘大奖

“ 亚洲最佳会计及财务人员猎头公司 ” - 2012、2013、2014、2015、2016、2017与2018年度CFO创新奖

“ 年度非凡HUNTER ” - 2016、2017与2018年猎聘非凡雇主大奖

2017与2018年领英社交互动最活跃的招聘公司

“ 亚洲国家行业最佳猎头公司 ” - 2016和2017年度人力资源管理亚洲读者选择大奖

日本 “ 年度招聘流程外包服务供应商 ” - 2015和2016年度亚洲猎头行业权威评选

# 联系我们

## 中国大陆

北京  
北京市朝阳区建国路81号  
华贸中心1号写字楼501室  
邮编: 100025  
电话: +86 010 8648 7900  
邮箱: beijing@hays.cn

广州  
广州市天河区  
珠江新城华夏路26号1508室  
邮编: 510620  
电话: +86 20 3811 0333  
邮箱: guangzhou@hays.cn

上海  
上海市石门一路288号  
兴业太古汇香港兴业中心一座1205-1212室  
邮编: 200041  
电话: +86 21 2322 9600  
邮箱: shanghai@hays.cn

深圳  
深圳市南山区科技园南路2666号  
华润大厦1601单元  
邮编: 518000  
电话: +86 755 2678 8565  
邮箱: shenzhen@hays.cn

苏州  
苏州市苏州工业园区  
华池街时代广场24号楼1506单元  
邮编: 215028  
电话: +86 512 6289 0288  
邮箱: suzhou@hays.cn

## 关注我们:



**Hays Careers Hong Kong**



**Hays Japan**



**Hays Malaysia**



**Hays\_Asia on Instagram**



**Hays on LinkedIn**



**@HaysWorldwide**



**Hays-China on We-Chat**



**@Hays on Weibo**



**Search Hays Asia on YouTube**

## 香港

香港西九龙柯士甸道西1号  
环球贸易广场66层6604-06单元  
电话: +852 2521 8884  
邮箱: hongkong@hays.com.hk

## 日本

总部  
日本东京港区六本木一丁目6-1  
泉花园塔楼28层  
邮编: 106-6028  
电话: +81 3 3560 1188  
邮箱: info@hays.co.jp

## 横滨

横滨市神奈川县西区Kitasaiwai 1-11-11  
NOF横滨西口大厦2层  
邮编: 220-0004  
电话: +81 45 326 3130  
邮箱: yokohama@hays.co.jp

## 大阪

日本大阪北区  
堂岛1-6-20, 堂岛AVANZA6层  
邮编: 530-0001  
电话: 06-6457-7272  
邮箱: osaka@hays.co.jp

## 马来西亚

吉隆坡  
马来西亚吉隆坡市  
中心马来石油公司3号楼2304-5室  
邮编: 50088  
电话: +60 3 2786 8600  
邮箱: kualalumpur@hays.com.my

## 双威

马来西亚雪兰莪州梳邦  
再也市双威镇The Pinnacle大厦23层  
T: +60 3 7611 8600  
E: sunway@hays.com.my

## 新加坡

新加坡UOB 2号广场  
莱佛士坊80号27号楼20室  
邮编: 048624  
电话: +65 6223 4535  
邮箱: singapore@hays.com.sg

## 我们的业务覆盖

全球34个国家和地区

澳大利亚

奥地利

比利时

巴西

加拿大

智利

哥伦比亚

捷克共和国

丹麦

法国

德国

香港

匈牙利

印度

爱尔兰

日本

卢森堡

中国大陆

马来西亚

墨西哥

荷兰

葡萄牙

俄罗斯

罗马尼亚

新加坡

西班牙

瑞典

瑞士

阿拉伯联合酋长国

英国

美国

©Copyright Hays Specialist Recruitment Pte Ltd (Singapore) 2019. 瀚纳仕企业以及各个专业领域的H标志, 全球招聘专家, 瀚纳仕是全球招聘专家的标志都是瀚纳仕的注册商标。企业以及各个专业领域的H标志在各个国家都是受法律保护的原创设计。瀚纳仕保留所有权利。未经所有者书面许可, 不可复制或以任何其他方式储存、重新制作或转载本指南的全部或部分内容。任何与本报告相关的未经许可的行为将有可能导致民事或刑事诉讼。

您可以在我们的官网上浏览本报告的PDF版本

**hays.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.my | hays.com.sg**