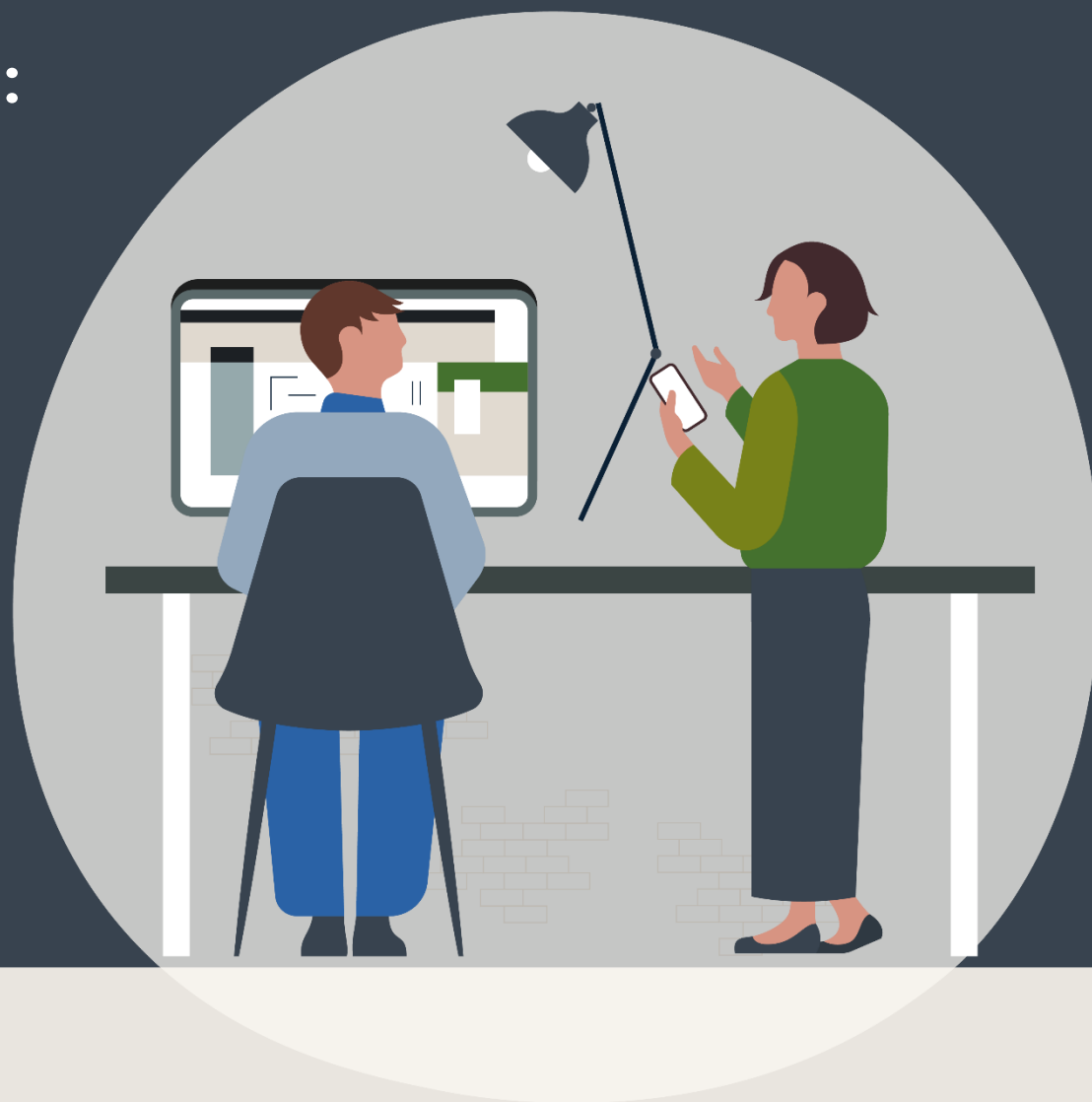


2024 中企全球化销售人才报告：

汽车行业 出海与全球化

领英人才洞察 | Think Insights
2024



每日免费获取报告

- 1、每日微信群内分享**2-5+**最新重磅报告；
- 2、每日分享当日**华尔街日报**、金融时报；
- 3、每周分享**经济学人**
- 4、每月**1000+**份当月重磅报告（增值服务）
- 5、各类电子书、收费音视频课程分享；
- 6、转发朋友圈两小时并截图，免费代找资料。
5天，报告资料库所有资料报告会员免费。

（课程类除外）

扫一扫二维码

关注公众号

回复：**研究报告**

加入“报告资料库”微信群。



目录

LinkedIn领英 人才解决方案

1	行业现状：新车销量增长，产量小幅下滑，电动化转型势不可挡	03
2	中国车企出海概况	06
3	中国车企出海存在的痛点	15
4	汽车行业销售人才招聘痛点及不同地区画像	22
5	领英汽车行业全球销售人才招聘&学习全流程解决方案	55
6	发布机构	78
7	领英大数据洞察	79
8	法律声明	80



01

行业现状：新车销量增长，产量小幅下滑，电动化转型势不可挡



在全球汽车市场的多个关键阶段中，2024年对于汽车行业来说是一个充满挑战与机遇的年份。欧洲、美国和中国作为主要的汽车市场，预计都将经历新车销量的增长。尽管面临经济衰退风险、消费者需求疲软、新车价格高以及能源问题等挑战，2023年，全球汽车市场仍呈现增长势头，乘用车销量达到了7,246万辆，**同比增长9.7%**。其中，中国继续保持全球最大市场的地位，2023年汽车销量达到了3,009.4万辆，同比增长12%，创下历史新高。全球新能源汽车销量为1,465.3万辆，**同比增长35.4%**。其中，中国的新能源汽车销量为949.5万辆，同比增长37.9%，占全球总销量的64.8%¹。

其中，电动汽车销量的增长尤其明显，预计2024年全球纯电动乘用车销量将达到1,330万辆，占全球乘用车销量的16.2%，显示了电动化转型的不可阻挡趋势²。

在此背景下，中国车企正积极探索国际市场，推动“出海”战略。越来越多的中国汽车制造商开始在欧洲、东南亚和拉丁美洲等地建立生产基地和销售网络。例如，比亚迪、蔚来、小鹏等中国电动车品牌以及吉利、长城等传统汽车制造商，它们中有些车企正加速进入欧洲市场，通过提供高性价比的电动汽车来吸引当地消费者。同时，有些车企正在加强与海外本土企业的合作，推进品牌全球化。

¹ QYResearch, 《2023年全球汽车行业总体规模、主要企业国内外市场占有率及排名》

² <https://press.spglobal.com/2023-12-14-S-P-Global-Mobility-forecasts-88-3M-auto-sales-in-2024>



整体来看，汽车行业的发展前景虽受多重因素影响，但各大车企通过调整战略和增强全球市场布局，依然能够适应并引领市场需求变化。



02

中国车企出海概况



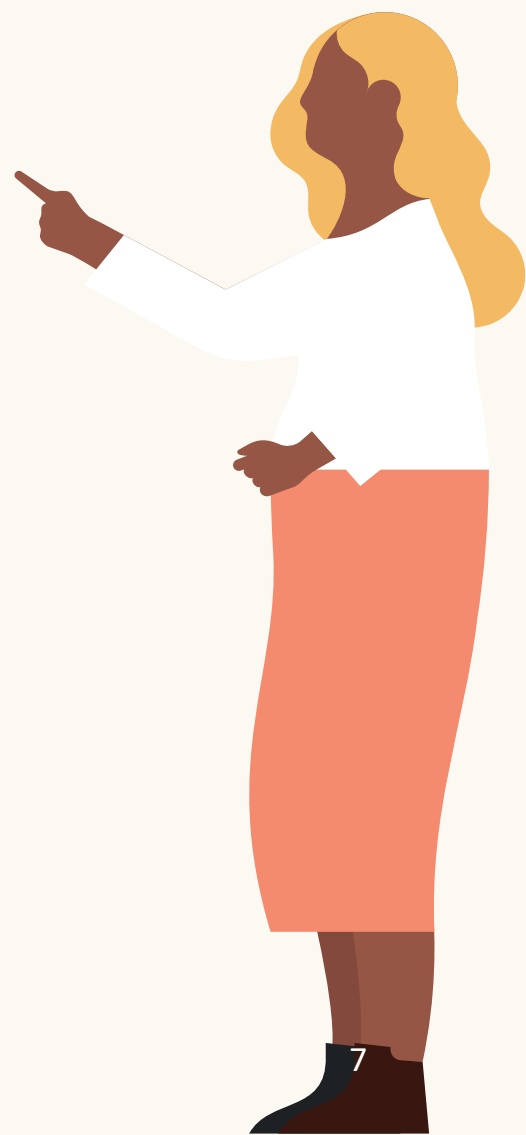
（一）中国车企热门出海目的地市场概况及出海策略

东南亚市场

东南亚市场因其快速增长、政策宽松及地缘优势，已成为中国车企的主要出海目的地。为降低关税和运输成本，这些企业在泰国和印度尼西亚建立了生产基地，以提升生产效率和市场响应速度，并利用这些市场的容量和政策优势进行广泛布局。在东南亚市场，中国车企采取高性价比策略，通过较低的价格提供高质量的车辆，吸引了价格敏感的消费者。此外，通过与当地企业合资和联盟，中国车企快速进入市场，不仅适应了当地需求和法规，还提升了品牌认知度和市场占有率。同时，他们在市场上推广智能化技术和车联网系统，如智能导航、车载娱乐系统和远程监控，以吸引消费者。

欧洲市场

中国车企在欧洲市场的战略布局主要集中在电动汽车（EVs）的推广，这得益于欧洲高环保标准和消费者对新能源汽车的广泛接受度。为了更好地适应市场需求并降低生产成本，中国车企不仅在技术上追求创新，还在欧洲设立了本地化的生产和研发基地。例如，在欧洲建立电动巴士制造厂，有效减少了关税和运输成本，同时提高了对当地市场的响应速度。



北美市场

中国车企在北美市场的战略部署强调了电动汽车的推广，利用全球对可持续发展的重视及政策支持，展现出在电动车技术、自动驾驶、智能互联和车载系统方面的创新能力。例如，部分中国车企已在北美市场推出其电动车型，以先进的电池技术和高性价比吸引消费者。此外，为了降低物流成本并快速适应当地市场需求，有车企在加利福尼亚建立了电动巴士制造厂，展示了战略合作和本地化生产的努力。

非洲市场

在非洲市场，中国车企正在通过销售和制造加强其全球汽车行业的影响力。尽管这些市场处于初期阶段且对价格敏感，但潜在的增长机会巨大。为了应对复杂的道路条件，这些企业提供了高性价比且耐用的轿车、SUV、皮卡和商用车，并在南非、埃及和尼日利亚等国建立了本地化生产和组装基地以降低关税和物流成本。此外，通过与当地企业合资和合作，不仅促进了品牌建设，还有助于适应当地市场需求和法规。



传统车企扛起出海大旗，对俄罗斯出口量激增5倍

在2023年，中国传统车企如上汽、奇瑞、长城、长安和吉利在全球汽车出口市场展现出显著的竞争力。上汽乘用车在海外的销售表现尤为出色，年销量达到120.8万辆，其中MG4 EV在欧洲市场的销量突破10万辆，成为紧凑型纯电动车的销量冠军。奇瑞集团2023年的总销量为188.13万辆，同比增长52.6%，其中出口量为93.71万辆，几乎占到总销量的一半。长城汽车的海外销量同比增长82.48%，达到31.6万辆，创历史新高。长安和吉利的出口业绩也非常亮眼，显示了中国车企在国际市场上日益增强的影响力。

这些企业不仅在销售上取得了成功，还通过海外收购、投资并购及海外工厂建设等方式加速了全球布局。比亚迪在乌兹别克斯坦建立了首个海外合资工厂，并在欧洲多国探索建厂可能性。长城已在泰国、马来西亚、巴西、俄罗斯和巴基斯坦等国家建立了生产基地。奇瑞在阿根廷投资建厂，江淮与墨西哥合作伙伴合资建厂，上汽则在规划在欧洲建立整车生产基地。

从出海目的地的热门程度来看，2023年，我国传统汽车出口量前十的国家分别是俄罗斯、墨西哥、比利时、澳大利亚、沙特阿拉伯、英国、菲律宾、泰国、阿联酋和西班牙。其中，我国对俄罗斯的出口量同比增长5倍，2023年有6个中国传统汽车品牌进入俄罗斯销量前十名。

这一系列动作标志着中国车企从单一的出口贸易向更深层次的海外经营转型，不断提升产品的本地化生产和运营能力，同时也增强了全球市场对中国汽车产业的认知和接受度。随着这些车企体系能力的逐渐建设，他们不仅为自己寻找到了新的增长机遇，也在全球汽车行业中占据了更加重要的位置。

欧洲、东南亚为中国新能源车出口核心市场

2023年，汽车出海“四小龙”上汽、奇瑞、长城和比亚迪共计出口逾270万辆，占比超全国汽车出口总量的50%，数量庞大，不容小觑。

从出海目标市场来看，欧洲地区已连续多年成为中国新能源汽车的主要出口目标市场。主要的出口国家包括比利时、英国、斯洛文尼亚和法国等。2023年，中国向欧洲出口的新能源汽车总计约120.3万辆，其中约45.7万辆销往欧洲，占中国新能源汽车总出口量的38%。这一数据反映了中国在新能源汽车领域对欧洲市场的深入渗透和持续扩张。

在全球布局方面，中国汽车产业在北美、南美及东南亚市场的布局领先，而在中东和非洲地区的市场布局亦日益增强。相较之下，北欧和南欧的市场布局则显得较为有限。

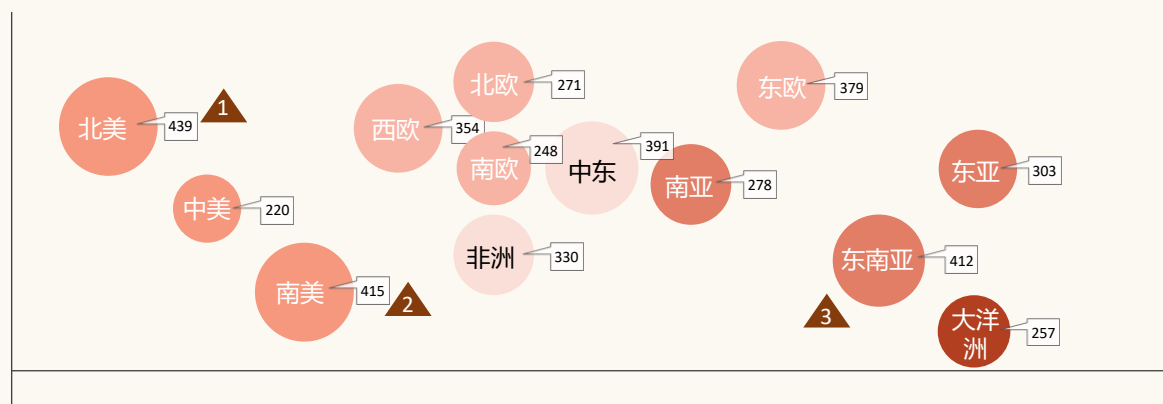


特别地，2023年数据显示，比利时和泰国是中国新能源汽车出口的主要目的国，其中纯电动车的出口量分别达到了17.54万辆和15.59万辆。在出口市场中，泰国和比利时新能源汽车的渗透率极高，分别达到92.3%和80.6%。这表明，虽然比利时的新能源汽车出口量超过泰国，但相比之下，比利时的市场渗透率仍有较大提升空间。

欧洲、东南亚为中国新能源汽车出口核心市场

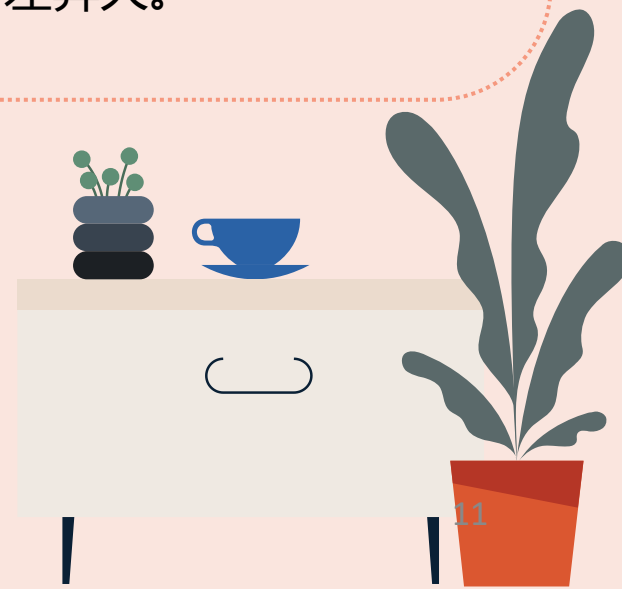
中国汽车产业在北美和南美布局最多，其次是东南亚

中国汽车产业海外企业数量



来源:公开资料, 霞光智库&和君联合研究绘制。

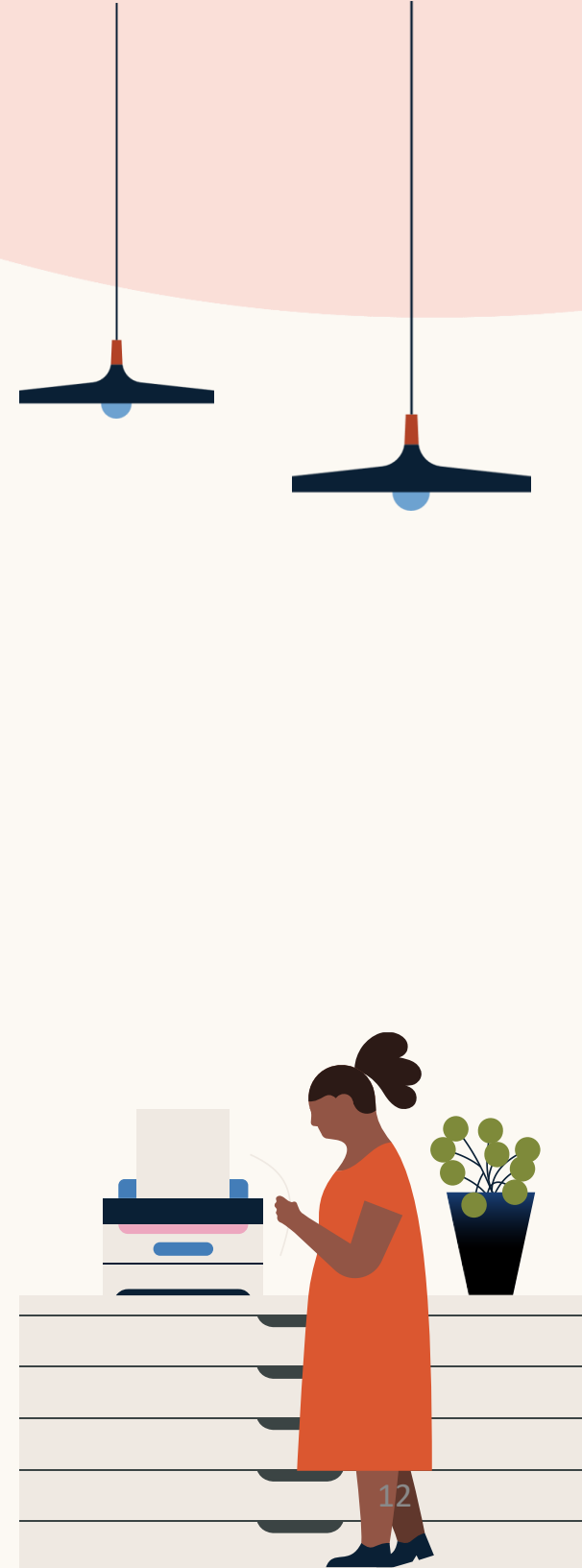
从市场特点角度分析，东南亚因接近中国及相对宽松的进口政策而成为初出茅庐的选择地。欧洲和北美市场则因其高环保标准和技术要求，成为新能源车企的主战场。无论是传统车企还是新能源车企，共性的业务痛点主要包括品牌认知度低、市场准入门槛高、法律和环保规定复杂以及文化和消费者偏好差异大。



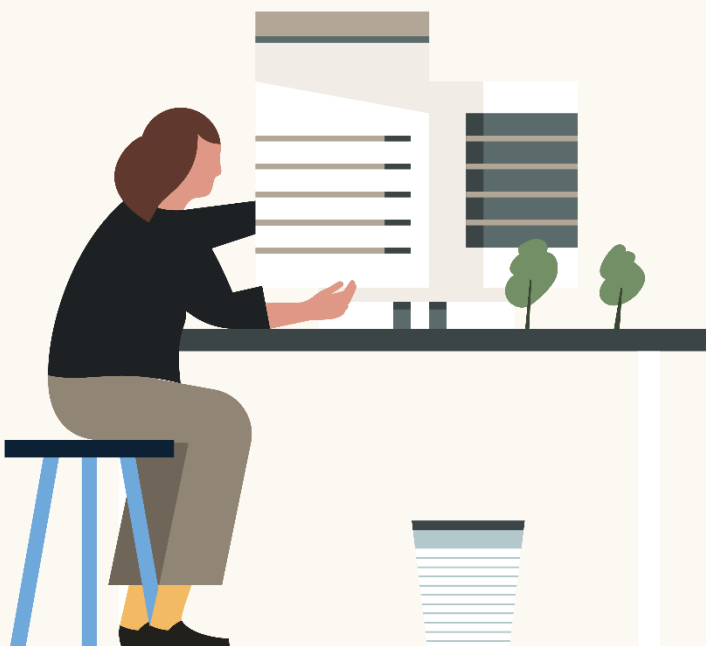
(二) 中国车企热门出海目的地销售人才分布

不同的目标市场对于中国出海汽车企业人才战略及布局亦有诸多影响，以汽车销售人才为例，深入了解全球各区域的销售人才分布情况，对于企业而言极为重要。这不仅能够帮助企业根据各自的国际扩展目标，有针对性地招聘具备地域优势的销售人才，还能有效地优化其在全球市场中的战略布局。

根据领英LTI数据，全球汽车销售人才主要集中在美国、中国和印度。其中美国以显著优势领先，具有超过35万销售人才，远超其他国家。这反映了美国在全球汽车市场的强劲影响力及其成熟的汽车销售体系。中国和印度分别位居第二和第三，这与这两个国家庞大的人口基数和迅速发展的汽车市场相符合，表明亚洲市场在全球汽车销售行业中的重要性日益增加。欧洲地区的英国、德国和法国也位列前十，显示出欧洲传统汽车强国在全球汽车销售领域的深厚基础。巴西和墨西哥作为拉丁美洲的代表，拥有大量汽车销售人才，这突显了拉美市场在全球汽车行业中的活跃度和潜力。



总的来说，全球汽车销售人才的分布情况不仅反映了各区域市场的规模和成熟度，还指示了不同地区在全球汽车行业中的战略地位。这一数据对于汽车企业制定出海战略、优化全球市场布局以及精准招募地域性销售人才具有重要的参考价值。



全球汽车销售人才所在区域TOP10

- TOP1  美国
- TOP2  中国
- TOP3  印度
- TOP4  英国
- TOP5  巴西
- TOP6  法国
- TOP7  印尼
- TOP8  加拿大
- TOP9  德国
- TOP10  墨西哥

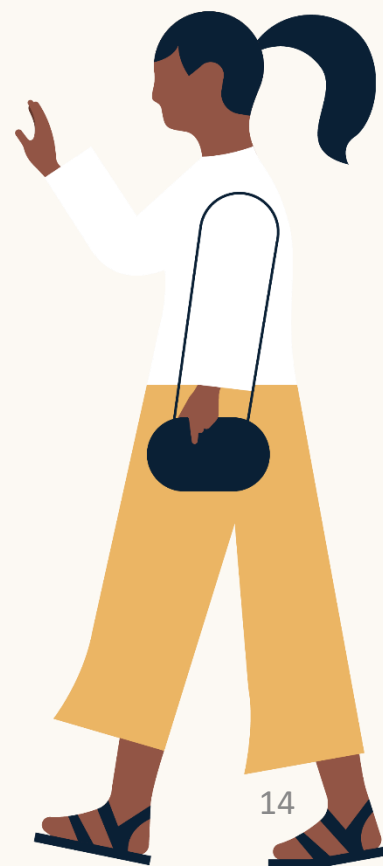
数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

(三) 传统车企与新能源车企的出海战略差异

在全球化的大潮中，中国的传统车企和新能源车企在出海战略和模式上展现出明显的差异。传统车企凭借悠久的历史和丰富的海外市场经验，在品牌商誉、技术实力和渠道建设方面具有明显优势。这使得它们在国际市场上拥有较强的竞争力和品牌影响力。然而，这些企业在面对快速变化的市场环境时，往往在产品创新、营销策略和数字化转型方面遇到挑战，需要不断调整战略以维持市场地位。

相比之下，新能源车企依靠前沿的技术优势和创新理念，在海外市场迅速崛起，特别是在电动车和智能驾驶技术方面。这些企业通常更加灵活，能够迅速响应市场变化和消费者需求。然而，新能源车企在品牌认知度、服务体系建设和国际化人才储备方面通常还不够成熟，这些短板可能影响其长期的国际竞争力。

总的来说，无论是传统车企还是新能源车企，它们都需要根据自身优势和市场的具体需求，制定和优化出海策略，以实现在全球市场的持续发展和成功。



03

中国车企出海存在的 痛点





(一) 中国车企出海共性业务痛点

中国车企出海目的地具备多元化特点，虽然不同市场存在差异，但仍存在共性业务痛点。

其中，文化差异要求企业深入了解并适应目标市场的消费习惯和法规，进行产品和服务的本土化。此外，企业亟需构建一个熟悉海外市场、具备跨文化沟通能力和国际化视野的人才队伍。市场准入和政策适应也是关键，企业需要灵活应对不同国家和地区的法规、标准和市场准入门槛。

品牌认知和定位方面，由于中国汽车品牌在海外市场的认知度相对较低，企业需要加强营销和品牌建设来提升品牌影响力。供应链和物流管理的全球化对于保证生产和分销的效率至关重要，同时技术创新和产品差异化是保持竞争力的关键。

企业还面临贸易壁垒如欧盟的反补贴调查和美国对中国汽车进口的限制，这要求企业具备应对国际贸易保护措施的策略。此外，核心技术的掌握、运输和关税成本、以及地缘政治和贸易政策的不确定性都对企业的国际运营构成了挑战。资金和现金流管理也至关重要，尤其是在大规模的研发和市场扩展阶段。企业必须有效管理资金流，确保业务的持续发展和扩张。总之，这些挑战要求中国汽车企业在出海过程中必须采取综合性策略，以确保在全球市场中的成功和可持续发展。

共性痛点	具体内容
文化差异	不同国家和地区的文化背景、消费习惯和市场法规存在差异，中国企业需要深入了解当地市场，进行产品和服务本土化。
人才	熟悉海外市场、具备跨文化沟通能力和国际化视野的人才队伍建设不足。
市场准入和政策适应	不同国家和地区的法规、标准和市场准入门槛差异较大，企业需要适应这些差异。
品牌认知和定位	中国汽车品牌在海外市场的认知度相对较低，需要通过营销和品牌建设提升品牌影响力。
供应链和物流管理	全球化的供应链管理对于保证生产和分销的效率至关重要，同时物流成本和效率也是出海企业需要重点关注的问题。
技术创新和产品差异化	在技术快速发展的汽车行业，持续的技术创新和产品差异化是保持竞争力的关键。
贸易壁垒	反补贴调查和汽车进口禁令等贸易保护措施。
核心技术掌握	需要掌握从三电技术到操作系统、芯片等汽车核心技术。
运输和关税成本	外贸模式下，高额的关税和运输成本影响利润。
地缘政治和贸易政策不确定性	影响汽车产业链和市场准入。
文化和市场需求差异	有待深入了解目标市场的文化和消费者需求，实现产品本地化。
资金与现金流管理	大规模的研发和市场扩展需要巨大的资金支持，现金流管理成为关键。

(二) 不同出海阶段的业务痛点差异

在不同的出海阶段，企业面临的业务痛点存在显著差异。

在初期阶段，企业通常遇到市场调研不足和品牌定位不准确的问题，这些因素会使得企业难以迅速适应新的市场环境。随着进入扩展阶段，产品线的适应性调整、经销商网络的构建以及服务支持的强化成为主要挑战，这些都是确保市场扩大和业务稳定增长的关键因素。到了成熟阶段，企业则需要在维持品牌竞争力的同时，不断进行技术创新并应对日益严格的地方法规，这些挑战要求企业具备高度的市场敏感性和强大的创新能力。

总而言之，企业在不同阶段的成功转型和持续成长，需要根据各阶段的特定痛点制定针对性的策略和解决方案。

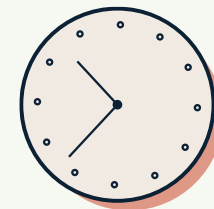


(三) 不同出海市场的痛点差异

在不同的出海市场，企业所面临的痛点各不相同。在东南亚市场，企业主要的痛点在于**品牌推广和建立当地化生产基地**，以适应当地市场需求并增强市场竞争力。在**物流和供应链管理**方面，由于地理位置和基础设施的限制，出海东南亚市场存在一定限制。此外，东南亚市场的**售后服务和维修网络建设**相对不完善，中国车企需要投入大量资源来建立和完善售后服务体系，以提高客户满意度和品牌忠诚度。最后，东南亚部分国家的**金融服务和信贷环境**不够完善，消费者购车贷款的获取难度较大，这可能影响车辆的销售和市场渗透。

相比之下，欧洲市场的企业则需专注于**满足严格的环保标准**和**提升品牌认知度和信任度**，以符合当地高环保要求和技术导向的市场特性。欧洲市场的监管环境日益严格，如企业可持续发展报告指令（CSRD）和企业可持续发展尽职调查指令（CSDDD）的实施，对企业和供应链的要求极高，迫使中国车企必须遵守更为严格的环保和社会责任标准。此外，品牌认知度和信任度的不足是一大障碍，许多欧洲消费者对中国品牌缺乏了解，且存在一定的偏见。中国车企可以通过持续的技术创新，不断提升中国汽车品牌在欧洲市场的认知度和信任度。





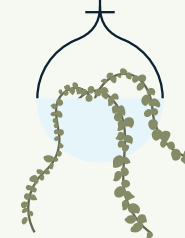
在北美市场，尽管市场潜力巨大，中国企业仍面临诸多挑战。首先，北美市场**竞争异常激烈**，拥有特斯拉（Tesla）、福特（Ford）和通用（General Motors）等强大且成熟的本地品牌，这些品牌在技术、市场营销和消费者忠诚度方面都占据优势。其次，北美的**法律法规监管极为严格**，涉及安全、环保和排放等多个方面，中国企业需要投入大量资源确保产品符合这些高标准。此外，地缘政治和贸易政策不确定性导致**北美市场准入门槛较高**，2023年4月，美国发布了《通胀削减法案》的具体规定，明确了哪些电动汽车有资格获得税收抵免资格。从2024年起，如果电动汽车使用了“受关注外国实体”（即FEOC，如中国、俄罗斯、朝鲜和伊朗）生产的电池组件，它们将不再有资格享受税收抵免。此外，从2025年开始，含有这些国家生产或组装的关键矿物的电动汽车也将失去税收抵免资格。这意味着，使用中国制造电池组件的电动车型将不再获得税收优惠，迫使中国车企进入北美市场需要进行大量的前期投资。同时必须克服**品牌认知度和信任度不足**的问题，为此需要进行市场调研、品牌推广、销售网络建设和售后服务体系建设。

而在非洲市场，**基础设施不完善**，尤其是道路条件，这对车辆的耐用性和售后服务提出了更高的要求。此外，许多地区缺乏足够的维修设施和专业技术人员，导致**售后服务难以跟上**，影响了客户的满意度和品牌忠诚度。同时，非洲市场的**物流和供应链管理**由于地理和基础设施的限制而面临挑战。非洲大陆幅员辽阔，各国之间的交通运输不够便利，跨境物流成本高且效率低下。企业需要进行详细的风险评估和制定应对策略，以确保零部件的及时供应和车辆的高效配送。这不仅涉及到物流成本的控制，还包括供应链的稳定性和可靠性，确保能够及时满足市场需求。

在全球市场中，不同发展程度的市场对中国汽车企业提出了不同的挑战。在欧美等发达市场，产品技术标准的要求较高，市场竞争激烈，这要求中国企业不仅要突破技术壁垒，还需在品牌竞争中占有一席之地。这些市场对产品性能和品牌形象的要求尤其严苛，企业必须提供高质量的产品并建立强大的品牌识别度。

另一方面，在非洲、南美洲等新兴市场，由于基础设施较为薄弱且售后服务不完善，中国企业则面临着成本控制和服务网络建设的双重挑战。这些市场更注重产品的价值和售后服务的可靠性。因此，企业进入这些市场时，需要特别关注成本效益和服务网络的构建，以满足当地消费者的需求。总体而言，无论是面向发达市场还是新兴市场，中国企业都必须精确定位市场需求，制定相应的策略来应对不同的市场痛点。

总体而言，不同市场的特定需求和挑战要求企业制定灵活多变的策略，以确保在全球化进程中的成功和可持续发展。



04

汽车行业销售人才 招聘痛点及不同地 区画像



（一）人才应对出海痛点：全球销售人才技能需求分析及招聘挑战

针对以上业务痛点分析，我们不难发现，对中国汽车企业而言，成功出海的关键之一在于拥有国际视野和专业技能的销售人才。

首先，销售与市场拓展能力是推动业务增长的核心，涉及销售、新业务开发、运营、市场营销以及渠道建设和变革。此外，品牌建设能力和市场定位能力的加强，能够有效提升品牌在全球市场的影响力和竞争力。

其次，由于行业具有高技术性质，汽车行业销售人才有别于其他行业的销售人才，需要具备汽车出海专业知识，其中不仅包括对汽车与机械技术以及汽车专业知识的了解，还需对企业合规方面高度了解，特别是在新能源汽车领域，销售人员还需深入理解国际环保法规和新能源技术，以便准确向客户传达产品的技术优势和环保价值。这些知识基础确保了销售人员能在国际市场中有效地沟通产品优势和技术细节。

接着，优秀的客户服务能力是建立和维持客户关系的关键，包括提升客户满意度、提供优质的消费者服务以及高效的售后服务。



此外，跨文化技能对于在不同文化背景下的成功运营至关重要，这包括外语能力、跨文化交流技巧、国际化视野的培养，以及对国际市场适应性和国际市场知识的掌握。这些能力帮助销售人员在多元化的市场环境中更好地理解、适应并成功运作。

最后，全球化汽车销售人才还需要具备管理能力，其中涵盖销售管理、销售流程管理、客户关系管理和全球化管理。精通这些管理技能能够确保销售团队的高效运作和战略目标的实现。

综上所述，领英提出，汽车行业销售人才在全球化市场中的成功不仅依赖于深厚的专业技术知识和高效的管理能力，还需具备出色的客户服务和跨文化交流能力，以及灵活的市场适应性和创新的市场拓展策略。通过全面提升这些技能，销售人员可以在日益复杂和竞争激烈的国际市场中占据有利地位。



汽车行业销售人才需要的出海/全球化技能

销售与市场 拓展能力

- 销售
- 新业务开发
- 运营
- 市场营销
- 渠道建设能力
- 渠道变革能力
- 品牌建设能力
- 市场定位能力

汽车出海专业知识

- 汽车技术/汽车机械技术
- 汽车专业知识
- 企业合规

客户服务

- 客户满意度
- 消费者服务
- 售后服务

跨文化技能

- 外语能力
- 跨文化交流
- 国际化视野
- 国际市场适应性
- 国际市场知识

管理能力

- 销售管理
- 销售流程管理
- 全球化管理
- 客户关系管理

汽车行业海外市场销售人才招聘挑战

在全球化的背景下，汽车行业在海外市场招聘销售人才时面临诸多挑战。首先，人才资源有限。随着技术的快速发展，销售人员需要具备较强的技术理解能力，以便更好地向客户介绍和销售新产品。然而，在目标市场中，具备跨文化沟通能力和行业知识的人才可能有限，这无疑增加了招聘的难度。

其次，薪资期望差异是另一个显著挑战。不同国家和地区的薪资水平和福利待遇存在较大差异，招聘部门需要在公司预算与当地市场的薪资期望之间找到平衡点，确保吸引和留住优秀人才。

用人需要合法合规也是招聘过程中必须重视的方面。不同国家和地区的劳动法和招聘法规各不相同，招聘部门必须确保招聘过程中的合法合规性，以避免可能的法律风险。这不仅关系到公司的声誉，也直接影响到招聘工作的顺利进行。

竞争激烈是不可忽视的现实。其他跨国公司也在争夺优秀的销售人才，导致人才市场竞争异常激烈。面对这种情况，如何制定有效的招聘策略，吸引并留住顶尖销售人员，成为招聘部门的一个重要课题。

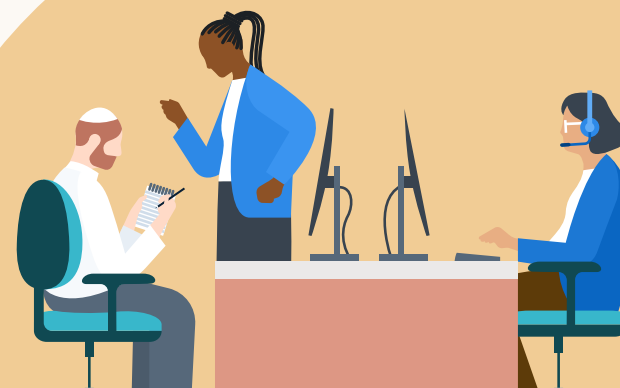
文化适应性问题同样不容忽视。确保招聘的销售人才能够适应公司文化和目标市场的文化差异，避免因文化冲突导致的人员流失或工作效率下降，是招聘工作的一个重要环节。只有具备良好文化适应性的销售人才，才能在多元化的环境中发挥最佳工作状态。



综合以上挑战，招聘部门需要制定全面且有效的招聘策略，以吸引并留住符合要求的优秀销售人才，为公司的海外市场拓展提供有力支持。这包括加强对目标市场的研究和分析，优化招聘流程，提供有竞争力的薪酬福利方案，并通过持续的培训和职业发展机会，提高员工的技能水平和工作满意度。此外，招聘部门可以通过了解全球汽车行业人才画像，例如全球销售人才的技能掌握、教育背景、行业流动以及销售主管人才特征等，实现有针对性地吸纳优质销售人才。

这些策略对于中国车企构建国际化竞争力和实现长远发展战略至关重要。

联系领英
获取全球化人才解决方案



领英LTI人才大数据反映出，随着市场竞争的加剧和消费者需求的变化，全球销售人员的热门技能及增长技能，既包含传统的销售与营销专业技能，更囊括了技术适应能力、客户关系与体验管理以及推进数据驱动的销售。而且全球汽车行业销售人才的技能需求正在向更广泛的商业、客户服务能力和行业内乃至跨行业的知识技术扩展。新时期，汽车销售不再仅仅是简单的产品推广，而是需要综合运用管理、技术、客户关系和市场策略等多方面的能力。

全球汽车行业销售人才热门技能TOP20				全球汽车行业销售人才增长技能TOP10			
TOP1-10热门技能		TOP11-20热门技能		TOP10增长技能		同比增速	
	汽车技术/汽车机械技术		运营		学习		+130.4%
	销售管理		会计		运营		+126.5%
	客户满意度		客户关系管理		商业技能		+117.1%
	消费者服务		B2B		客户支持		+111.4%
	汽车销售		制造业		活动组织		+108.9%
	销售流程管理		客户保留		产品知识		+99.1%
	汽车专业知识		工程		客户关系管理		+94.1%
	新业务开发		库存管理		客户体验		+91.5%
	销售运营		财务		销售服务		+90.2%
	销售与市场营销		分析技能		销售策略		+84.2%

全球汽车行业销售人才毕业院校与专业TOP10

	TOP10院校	TOP10专业
TOP1	安纳多卢大学	工商管理
TOP2	凤凰城大学	市场营销
TOP3	瓦尔加斯管理学院	商业/贸易
TOP4	德里伯根国际汽车学院	机械工程
TOP5	圣保罗大学	经济学
TOP6	埃斯塔西奥大学	汽车技术/汽车机械技术
TOP7	蒙特雷科技学院	商业、管理、市场营销及相关支持服务
TOP8	德里大学	金融学
TOP9	萨维特里拜·珀勒浦那大学	会计学
TOP10	安汉格拉教育	市场营销管理

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

根据领英LTI数据，全球汽车行业销售人才的专业以商业管理、市场营销以及机械工程等专业为核心。由于市场对具备强大商业洞察能力和市场策略设计能力的人才需求度较高，同时行业内技术快速发展和新产品不断推出，技术理解能力在汽车行业销售中的重要性尤为突出。



近一年全球汽车行业人才流动行业TOP10

- TOP1
- TOP2
- TOP3
- TOP4
- TOP5
- TOP6
- TOP7
- TOP8
- TOP9
- TOP10

TOP10流出行业

零售汽车
零售
信息技术服务与咨询
金融服务
软件开发
银行业
房地产
工业机械制造
卡车运输
批发

TOP10流入行业

零售
零售汽车
信息技术服务与咨询
软件开发
金融服务
银行业
房地产
卡车运输
工业机械制造
批发

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据

领英LTI数据显示，从全球汽车行业销售人才的行业流动来看，近一年全球汽车行业人才行业主要流入和流出行业均为零售汽车、零售和信息技术服务与咨询行业，汽车行业销售人才在向技术密集和服务导向的行业流动中表现出较强的趋势，且整体处于人才净流入，尤其吸引了来自IT服务与咨询、软件开发领域的销售人才，同时金融服务等行业销售人才亦流向汽车行业，人才流动活跃且竞争激烈。

全球汽车行业销售主管人才画像

值得一提，领英LTI反映出，全球汽车行业销售主管人才主要集中于美国、中国和印度。他们主要具备汽车技术、销售管理和新业务开发等热门技能。在他们所具备的技能中，增长最迅速的前三项技能为商业、运营和销售市场营销。与全球汽车行业的普通销售人才相比，销售主管人才具备更强的战略思维能力，能够从全局出发，制定长期的发展规划，确保企业在竞争激烈的市场中保持领先地位。

总的来说，汽车企业在拓展海外市场时，必须精心策划和执行其人才招聘策略，确保能够克服这些挑战，招募到能够在多变的国际市场中成功适应的销售专才。



(二) 热门出海地区汽车销售人才画像

为了实现全球化目标，出海的中国汽车企业必须招聘具备正确技能的合适人选，填补有限的新职位空缺，构建一个强大、高效、富有战略远见的销售团队。这样的团队能够在不断变化的国际市场中把握机遇，持续创新，不断前进，为企业在国际化道路上注入动力。因此，深入了解热门出海目的地汽车销售人才显得尤为重要，以此确保能招聘到适应当地市场需求的合适人才。通过领英LTI的数据分析，为出海的中国车企提供了出海目的地销售人才的特征洞察。

东南亚市场

东南亚汽车行业销售人才区域分布TOP5



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

印尼和菲律宾是东南亚汽车行业销售人才的主要来源地。印尼凭借其庞大的人口和快速增长的汽车市场，培养了大量销售人才。菲律宾则以其高水平的英语能力和客户服务技能，成为跨国汽车公司的重要人才来源。

东南亚汽车行业
销售人才毕业院校TOP5

- TOP1 玛拉工艺大学
- TOP2 必努斯大学
- TOP3 帕加加兰大学
- TOP4 古纳达玛大学
- TOP5 印度尼西亚大学

东南亚汽车行业
销售人才专业TOP5

- TOP1 工商管理与管理
- TOP2 市场营销
- TOP3 机械工程
- TOP4 会计及相关服务
- TOP5 会计

东南亚汽车行业销售人才学位分布TOP3

学位	占比
学士学位	74.2%
硕士学位	14.8%
工商管理硕士（MBA）	7.0%



玛拉工艺大学和印度尼西亚大学是东南亚汽车行业销售人才的重要培养基地。玛拉工艺大学以其强大的工艺和工程学科著称，培养了大量技术与销售结合的人才。印度尼西亚大学则以其综合性和高质量教育，提供了广泛的商业和管理课程，培养了适应市场需求的销售人才。**工商管理与管理**和**市场营销**是东南亚汽车行业销售人才的主要专业背景。这些专业为人才提供了丰富的商业理论和实践技能，使他们能够有效地进行市场分析、客户管理和销售策略制定。学士学位持有者占74.2%，是东南亚汽车行业销售人才的主力军。

东南亚汽车行业销售人才行业流动情况TOP5



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

东南亚汽车行业销售人才主要流向美国、新加坡和澳大利亚，这些国家提供了更高的职业发展机会和更优越的生活条件，吸引了东南亚高素质销售人才的流动。而东南亚汽车行业从美国、新加坡和日本流入的销售人才，其中美国人才带来了先进的销售技巧和市场战略，帮助东南亚企业提升竞争力和市场份额；新加坡人才在国际业务和高效管理方面的经验，为东南亚市场提供了宝贵的技能和知识，促进了当地汽车行业的发展；日本销售人才流入东南亚，帮助本地企业提高产品质量和客户服务水平，同时推动技术创新和市场拓展。

东南亚汽车行业销售人才行业流动情况TOP5

流出行业	流入行业
银行业	银行业
零售汽车	互联网市场平台
房地产	零售业
金融服务	科技、信息和媒体
零售业	软件开发

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据

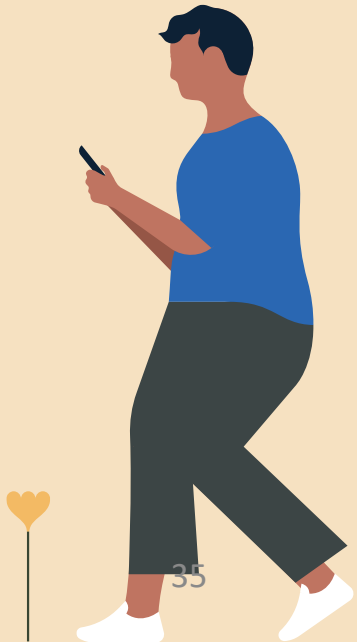
东南亚汽车行业销售人才主要流向银行业、房地产和零售业，这些行业对销售和客户服务技能的高需求，使得这些人才能够在新领域中继续发挥他们的专业优势，促进企业的业务发展和市场扩展。互联网市场平台、零售业和科技、信息和媒体行业的销售人才流入东南亚汽车行业，为该行业带来了数字营销、客户服务和技术创新的宝贵经验和技能，促进了市场的现代化和竞争力提升。这些跨行业的人才流动，为东南亚汽车市场的持续发展提供了强大的支持。

东南亚销售人才热门技能TOP10

TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
汽车技术	销售管理	销售与市场营销	消费者服务	战略营销	运营	汽车销售	销售运营	客户满意度	数字营销

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据

从东南亚汽车行业销售人才热门技能来看，优质的**消费者服务**和提升**客户满意度**的能力对于提高品牌忠诚度至关重要。特别是在售后服务和维修网络建设相对不完善的情况下，良好的消费者服务可以弥补售后体系的不足，提升客户体验。



此外，优秀的**运营**能力能够优化物流和供应链流程，降低成本，提升供应链效率和稳定性。运营技能有助于解决地理位置和基础设施带来的限制，提高企业的整体运营效率。

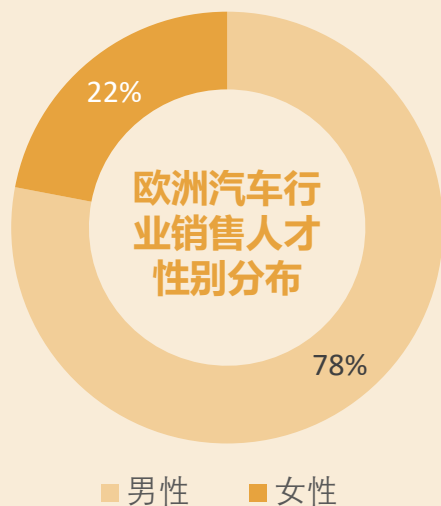


东南亚汽车行业销售人才一年内的增长技能TOP10

	技能	同比增速
 TOP1	学习能力	+266.0%
 TOP2	警务管理	+100.0%
 TOP3	行政协助	+95.7%
TOP4	客户体验	+88.7%
TOP5	分析技能	+78.2%
TOP6	商业分析	+76.3%
TOP7	活动策划	+73.8%
TOP8	商业分析	+70.3%
TOP9	金融服务	+69.9%
TOP10	售后服务	+69.5%

从东南亚汽车行业销售人才一年内的增长技能来看，提升**客户体验**的能力和**售后服务**是提高客户满意度和品牌忠诚度的关键。在售后服务和维修网络建设不完善的情况下，通过关注客户体验，可以弥补售后服务的不足，增强客户对品牌的信任和满意度。

由于东南亚部分国家的金融服务和信贷环境不够完善，消费者购车贷款的获取难度较大。**金融服务**技能有助于销售人才为客户提供灵活的融资和贷款方案，降低购车门槛，促进车辆销售和市场渗透。



欧洲汽车行业销售人才区域分布TOP5



在欧洲汽车行业销售人才的性别分布中，男性明显占据主导地位，占比达到78%，而女性则较少，仅占22%。这一数据反映了汽车行业在性别多样性方面仍存在较大的不平衡。

关于欧洲汽车行业销售人才的区域分布，主要集中在英国、法国和德国。这些国家在欧洲汽车市场中扮演着关键角色，不仅因为它们具有较大的国内市场需求，还因为这些国家拥有强大的汽车制造背景和销售网络。特别是德国，作为全球知名的汽车制造大国，其市场对销售人才的需求尤为显著。而英国、法国、意大利和西班牙也分别因其独特的市场需求和汽车文化，成为销售人才的重要集散地。



欧洲汽车行业销售人才毕业院校TOP5



TOP1

IVA德里贝亨商学院



TOP2

都灵大学



TOP3

德国埃森经济管理应用技术大学

TOP4

都灵理工大学

TOP5

挪威商学院

欧洲汽车行业销售人才专业TOP5



TOP1

工商管理与管理



TOP2

市场营销



TOP3

商业/商务

TOP4

会计

TOP5

会计及相关服务

在欧洲汽车行业销售人才的毕业院校中，以IVA德里贝亨商学院、都灵大学和德国埃森经济管理应用技术大学毕业为主。这些院校的共同特点是强调商业和技术教育，尤其是都灵大学和都灵理工大学，这两所位于意大利的高校不仅提供商业教育，还强调工程和技术，这对汽车行业尤为重要。销售人才的专业背景主要集中在工商管理与管理、市场营销和商业/商务等领域。主要学位以学士学位和硕士学位为主。

欧洲汽车行业销售人才学位分布TOP3



学士学位

占比

41.8%



硕士学位

36.9%



工商管理硕士（MBA）

10.7%

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

欧洲汽车行业销售人才国际流动情况TOP10

流出国家			流入国家		
1		美国	1		美国
2		阿拉伯联合酋长国	2		印度
3		印度	3		南非
		中国			阿拉伯联合酋长国
		澳大利亚			巴基斯坦

从流出情况来看，美国、阿联酋和印度等国家的销售人才流向欧洲汽车市场，主要是为了寻求更高的薪资、更好的职业发展机会和技术创新环境。从流入情况来看，欧洲汽车销售人才主要来自美国、印度和南非，欧洲市场的成熟度和高标准吸引了这些国家的高素质人才，推动了市场的多元化和创新发展。

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

欧洲汽车行业销售人才行业流动情况TOP5

流出行业		流入行业	
 TOP1	汽车零售	 TOP1	零售
 TOP2	零售	 TOP2	汽车零售
 TOP3	信息技术服务 与咨询	 TOP3	信息技术服务 与咨询
TOP4	金融服务	TOP4	房地产
TOP5	批发	TOP5	批发

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

从欧洲汽车行业销售人才行业流动情况来看，欧洲汽车行业销售人才主要流向零售、汽车零售和批发行业，同时也从这些行业流入。这表明这些行业对汽车销售技能的高度需求，同时也反映了销售人才在这些行业之间的频繁流动。这种双向流动性不仅提升了各行业的销售能力和客户服务水平，也促进了行业间的经验和技能共享。



从欧洲汽车行业销售人才热门技能来看，**深入了解汽车技术**和**汽车专业知识**是销售人员的基础能力，尤其在欧洲市场，消费者对技术和环保性能的要求很高。掌握汽车技术有助于销售人员更好地向客户传达产品的环保优势和技术创新，从而提升品牌认知度和信任度。

此外，在品牌认知度和信任度较低的情况下，**消费者服务**和提升**客户满意度**的能力尤为关键。通过提供卓越的客户服务和售后支持，可以增强客户对品牌的信任，从而逐步建立品牌忠诚度。

同时，在欧洲市场，面对CSRD和CSDDD的严格要求，**B2B**技能有助于建立稳固的商业伙伴关系，确保供应链的可持续性和合规性。

欧洲汽车行业销售人才热门技能TOP10									
TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
汽车技术	销售管理	汽车专业知识	客户满意度	B2B	汽车销售	销售流程	新业务开发	商业	消费者服务

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

从欧洲汽车行业销售人才一年内的增长技能来看，运营技能的增长反映了企业在优化供应链和提高效率方面的需求。面对欧洲严格的环保标准和高昂的运营成本，提升运营管理能力可以帮助中国车企更有效地管理资源，降低成本，确保供应链的可持续性和合规性。

其次，商业技能的增长表明企业对市场策略和商业模式创新的重视。中国车企需要通过创新的商业策略来提高品牌认知度和市场占有率，以应对欧洲消费者对品牌的偏见和信任度不足的问题。

同时，在品牌认知度较低的情况下，优质的客户支持、客户体验，良好的客户忠诚度，以及维护客户关系的能力至关重要。通过增强客户支持技能，销售人才可以提供更好的售后服务和技术支持，提升客户满意度和品牌忠诚度，逐步建立市场信任。

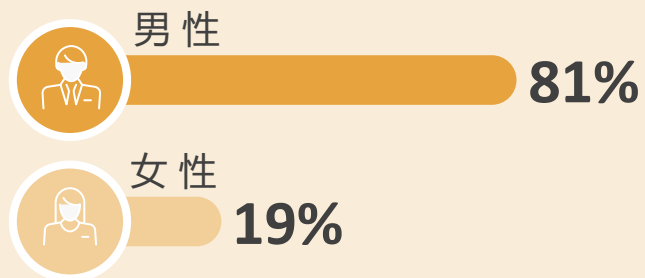
欧洲汽车行业销售人才一年内的增长技能TOP10

	技能	同比增速
 TOP1	运营	+131.5%
 TOP2	商业	+107.1%
 TOP3	客户支持	+92.1%
TOP4	客户体验	+79.0%
TOP5	客户忠诚度	+78.5%
TOP6	活动	+74.0%
TOP7	客户关系	+73.0%
TOP8	汽车技术	+70.7%
TOP9	分析技能	+67.8%
TOP10	销售策略	+60.8%

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

北美市场

北美销售人才性别



北美行业销售人才区域分布TOP5



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

北美汽车行业销售人才中，男性占81%，女性占19%，显示出明显的性别不平衡。在区域分布上，美国和加拿大是主要来源国，因其成熟的市场和丰富的资源吸引了大量销售人才。墨西哥则凭借其快速发展的汽车制造业和市场需求，成为销售人才的重要来源地。这些国家的销售人才在北美市场中发挥了关键作用，推动了行业的发展和创新。



北美汽车行业 销售人才毕业院校TOP5

-  **TOP1** 菲尼克斯大学
-  **TOP2** 密歇根州立大学
-  **TOP3** 蒙特雷科技大学
- TOP4** 乔治亚学院
- TOP5** 诺斯伍德大学

北美汽车行业 销售人才专业TOP5

-  **TOP1** 工商管理与管理
-  **TOP2** 市场营销
-  **TOP3** 商业/商务汽车
- TOP4** 机械技术/技师
- TOP5** 通识教育

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

北美汽车行业销售人才学位分布TOP3

	学位	占比
	学士学位	64.4%
	副学士学位	16.1%
	工商管理硕士 (MBA)	10.4%

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

在北美汽车行业销售人才中，主要毕业院校如菲尼克斯大学和密歇根州立大学为市场提供了大量人才，这些人才以工商管理、市场营销专业和商业/商务汽车专业为主。学位分布情况来看，学士学位占64.4%，显示出高等教育在该领域的重要性。总体来看，这些因素共同推动了北美汽车销售行业的专业化和技能多元化。

北美汽车行业销售人才行业流动情况TOP5



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据

与此同时，北美汽车行业销售人才主要从英国、加拿大和墨西哥流入。英国人才因北美市场的高薪资和职业发展机会而流入，带来了丰富的国际经验和销售技巧。加拿大人才由于地理和文化接近，能够快速适应并推动北美市场发展，特别是在跨境销售和客户管理方面。墨西哥作为北美自由贸易区的一部分，其人才因地理便利和经济联系紧密，带来了制造和销售方面的经验，促进了北美市场的创新和增长。

北美汽车行业销售人才主要流出国家包括中国、英国和加拿大等国家。北美人才流向中国是为了抓住其快速增长的市场机会，利用其广阔的发展空间和需求。英国作为欧洲重要市场，吸引北美人才前往，以其国际经验和先进销售技巧推动当地市场发展。加拿大与北美市场紧密相连，人才流动频繁，因其稳定的职业环境和市场机会吸引北美人才。



北美汽车行业销售人才行业流动情况TOP5

流出行业		流入行业	
 TOP1	零售汽车	 TOP1	零售汽车
 TOP2	零售业	 TOP2	零售业
 TOP3	软件开发	 TOP3	软件开发
TOP4	卡车运输	TOP4	卡车运输
TOP5	金融服务	TOP5	零售服装和时尚

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

北美汽车行业销售人才流向的主要行业包括零售汽车、零售业和软件开发等行业。其中，零售业吸引了大量汽车销售人才，因为他们具备的销售技巧和客户服务经验在零售领域也非常重要。软件开发行业吸引汽车销售人才，主要是因为他们能够利用技术销售和解决方案销售的技能。金融服务行业则看重汽车销售人才的财务分析能力和客户关系管理经验，这些都能够提升金融产品的推广和销售效果。

北美汽车行业销售人才主要从零售汽车、零售业和软件开发等行业流入。零售业的销售人才具备强大的客户服务和销售技巧，这些技能在汽车销售中同样重要。软件开发行业的人才带来了技术销售和解决方案销售的专业知识，帮助推动汽车行业的数字化和技术创新。卡车运输行业的销售人才则熟悉物流和供应链管理，这对汽车销售中的车辆分销和交付至关重要。



北美汽车行业销售人才热门技能TOP10

TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
汽车技术	销售管理	客户满意度	消费者服	汽车销售	销售流程	账户管理 (会计)	库存管理	客户保持	新业务开发

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据



从北美汽车行业销售人才热门技能来看，由于北美市场对汽车技术要求很高，尤其是在安全、环保和排放标准方面，**了解先进的汽车技术并具备汽车销售能力**有助于销售人才向客户展示产品的技术优势和符合北美严格标准的能力，提升品牌认知度和信任度。

此外，具备**账户管理**和**库存管理能力**可以帮助企业控制成本，提高财务透明度和效率，确保在进入北美市场时的投资回报。

北美汽车行业销售人才一年内的增长技能TOP10

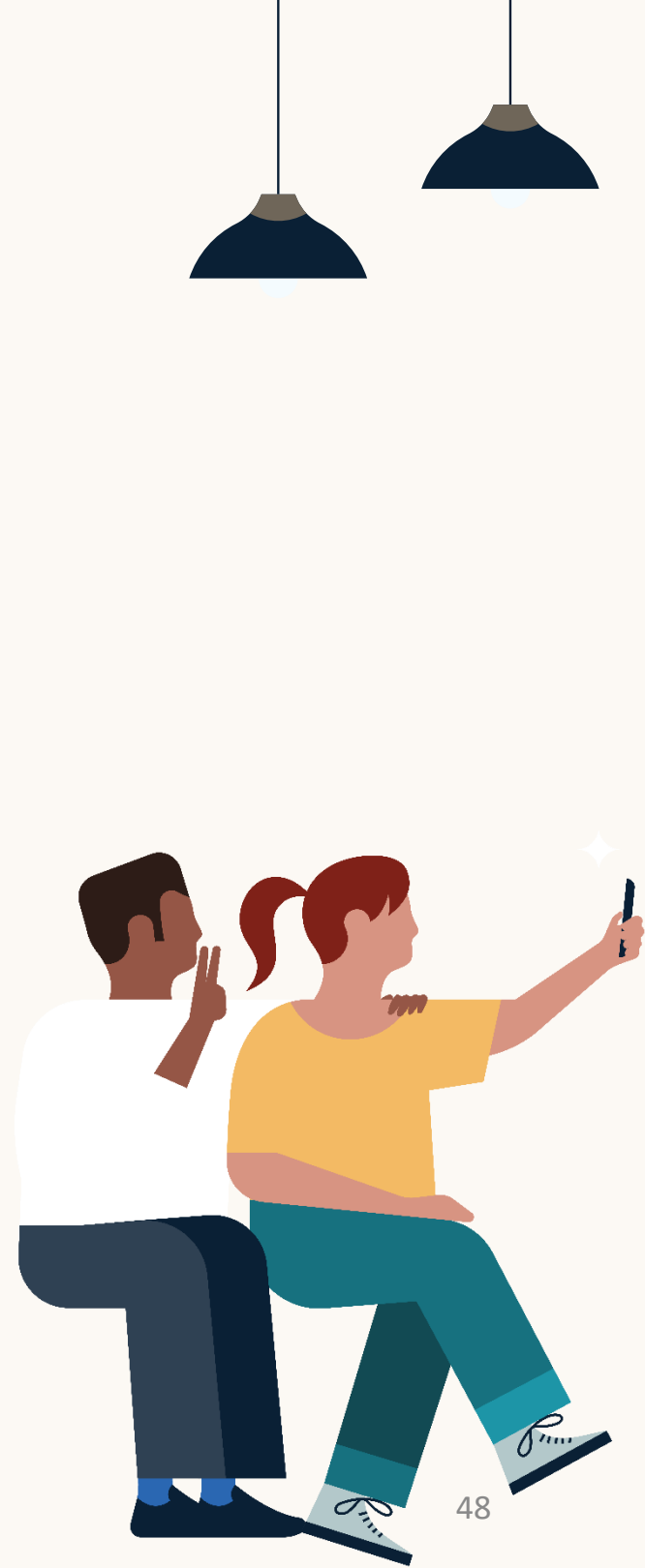
技能		同比增速
 TOP1	注重细节	+436.3%
 TOP2	汽车专业知识	+196.2%
 TOP3	学习能力	+182.7%
TOP4	运营	+169.6%
TOP5	客户支持	+168.7%
TOP6	活动策划	+168.2%
TOP7	定量分析	+165.7%
TOP8	销售策略	+147.0%
TOP9	产品知识	+142.9%
TOP10	客户体验	+129.0%

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据

从北美汽车行业销售人才一年内的增长技能来看，北美市场的法律法规和标准极为严格，涉及到安全、环保和排放等多个方面。**注重细节**的技能可以帮助销售人员确保所有流程和产品细节都符合当地严格的法规要求，从而避免法律风险，提升客户对产品的信任。

由于北美市场变化快且竞争激烈，销售人才还需要具备强大的**学习能力**，以迅速适应新的市场环境、法规和技术要求。这有助于持续提升销售团队的专业水平和应对能力。

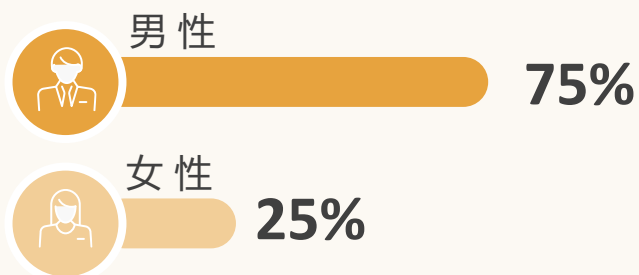
另外，深入了解汽车技术和产品特性是应对北美市场技术要求高的重要能力。具备**汽车专业知识和产品知识**的销售人才可以更有效地向客户展示产品的技术优势，证明其符合北美严格的安全和环保标准。



非洲市场

非洲地区作为一个潜力巨大的汽车销售市场备受关注。然而，要在非洲市场取得成功，并非易事，除了产品本身的竞争力外，高素质的销售人才更是至关重要。因此，了解非洲地区汽车销售人才的画像，成为中国车企开拓海外市场的关键一步。根据领英LTI数据分析，将揭示非洲的汽车行业销售人才画像。

非洲销售人才性别



非洲行业销售人才区域分布TOP5



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

在非洲汽车行业销售人才性别分布方面，男性占据了主导地位，占到了总销售人才的75%，而女性只占25%。这一分布可能反映了汽车行业在非洲依然存在的性别差异。在地区分布上，非洲汽车行业销售人才主要集中在南非、埃及、摩洛哥等国家。这些国家不仅拥有较为成熟的汽车市场，还具有良好的教育和培训体系，培养出高素质的销售人才。



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

非洲汽车行业销售人才学位分布TOP3

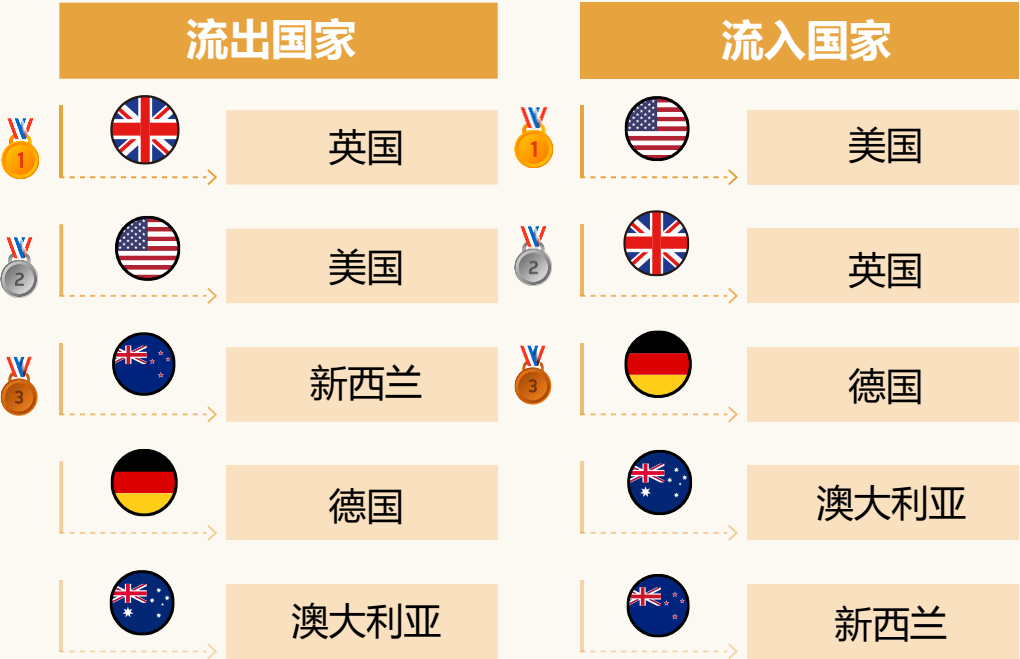


从教育背景来看，销售人才主要来自南非大学、艾因·夏姆斯大学、开罗大学、戴美琳学院和约翰内斯堡大学等提供相关专业教育的知名高等学府。他们主要学习的专业以工商管理与管理为主。主要学位以学士学位为主。

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据



非洲汽车行业销售人才行业流动情况TOP5

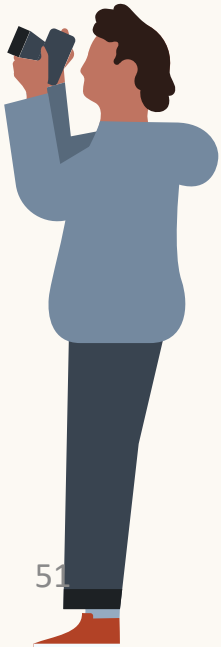


从人才国际流动情况来看，在流出国方面，英国和美国是最主要的目的地，而在流入国方面，美国和英国同样位居前列，这可能反映了英语国家在汽车销售领域的高度活跃。此外，新西兰、德国、澳大利亚等国家也在流出和流入国之间占据重要位置，表明了非洲汽车销售人才多元化的国际流动性。

非洲汽车行业销售人才行业流动情况TOP5



行业流动情况分析显示，销售人才主要从零售汽车、零售、IT服务与咨询等行业流出，并流入到工业、零售汽车、零售等行业。这种流动性揭示了跨行业技能的转移和职业发展的多元化趋势。



数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5 月数据

非洲汽车行业销售人才热门技能TOP10

TOP1	TOP2	TOP3	TOP4	TOP5	TOP6	TOP7	TOP8	TOP9	TOP10
汽车技术	销售管理	消费者服务	客户满意度	销售与市场营销	汽车销售	销售流程	新业务开发	销售运营	汽车专业知识

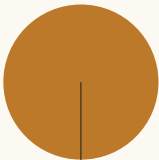
数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

从非洲汽车行业销售人才热门技能来看，非洲市场的不完善基础设施要求车辆具备更高的耐用性。**掌握汽车技术**能够帮助销售人员更好地了解 and 解释车辆的耐久特性和技术优势，从而满足客户对于高耐用性车辆的需求。

除了技术方面的要求，在基础设施和专业技术服务不足的环境中，**提升客户满意度**尤为关键。销售人员需要掌握如何通过优质的客户服务和有效的问题解决策略来保持客户的满意和忠诚。

此外，**销售与市场营销技能**对于品牌忠诚度和客户满意度的提升至关重要。通过有效的市场营销策略和销售技巧，可以更好地推广产品的优势，尤其是在售后服务和车辆耐用性方面的优势，以吸引和保留客户。

同时，在物流和供应链管理面临挑战的市场环境中，**销售运营**的能力尤为重要。销售人员需要了解如何管理和优化供应链，确保零部件和产品的及时供应，从而提升整体的销售效率和客户满意度。



非洲汽车行业销售人才一年内的增长技能TOP10

	技能	同比增速
 TOP1	注重细节	+461.4%
 TOP2	学习能力	+199.6%
 TOP3	客户服务管理	+163.7%
TOP4	活动策划	+137.6%
TOP5	客户关系	+133.1%
TOP6	产品知识	+129.9%
TOP7	客户支持	+128.1%
TOP8	运营管理	+125.6%
TOP9	客户忠诚度	+104.8%
TOP10	行政协助	+95.9%

数据分析基于领英人才大数据(LTI) 2024年5月数据

从非洲汽车行业销售人才一年内的增长技能来看，在非洲市场中，维修设施和专业技术人员的缺乏导致售后服务跟进困难，这使得**客户服务管理**成为一个重要的增长技能。销售人员需要有效管理客户期望和售后服务，以确保客户满意度和提升品牌忠诚度。

增强**客户关系**管理技能能够帮助销售人员在复杂的市场环境中维持持久的客户联系，尤其是在物流和供应链的挑战可能导致服务延迟时，良好的客户关系可以缓解客户不满。

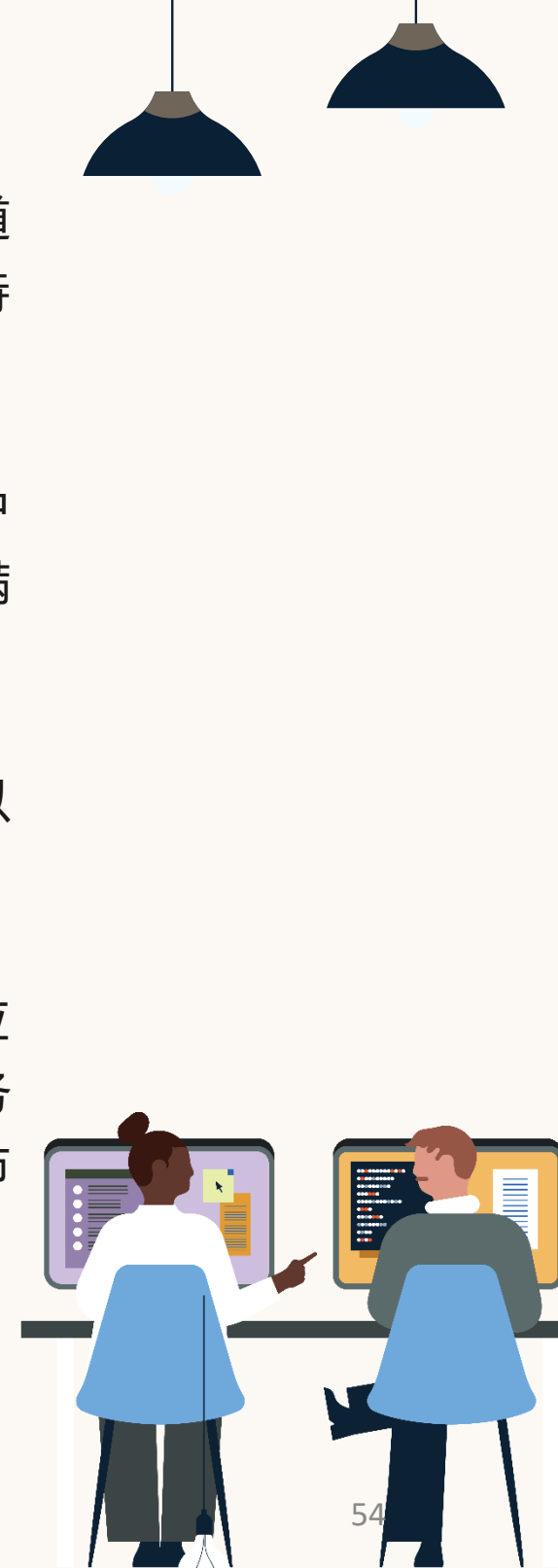


对产品的深入了解尤为重要，尤其是在非洲市场，车辆需要适应复杂的道路和环境条件。销售人员通过提供准确的产品信息和展示车辆如何满足特定需求，能够更有效地销售和推广汽车。

在技术支持设施稀缺的环境中，**强化客户支持能力**对于应对销售后的客户疑问和问题至关重要。这不仅关系到即时解决问题，也涉及长期的客户满意和信任建立。

非洲市场的物流和供应链挑战需要销售人才具备有效的**运营管理技能**，以优化供应链，确保零部件和产品的及时配送，降低物流成本。

这些技能的增长反映了非洲汽车行业销售人才为应对市场挑战而做的适应和准备，突出了在基础设施薄弱和市场复杂多变的环境下，重视客户服务和运营效率的重要性。通过提升这些技能，销售人才能更好地满足非洲市场的具体需求和挑战。



05

领英汽车行业全球 销售人才招聘&学习 全流程解决方案



领英中国企业全球化 人才管理5步模型

LinkedIn 5 steps Go-global Talent Management Model



 一站式全链路生态产品

 十亿会员海外人才市场全覆盖

模型核心任务

通过组织技能gap的识别、获取和升级，实现中国全球化企业的组织灵活性，提升组织效能，以实现业务的持续增长。

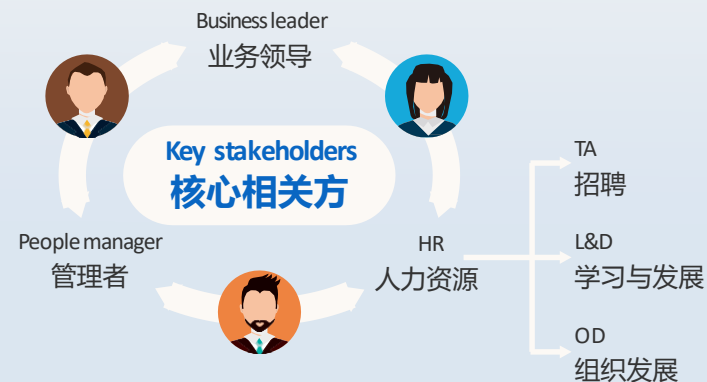
关键词

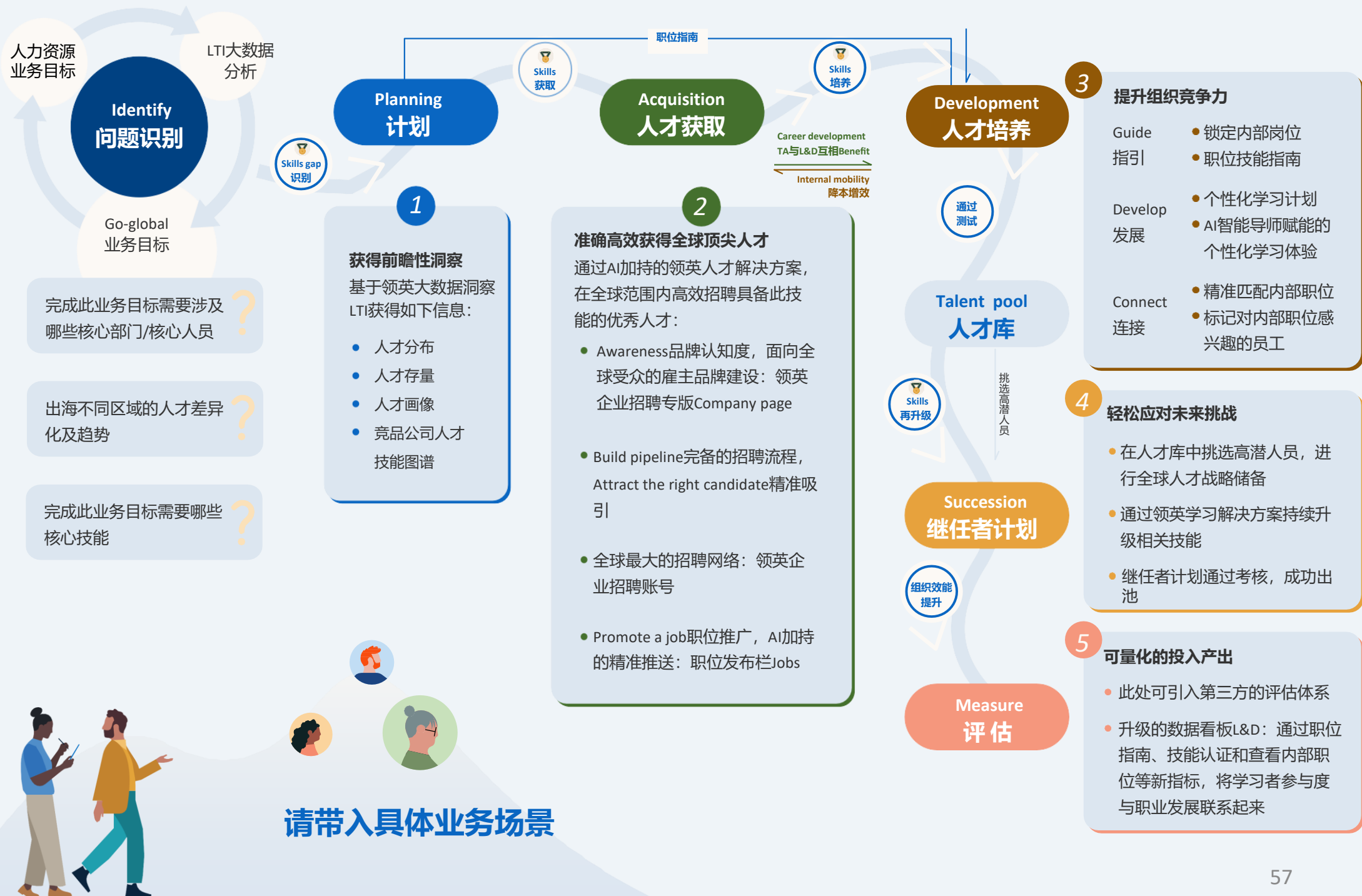
 技能

技能将成为未来职场的流通货币

灵活性 

灵活性是中国企业的独特竞争力，灵活性将帮助组织快速适应不断变化的外部环境，实现持续增长





基于上文提到的全球汽车行业销售技能图谱，以及全球化发展销售需求与痛点分析，我们可以根据领英“中国企业全球化人才管理5步模型”，依托全球10亿+人才库，通过领英大数据洞察（LTI）、领英AI赋能的招聘产品以及领英学习（LinkedIn Learning）等，帮助企业制定和落实以技能为导向的人才规划、吸引、招聘、发展与保留战略，高效助力企业全价值链人才管理。

联系领英
获取全球化人才解决方案



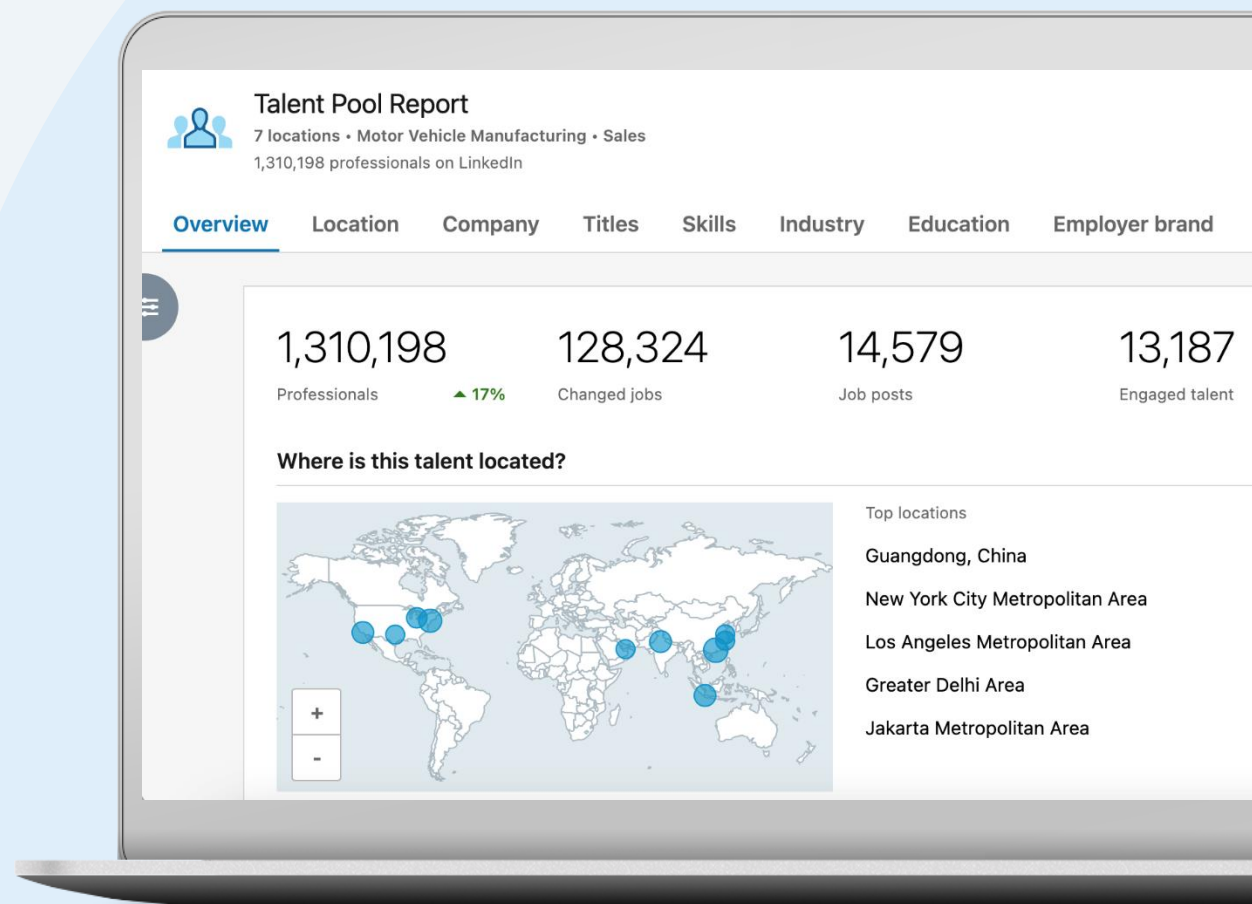
LTI 获取前瞻性洞察

全球人才流动趋势洞察 国际企业人才构成洞察

- ✓ 人才所在地及流动趋势
- ✓ 人才来源企业追踪
- ✓ 聚焦行业/职能拆解
- ✓ 人才技能盘点
- ✓ 实时人才求职诉求
- ✓ 美国、加拿大、英国人才薪酬
- ✓ 对标企业人才流动分析
- ✓ 自己企业人才情况，知己知彼

实现八大场景

通过 LTI 数据洞察，进行人力目标的拆解：
外部招聘和内部培养外派的人数比例；
进行本土 leader 培养以及外派，并在海外招聘 head of sales 等

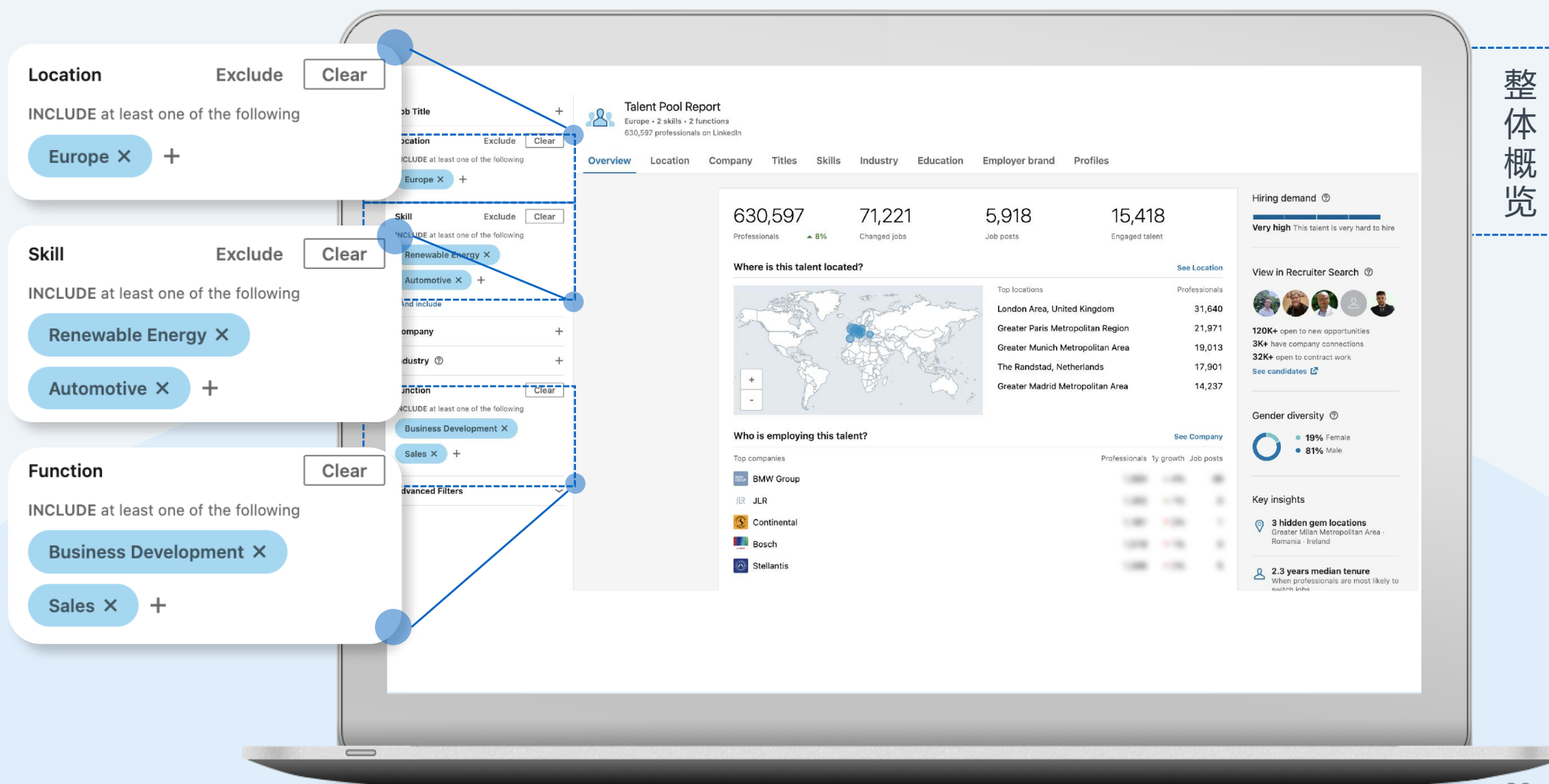


代入场景：

某中国出海企业计划把新能源汽车销售到欧洲市场，招聘欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

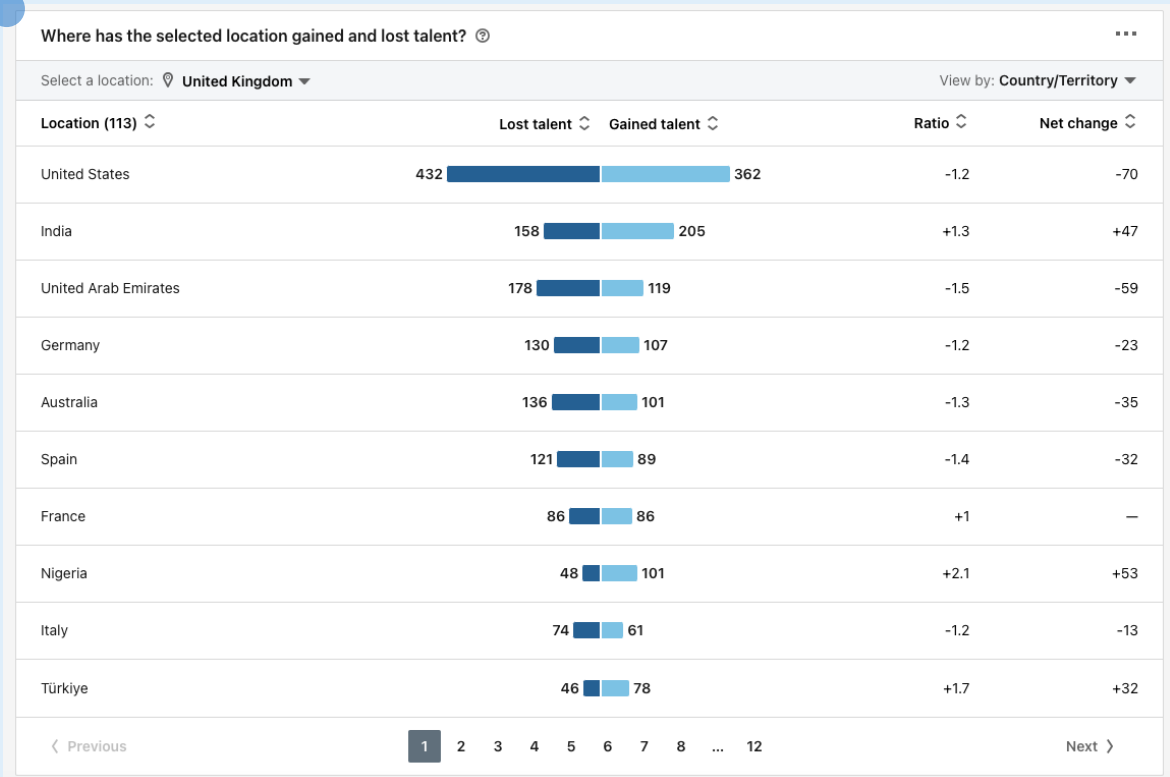
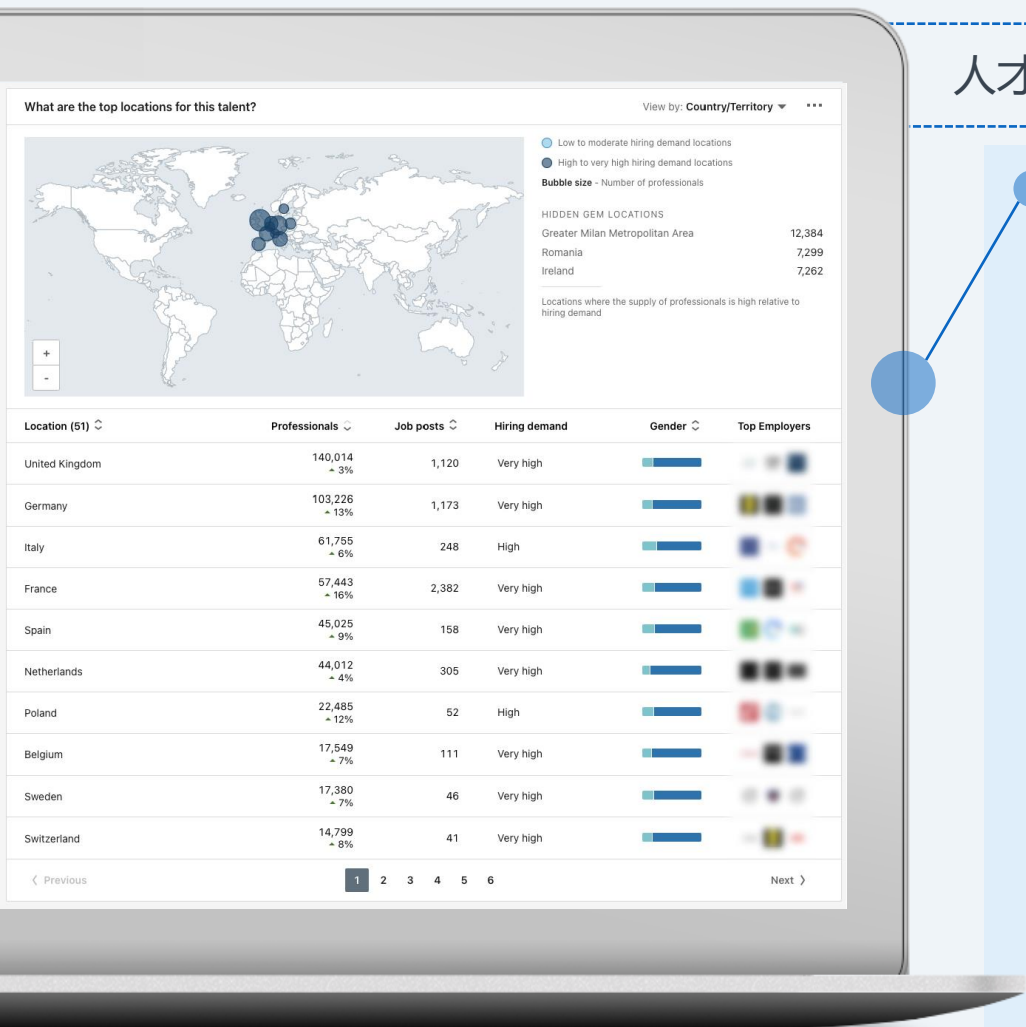
LT数据洞察筛选条件：

根据需求自定义添加汽车行业销售人才需要的出海/全球化技能（如新能源、汽车等）



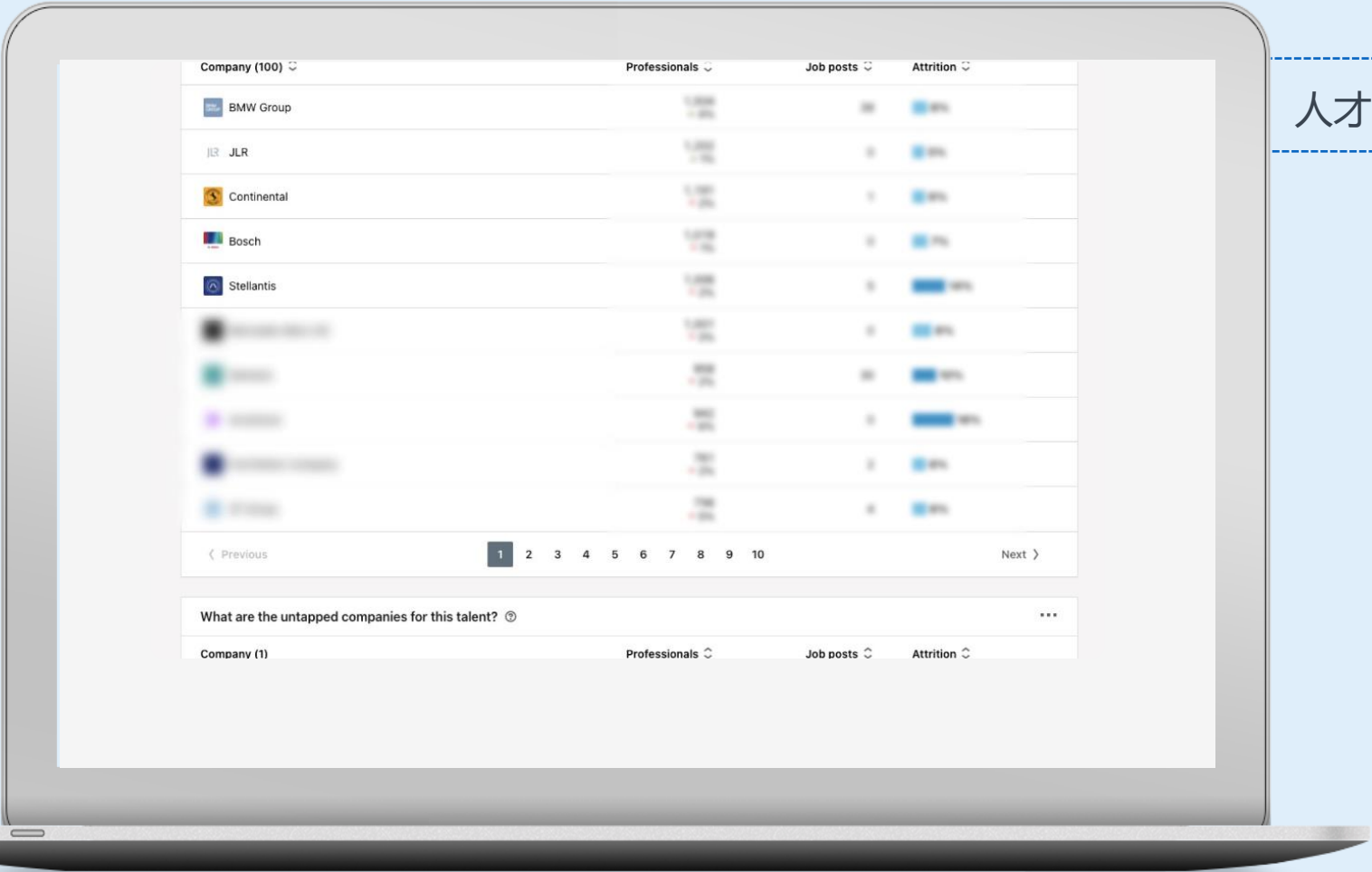
LTI screenshot highlights: 欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

人才所在地及流动趋势



LTI screenshot highlights: 欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

人才来源企业追踪



LTI screenshot highlights: 欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

... Industries are employing this talent? ...

0) ↕	Professionals ↕	Job posts ↕	Hiring demand	Gender ↕	Top Employers
e Manufacturing	160,707 ▲ 17%	1,503	Low		
and IT Consulting	32,612 ▲ 16%	140	Very high		
nsulting and Services	31,008 ▲ 14%	109	High		
achinery Manufacturing	25,307 ▲ 22%	129	High		
velopment	23,740 ▲ 25%	95	Very high		
	19,039 ▲ 0%	42	Very high		
al Services	16,613 ▲ 21%	96	Moderate		
n	14,890 ▲ 12%	7	Low		
	13,950 ▲ 20%	193	Low		
er Generation	13,885 ▼ 26%	98	Very high		

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

人才所在行业

Where is talent flowing to and from the selected industry over the last 12 months? ⓘ

Select an industry: Motor Vehicle Manufacturing ▼

Industry (111) ↕	Lost talent ↕	Gained talent ↕	Ratio ↕	Net change ↕
Retail Motor Vehicles	476	456	-1	-20
Retail	206	249	+1.2	+43
Financial Services	199	132	-1.5	-67
IT Services and IT Consulting	168	159	-1.1	-9
Software Development	125	133	+1.1	+8
Business Consulting and Services	138	119	-1.2	-19
Industrial Machinery Manufacturing	111	108	-1	-3
Appliances, Electrical, and Electronics Ma...	109	69	-1.6	-40
Wholesale	93	73	-1.3	-20
Machinery Manufacturing	91	61	-1.5	-30

< Previous 1 2 3 4 5 6 7 8 ... 12 Next >

LTI screenshot highlights: 欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

人才技能盘点

What are the most common skills among this talent?

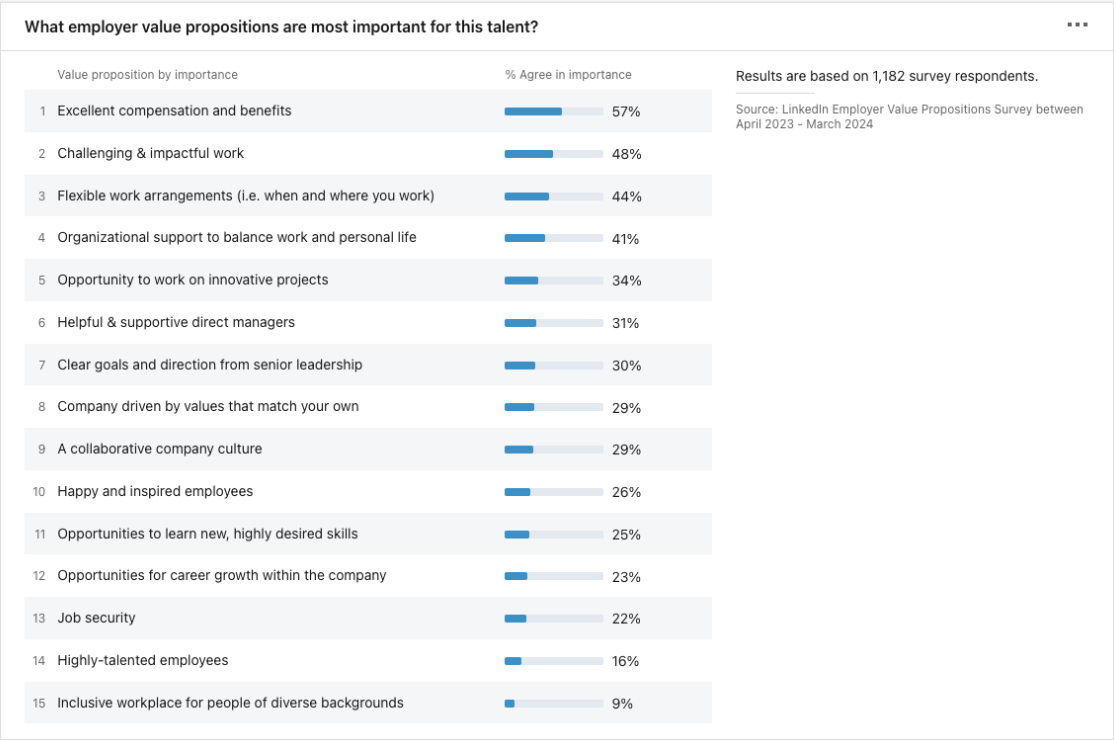
Skills (100) ⌵	Professionals % of total ⌵	Job posts ⌵	Gender ⌵	Your talent ⌵
Automotive	422,517 67%	4,342		77
Renewable Energy	217,337 34%	1,605		12
Sales Management	202,680 32%	698		40
Engineering	184,573 29%	876		10
New Business Development	133,505 21%	39		22
Business-to-Business (B2B)	117,208 19%	522		38
Manufacturing	113,927 18%	110		8
Product Development	106,780 17%	28		6
Business Planning	104,310 17%	76		14
Operations	96,865 15%	404		24
⏪ Previous 12345678910				

What are the fastest growing skills among this talent?

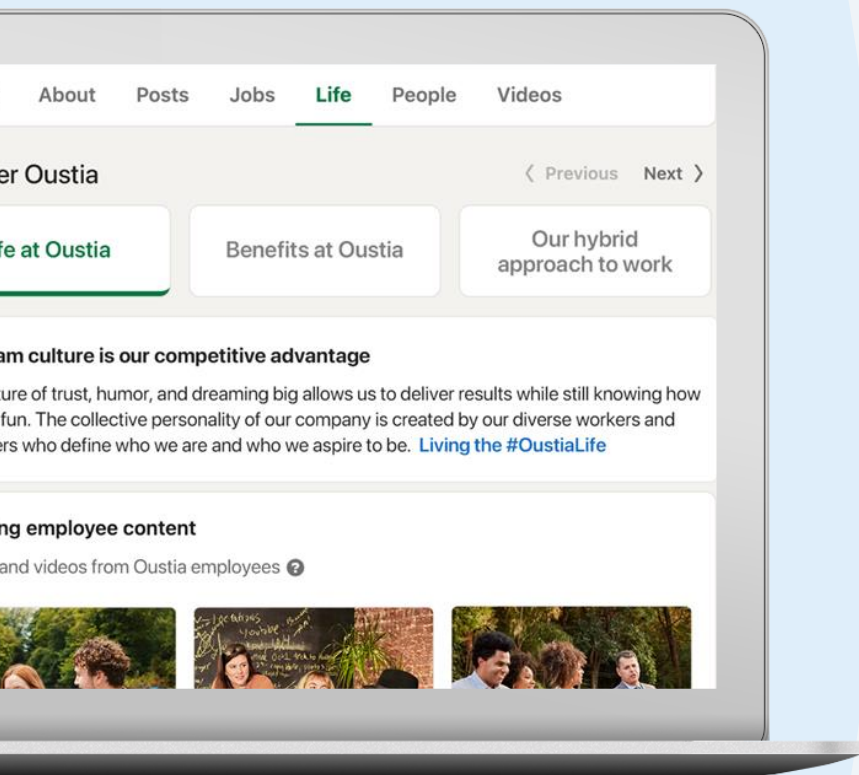
Skills (100) ⌵	1y growth ⌵	Professionals ⌵	Job posts ⌵	Your talent ⌵
Commercial	▲ 135%	38,016	1,008	3
Operations	▲ 124%	96,865	404	24
Learning	▲ 103%	26,107	440	44
Artificial Intelligence (AI)	▲ 97%	24,989	2	17
Sales and Marketing	▲ 72%	61,109	147	22
Customer Experience	▲ 70%	25,744	251	13
Business Administration	▲ 51%	43,635	152	21
Events	▲ 46%	47,953	680	28
Technical Support	▲ 46%	27,351	157	4
Analytical Skills	▲ 46%	83,687	829	25

LTI screenshot highlights: 欧洲新能源汽车销售和业务开发人才

实时人才求职诉求



准确高效获得全球顶尖人才



Career Pages

Build your employer brand to attract job seekers

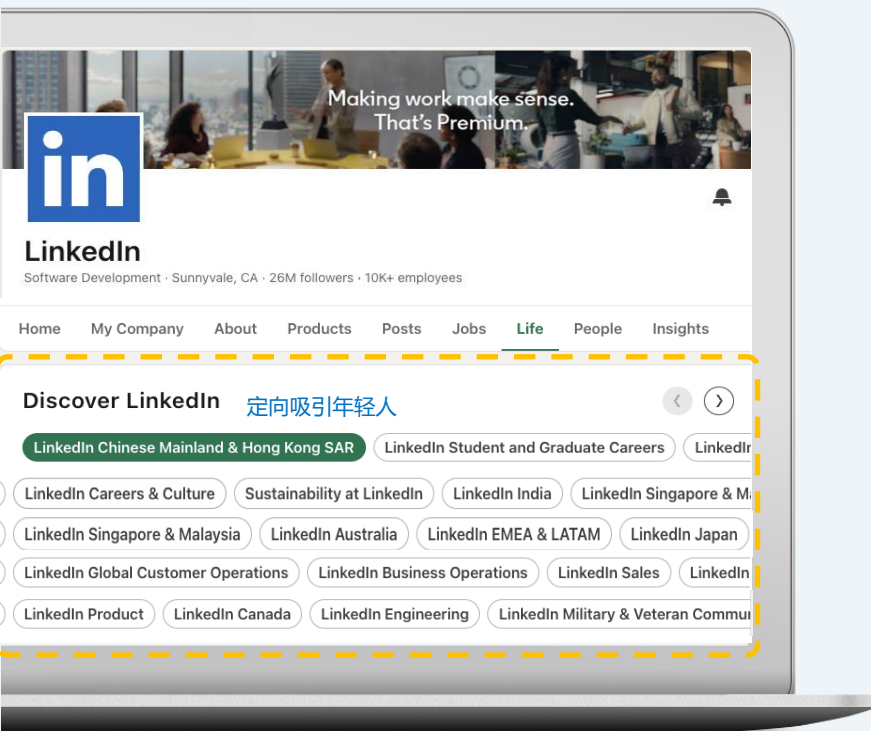
- Show how you're investing in your employees to help seekers really understand what it's like to work for your company
- Drive awareness of your company through targeted media
- Grow your high-intent talent pool by enabling seekers to signal interest in your company
- No matter your size, compete against top organizations by showing you're here to stay



8x Companies with a Career Page get 8x as many applications as those without



Career Page – 以 LinkedIn 为例



Multi Pages by Regional Design

- 多地区办公实体体现 DIBs
- 当地的员工和办公环境传递有温度的企业文化

For Sales/Students & Grads

- 定向吸引不同特质人才
- 通过员工直接分享更容易同感共鸣
- 精准把控人才诉求

Company spotlights



Welcome to LinkedIn Singapore (APAC HQ)

Welcome to LinkedIn in Southeast Asia, a dynamic hub for professional connections and innovation. Our regional presence spans two vibrant locations: Marina Bay in Singapore and Kuala Lumpur, Malaysia, where our office opened its doors in March 2019.

LinkedIn's Singapore office serves as the proud headquarters for LinkedIn Asia-Pacific (APAC), housing over 400 professionals from diverse backgrounds. This dynamic team is dedicated to connecting talent and opportunity across the region.

- View jobs in Malaysia
- View jobs in Singapore



Welcome to LinkedIn Malaysia

In Malaysia, Q Sentral is our home, strategically positioned in Kuala Lumpur's bustling cityscape. As the newest addition to our APAC family, the Malaysia office plays a vital role in our mission to connect professionals, creating exciting opportunities in this dynamic region.

Living the #LinkedInLife



Imagine what we can do together

Diversity is everything that makes us unique. Inclusion at LinkedIn means that every employee feels welcome and a true sense of belonging, so that they can make a meaningful impact on the world. We strive to appreciate and value all unique perspectives, because it's our collective experiences that make the best ideas successful.

- Diversity, Inclusion & Belonging at LinkedIn
- #LinkedInLife

Company spotlights



リンクトインジャパンについて

"リンクトイン・ジャパンへようこそ。私たちはグローバルな労働力のための経済的な機会を創造することに情熱を持って取り組んでいます。私がLinkedInに入社を決めた理由は、LinkedInのミッションが私の個人的なミッションと共鳴し、LinkedInのミッションとビジョンを体現する情熱的で共感力のある、意欲的な人たちに深くインスパイアされたからです。

リンクトイン・ジャパンでは、グローバルなリンクトイン・コミュニティの一員としてシームレスに働き、APAC地域で最も急成長しているビジネスであることを誇りに思っています。私たちに、キャリア・オーナーシップとリスクリングを促進することで、日本の労働力を活性化するとともに機会があります。

私たちは大きな夢を持ち、物事を成し遂げ、その過程で楽しむことを知っています。リンクトイン・ジャパンは、チャレンジ精神旺盛で、急速に拡大するビジネスの中で共に成長したいと考えている方にとって最適な場所です。お互いを心から思いやり、信頼を築き上げるプロフェッショナルで構成されるチームに参加しませんか？

- View jobs in Japan



従業員への信頼が支える 私たちのハイブリッドワークスタイル

リンクトインのハイブリッドの働き方と完全リモードの働き方は信頼のもとでできています。ハイブリッドを選んだ人は、リンクトインオフィスに通勤できる距離

Employee perspectives



I love working from home and I love working from the office – The two are not mutually exclusive.
February 23, 2022
see more

Lara Brownlow
Head Of Channel Sales APAC



I lied to my parents a decade ago...
June 30, 2020
see more

Katie Clinch
Manager of Customer Success



My High-Level Sales Process
February 1, 2024
see more

Andrew McCarthy
Head of Account Partners, APAC

Employee testimonials



Nayomi Alexander
Manager @ LinkedIn | Customer Success | Leadership Communication

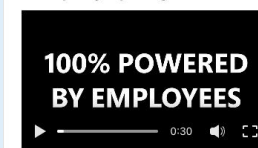
Each and every day, I see how my work contributes to our company mission to create economic opportunity for every member of the global workforce. Our Melbourne office is something special- we achieve exceptional business results and truly care about each other's wellbeing.



Tim Lloyd
Partnering with Sales Organisations in their Modern Selling Journey

I love working at LinkedIn because it has a supportive and positive culture that inspires me to do my best. I also appreciate the opportunities for personal growth and community involvement through InDay and the various support groups. The most rewarding part of my job is helping customers achieve their goals and create economic opportunities with Sales Navigator.

Company spotlights



Who we are

Across 190 countries and filled with over 220,000 passionate people, we're a global community of curious, purpose-minded individuals. We share an inclusive culture that celebrates unique perspectives and diverse experiences, encouraging every person to show up as their authentic selves. We're people of Microsoft—representing communities and cultures of the world, coming together to help others achieve more. That's #MicrosoftLife.

- Get to know our people
- Our ongoing commitment to inclusion



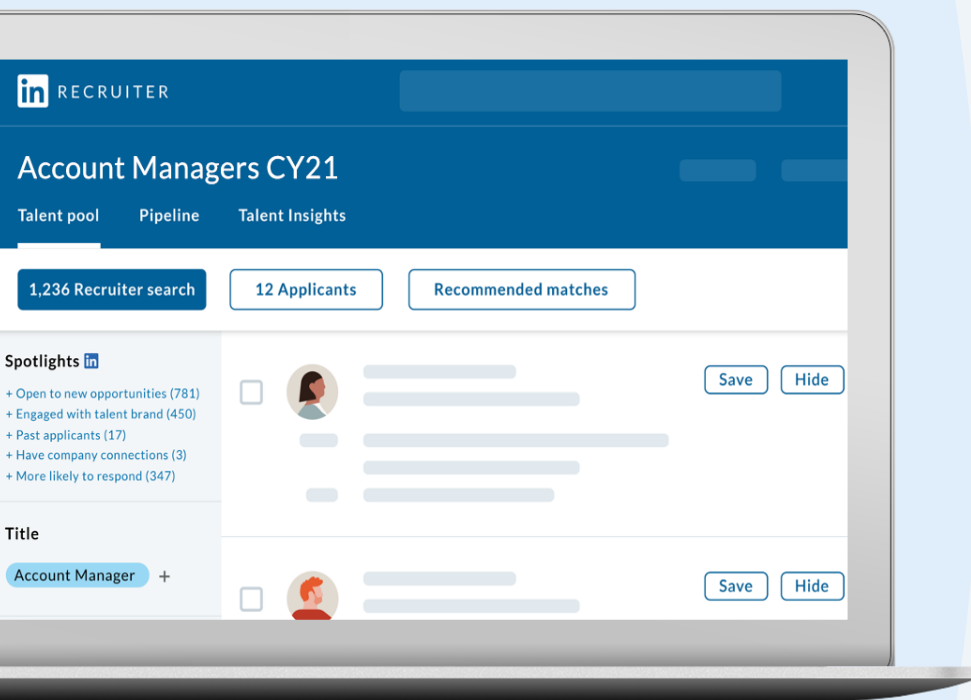
How we work

We'll achieve more only when our employees are empowered to do their best work. Our lives come first, and we're rewriting the narrative on the future of work, building lasting personal connections, and offering an environment that embraces a new way of thinking. Our perks, our benefits, and everything in between are essential to our success. Some small, some large, all necessary.

- How we support and invest in our employees
- Our approach to flexible work

What we do

We don't need to be know-it-alls to achieve more, so



Source: LinkedIn data

Recruiter

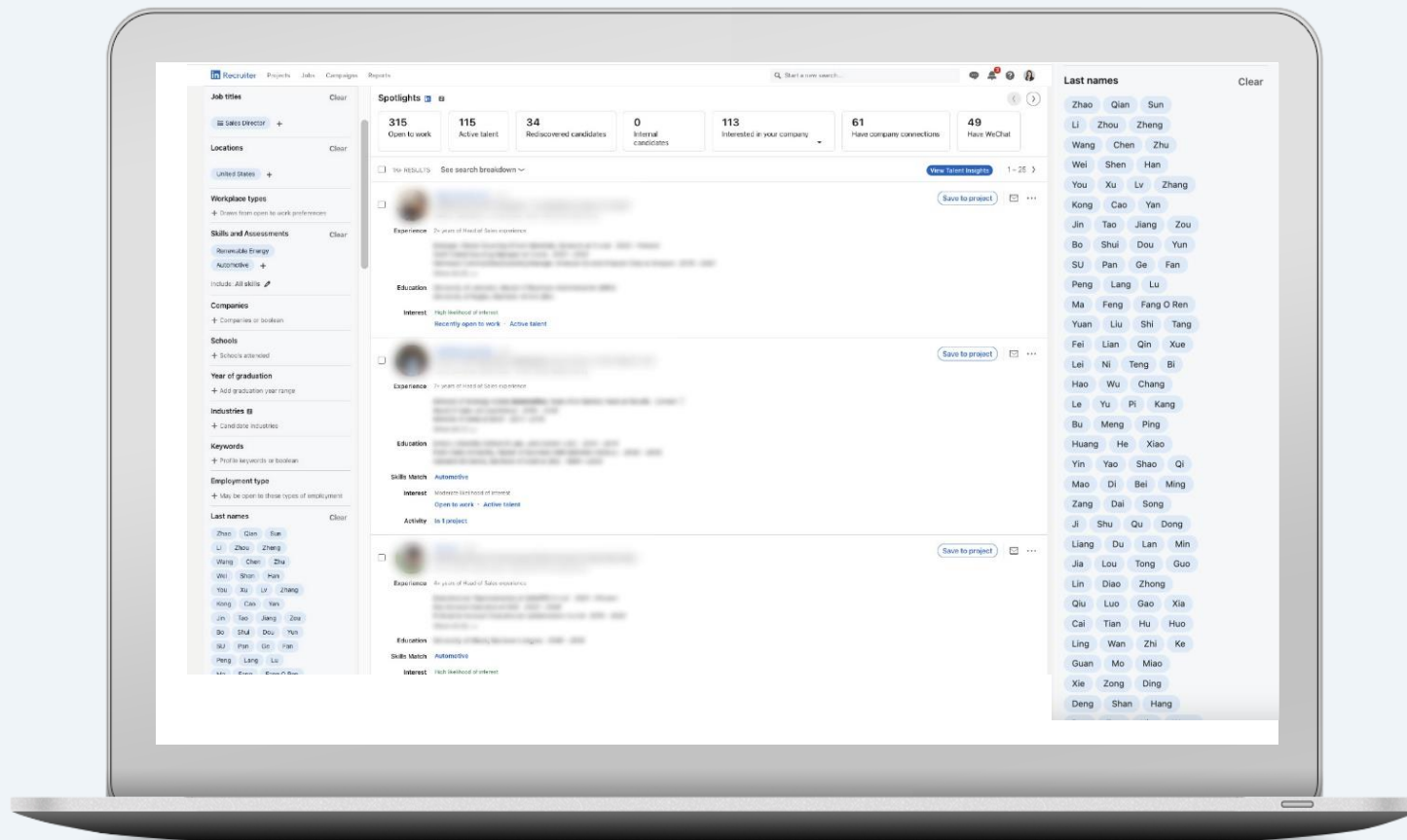
Find the qualified candidates using rich data and powerful filters

- Get access to 900M+ LinkedIn members
- Source qualified candidates using filters like workplace preferences, skills and current employees
- Discover more receptive candidates through unique filters like 'open to work' or 'previously engaged in employer brand'
- Support equitable hiring practices with features to help mitigate bias
- Easily collaborate with hiring managers
- Save time with Recruiter ATS integrations

90% of people are open to the right opportunity, even when they're not on job boards



Recruiter screenshot



以领英Recruiter 工具中新能源汽车行业 Sales Leader Profile 为例:

海外华人

+

Skill 标签

+

AI-assisted Search

+

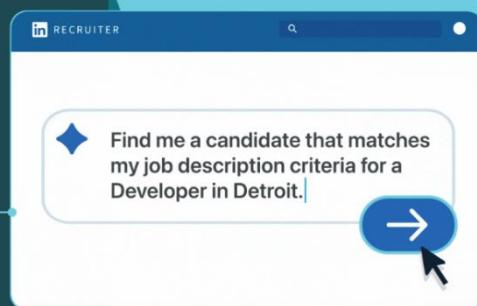
达到精细化+智能化

领英企业招聘账号四大关键AI创新，高效锁定顶尖人才

AI赋能的全球最大招聘网络可以更智能地帮助企业匹配目标人才，不仅带来AI辅助的优质人才发掘，还有更智能的候选人建议，能够更便捷触达候选人，并有实时数据与洞察助力战略优化。

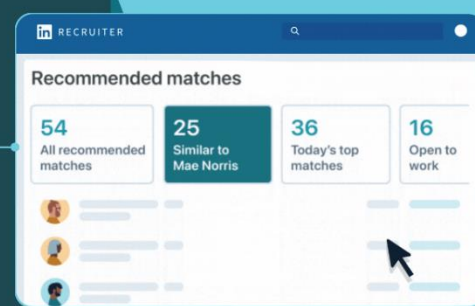
AI辅助的人选发掘

- ✓ 全新设计的主页
- ✓ AI辅助的项目管理和搜索功能
- ✓ 基于深刻洞察的个性化推荐



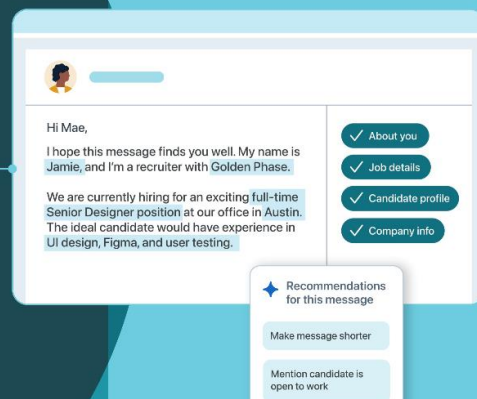
更智能的候选人建议

- ✓ 相似候选人资料
- ✓ 候选人求职兴趣
- ✓ 简历搜索：职位及公司



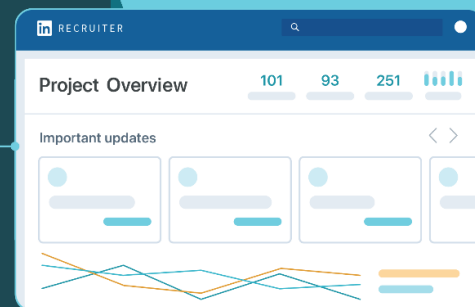
更便捷触达候选人

- ✓ AI辅助的个性化消息撰写
- ✓ 自动跟进消息撰写
- ✓ 集成功能：
 - 电子邮件同步
 - CRM连接
 - TEAMS连接
 - 安排视频面试



可指导行动的数据与洞察

- ✓ 项目概览
- ✓ 定制的流程步骤
- ✓ 操作建议



提升组织竞争力，轻松应对未来挑战

人才培养：内部流动降本增效；防止闪离

Junior

初级销售团队

- 过于依赖过往经验和单一服务模式
- 客户关系浅、服务难以与时俱进
- 过于专注短期业绩目标
- 销售技能较少
- 业务分析能力较弱



Senior

资深销售团队

- 灵活应对复杂业务问题，定制解决方案
- 良好的客户关系管理能力和沟通能力
- 战略思维及长远目标规划能力
- 团队成员拥有丰富的技能组合
- 拥有敏捷学习能力

领英学习平台销售学习内容中，全球最热课程包括：

销售策略分析



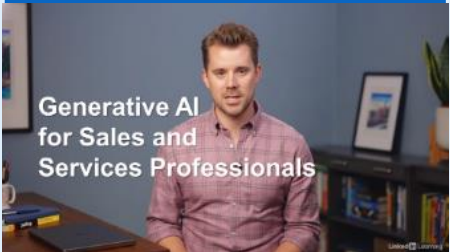
提升销售策略分析能力，让您的团队在竞争激烈的市场中洞察先机，精准定位并有效响应市场变化。

客户关系管理



通过学习国际化先进的客户关系管理，帮助客户创造更高品质的价值体验，提升客户生命周期价值，驱动销售增长。

先进工具使用



掌握 AI/Gen AI 以及数字化工具，提高销售工作效率，高效响应客户需求，实现销售自动化和精益服务。

沟通与谈判



通过学习国际化先进的客户关系管理，帮助客户创造更高品质的价值体验，提升客户生命周期价值，驱动销售增长。

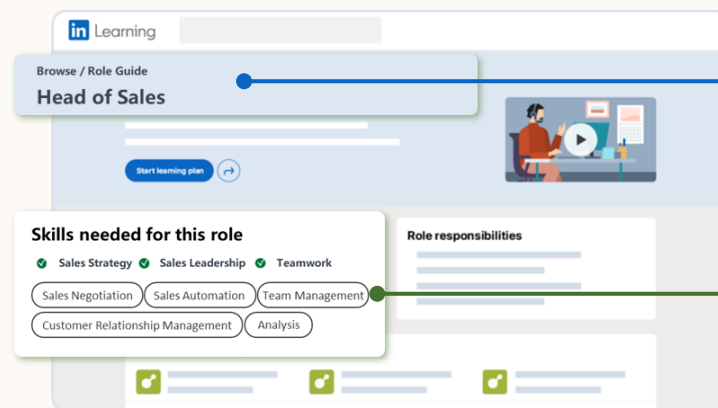


如何使一名销售人员 快速成长为销售管理者

销售学习与发展解决方案：以 Sales 发展为 Head of Sales 的继任者计划为例

▶▶ 角色指引：使“员工学习”与“组织发展”目标紧密相关

通过领英学习的**角色设置**、**角色指引**，让组织成为内部员工学习与发展的指南针，引导员工设立与组织业务需要相匹配的学习与发展规划。



1
Role Guide
角色指引

1

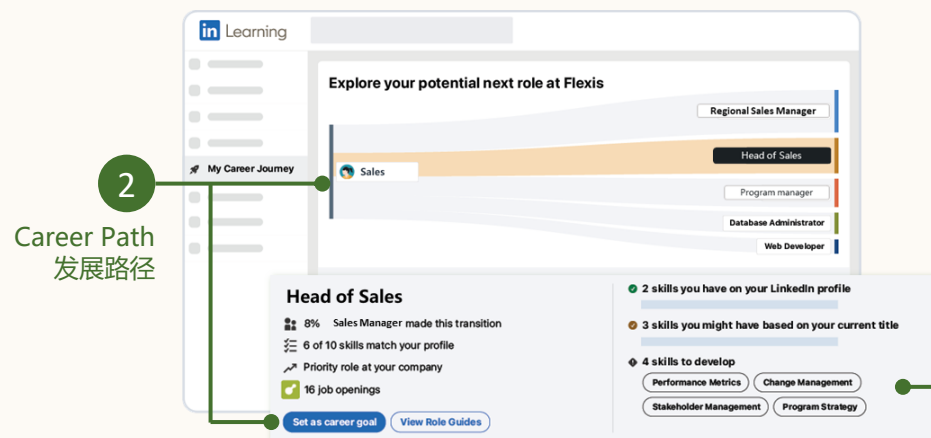
- 组织端：设置Head of Sales 的角色指引

通过领英学习Roles tab (Admin hub)，组织管理者明确Head of Sales的内部人才缺口、角色描述、关键技能。

2

- 员工端：探索从Sales向Head of Sales的发展路径

通过与自身高度匹配的**角色指引**了解组织内部机会，识别技能差距，有方向地设定个人发展目标明确学习计划。

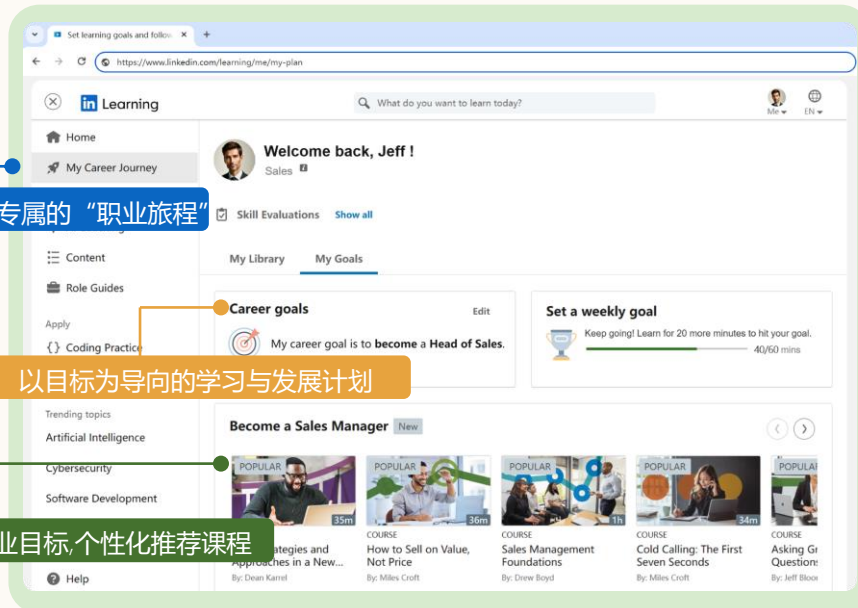


2
Skill Gap
技能差距

►► 设立目标：从销售(Sales)到销售管理者(Head of Sales)的进阶计划

LinkedIn Learning – My Career Journey - My Goals 赋能员工设立学习与发展的新目标

以“Sales”到“Head of Sales”的内部角色晋升为例，在领英学习平台帮助员工设立清晰的销售职业发展道路，让员工在角色转换前可以科学评估技能差距（Skill Gap），进一步制定学习与发展规划来弥合差距，帮助员工在组织内部为新角色做好准备，更好地胜任新任务。



从Career Goals 开始您的角色转换计划

- 建立“职业目标”

明确以Head of Sales 作为员工发展新目标，确立新角色所需技能。

- 发现“技能差距”

根据个人职业目标和技能差距，确定自己所需的硬技能和软技能。

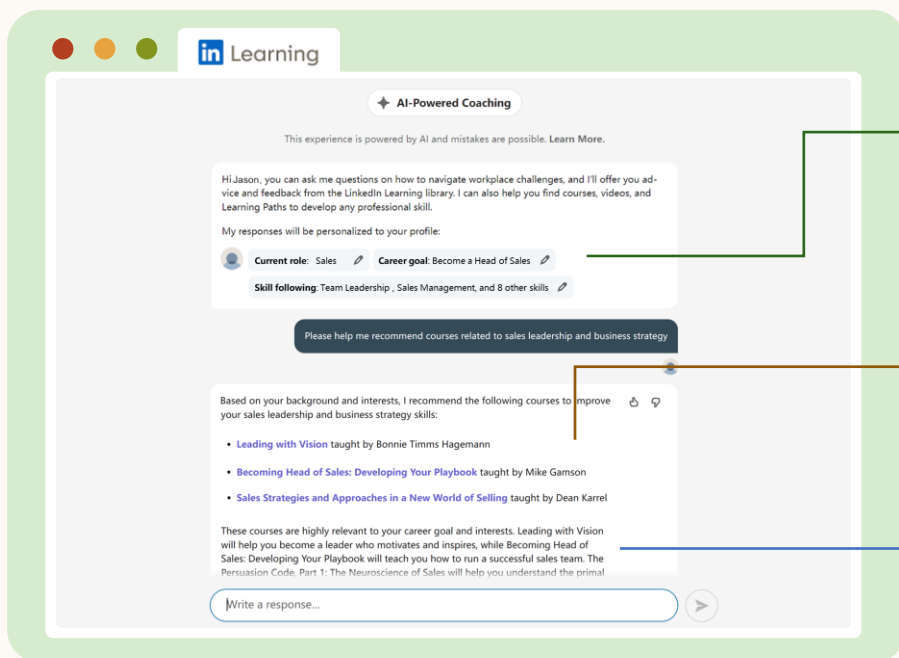
- 获得专属的“学习路径”推荐

系统推荐符合员工职业目标，并与组织目标保持一致的学习路径。

▶▶ 智能导师：AI Coaching 助力学员量身定制学习内容

AI智能导师（AI Coaching）基于学员的个性需求和职业现状，提供学习支持、咨询建议及课程推荐

运用AI Coaching分析学习者在LinkedIn上的个人资料、目标和兴趣，帮助学习者以更少的时间快速从领英20,000余门课程中精选所需的与销售管理者角色高度相关的课程进行学习。AI Coaching的3大价值：



1

建议：以Sales角色和职业目标为提示，给予精准建议

通过AI-driven的技能评估确定员工当前的能力水平和提升空间，为员工提供实时学习建议和职业发展答疑。

2

推荐：高度个性化、量身定制的 Sales 课程推荐

使用AI引擎，结合学习者设立的Head of sales的目标和学习偏好，推荐相关专业、相关行业的sales 硬技能及软技能等课程资源。

3

总结：高效概括课程的核心内容，并提炼专业洞察

应用生成式AI技术提取视频课程的关键信息，结合员工学习偏好和需求，提供学习总结及定制化的学习建议，指导学习者掌握Head of Sales所需技能。

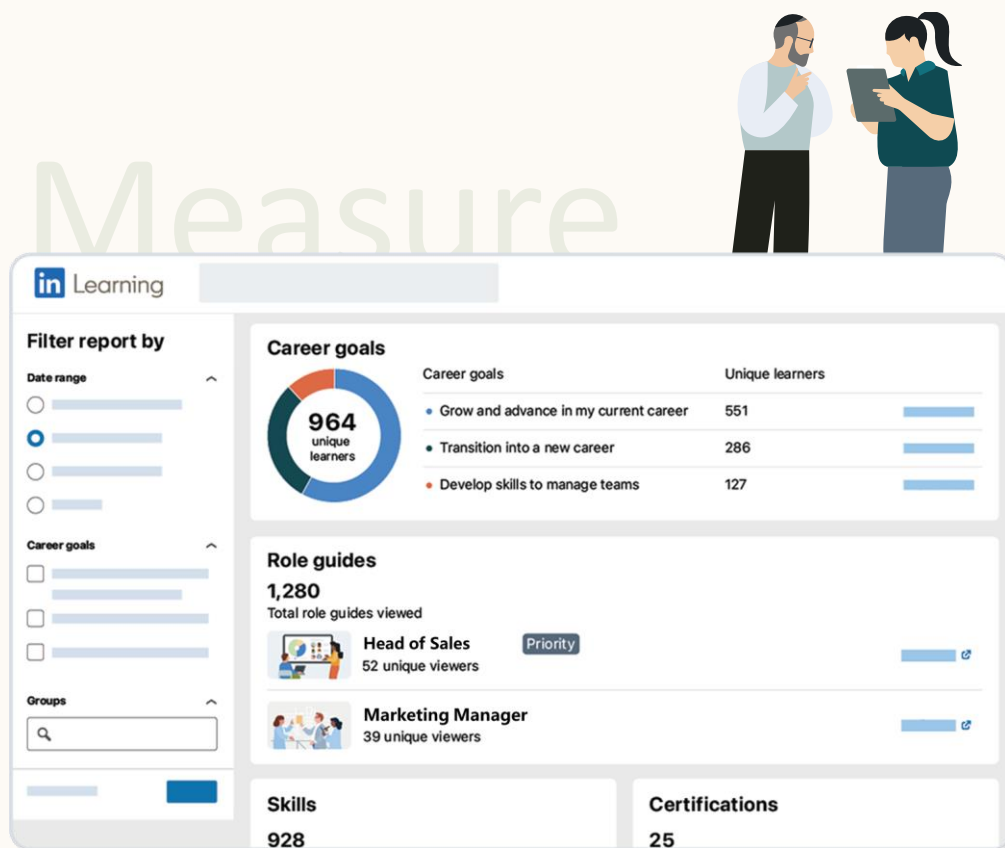
▶▶ 课程推荐：从 Sales 到 Head of Sales 的热门课程推荐

覆盖全球最热门的Head of Sales技能需求，并可提供针对初学者和高阶用户的不同课程和学习路径。

Top 15 最受学习者欢迎的领英学习Head of Sales课程

- 1 [销售运营](#) Brian Frank
 - 2 [客户服务策略](#) Brad Cleveland
 - 3 [发展您的营销专业技能](#) Marta Dapena-Baron
 - 4 [客户管理：维护关系](#) Miles Croft
 - 5 [业务拓展基础](#) Robbie Kellman Baxter
 - 6 [项目管理基础](#) Claudine Peet
- #### 硬技能：
- 销售、客户服务、客户关系管理、业务拓展、项目管理、市场营销.....
- #### 软技能：
- 沟通、谈判、管理、领导力、战略、分析、团队协作、销售自动化、全球管理.....
- 7 [谈判技巧](#) Chris Croft
 - 8 [现代管理的沟通技巧](#) Jean Marie DiGiovanna
 - 9 [销售管理基础](#) Drew Boyd
 - 10 [销售领导力：建立蓬勃发展的教练文化](#) Keith Rosen
 - 11 [销售策略：如何有效地销售您的产品或服务](#) Shawn Casemore
 - 12 [商业分析：销售数据](#) Madecraft and John David Ariansen
 - 13 [团队协作基础](#) Chris Croft
 - 14 [销售策略：借助AI和自动化提升销售](#) Miles Croft
 - 15 [全球管理](#) Paula Caligiuri
- A man in a light blue shirt is speaking. The text 'Use Sales Operations to Run an Efficient Business' is overlaid in yellow and black boxes.
- 课程：销售运营 作者 [Brian Frank](#)
- A man in a dark suit is speaking. The text 'The Importance of Customer Service Strategy' is overlaid in blue and white boxes.
- 课程：客户服务策略 作者 [Brad Cleveland](#)
- A woman in a red blazer is speaking. The text 'Business Development IS GROWING' is overlaid in blue and white boxes.
- 课程：商务拓展基础 作者 [Robbie Kellman Baxter](#)
- 76

►► 衡量评估：从“Career Insight”获得洞察提高学习参与度、支持职业发展



通过LinkedIn Learning Hub 的Career Insight 数据反馈：

获得关键洞察，帮助组织者关注Sales在继任者技能发展方面的优先事项，追踪弥合技能缺口的具体进展。

- **学习进展**：员工的Sales 课程完成度、技能学习情况
- **职业目标**：是否可实现对未来“销售管理者”的技能培养
- **改进指南**：如何优化指标，提供更有效的角色指南
- **优化策略**：运用技能发展洞察，指导组织学习策略

+83%

发布机构

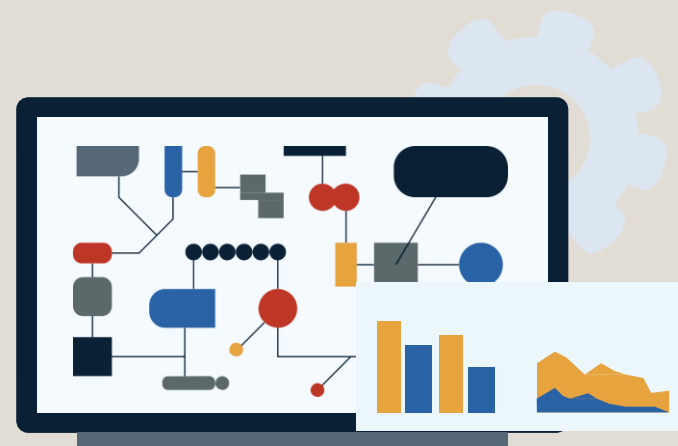
关于 **LinkedIn** 领英 人才解决方案

LinkedIn（领英）作为一家全球领先的职场社交平台，创建于 2003 年，总部位于美国森尼韦尔。领英的愿景是为全球30亿劳动力中的每一位创造经济机会。截止2024年3月，领英全球会员总数已超过10亿，覆盖200多个国家和地区。领英于2014年宣布进入中国，持续提供优质的本地化产品和服务。2023年5月，领英调整在中国市场的战略重点，聚焦于帮助中国企业在海外的人才招聘、品牌营销和技能培训上，通过领英人才、营销和学习解决方案业务持续支持中国企业的全球化发展。



领英大数据洞察

领英大数据洞察(LinkedIn Talent Insights, LTI) , 基于全球10亿+人才数据库和领先人工智能技术, 助力企业实现更加高效、敏捷与智慧的人才战略决策, 帮助人力资源部门真正实现从“救火队员”到“战略伙伴”的转型!



收集数据



- 个人档案数据
- 公司主页数据
- 职位发布数据
- 公司和个人的行为数据

处理数据



- 数据标准化
- 数据推断
- 数据计算和整合

提炼洞察



- 提炼核心人才相关维度
- 数据可视化
- 支持关键人才决策

联系领英
获取全球化人才解决方案



优秀人才在哪里? 领英大数据洞察为你指明方向!

法律声明

领英《2024中企全球化销售人才报告》（下称“报告”）的知识产权以及衍生的任何相关权利均归北京领英信息技术有限公司（下称“领英”）所有。本报告仅供个人和公司通过领英官方渠道或领英授权的合作伙伴渠道（合称“领英授权渠道”）下载取得。未经领英的许可，任何个人或公司不得以商业化的目的引用报告中的内容，或将其取得的报告以其他区别于领英授权渠道的方式进行宣传、传播，或向公众和其他第三方提供报告的下载服务。就任何侵犯领英权利的行为，领英将追究其法律责任。本报告的内容仅供参考，领英不对任何因参考本报告内容而作出的商业决策的结果负责。



每日免费获取报告

- 1、每日微信群内分享**2-5+**最新重磅报告；
- 2、每日分享当日**华尔街日报**、金融时报；
- 3、每周分享**经济学人**
- 4、每月**1000+**份当月重磅报告（增值服务）
- 5、各类电子书、收费音视频课程分享；
- 6、转发朋友圈两小时并截图，免费代找资料。
5天，报告资料库所有资料报告会员免费。

（课程类除外）

扫一扫二维码
关注公众号
回复：**研究报告**
加入“报告资料库”微信群。

