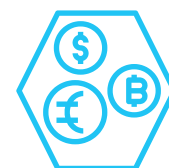




hireio



中国企业出海案例白皮书

White Paper on Cases of Chinese Enterprises Going Global

HireIO海拓优才

全球出海企业招雇管解决方案提供商

2025

目录

HireIO 与千行百业的出海故事



01 引言：为什么中国公司必须出海？

剖析全球贸易格局变化下，中国企业出海的必要性与核心驱动因素。

02 企业出海全景图

梳理企业出海全链路，解析全球市场布局、品牌塑造及区域深耕逻辑。

03 AI科技行业出海实录

聚焦 AI 赛道出海实践，拆解技术落地路径与全球化商业突围案例。

04 互联网电商出海实录

解码电商平台出海全流程，剖析流量运营、履约体系与品牌建设策略。

05 消费品与跨境电商行业出海实录

探究消费品出海链路，分析供应链迭代、品牌塑造及市场破局方法。

06 新能源与汽车行业出海实录

洞察新能源汽车出海生态，拆解技术输出、市场拓展与全球化模式。

07 SAAS与泛娱乐出海实录

聚焦 SaaS 与泛娱乐赛道，解析产品适配、生态构建及海外增长路径。

08 电子信息行业出海实录

复盘电子信息产业出海历程，探讨从制造端到“智能工厂”的升级逻辑。

09 2025-2027年出海企业人力资源发展趋势预测

预判出海企业人力布局趋势，提供组织效能、人才策略及合规性建议。

hireio



前言

走出去，才是开始—— HireIO 与千行百业的出海故事

“出海”从不是一场冲动的冒险，而是中国企业长期主义的选择。

过去十年，越来越多的中国公司意识到：国内市场的红利正在递减，人口红利见顶，流量成本飙升。而此时此刻，在遥远的中东、东南亚、拉美甚至非洲，还有大量未被满足的消费需求、技术落差与基础设施空白。全球化进入了深水区，而中国企业也进入了新的“出海时代”。

中国公司出海，进入「深水区」

从早期的出口工厂、代工模式，到近年来快速崛起的 Temu、SHEIN、字节跳动、小米、比亚迪……越来越多的公司走出了“流量-价格”的路径依赖，开始走向品牌出海、组织出海、技术出海、合规出海。

但新的时代意味着更高的门槛：

- 跨文化管理、本地人才建设困难；
- EOR（名义雇主）模式的合法使用与合规风险；
- 海外合规、税务、支付、用工红线频发；
- 招聘效率与管理手段落后于增长节奏；
- 组织架构对新市场的不适应……

这也是为什么越来越多的企业在出海过程中，希望能找到一个真正懂人力组织+本地市场+用工合规的长期伙伴。

HireIO，深水区里的出海共建者

我们是专注于中国企业全球化发展的“出海人才基础设施服务商”

通过全球招聘、EOR合规、跨境组织管理、AI招聘效率工具等多种产品，帮助客户在出海深水区中构建属于自己的“人力飞轮”。

- 我们参与了多家 AI 公司在北美的 0-1 招聘；
- 协助消费品牌搭建了完整的 TikTok Shop 本地化团队；
- 用 EOR 方案帮助 SaaS 公司在新加坡完成合规用工；
- 为互联网公司构建出海 BD、内容运营、客服的多语言团队；
- 同时，也曾见证不少企业因忽视用工合规，被罚、被告、被禁……

这本书，便是 HireIO 在服务近百家中国出海企业后的一次系统性总结与洞察。我们将从十几个行业中提炼出真实的案例、关键节点、风险信号与可复制经验，试图为正在准备出海、已经出海、或即将扩张的新一代中国企业，提供一份实用而真实的参考书。



这本白皮书 适合什么样的人群？

如果你是：

- 一家正在准备出海的科技、制造或品牌公司创始人；
- 出海业务负责人、HRBP、招聘、法务或合规管理人；
- 投资机构关注中国企业国际化趋势；
- 或者你就是那个“被派去美国/东南亚试水”的孤勇者……

那么本书能帮你：

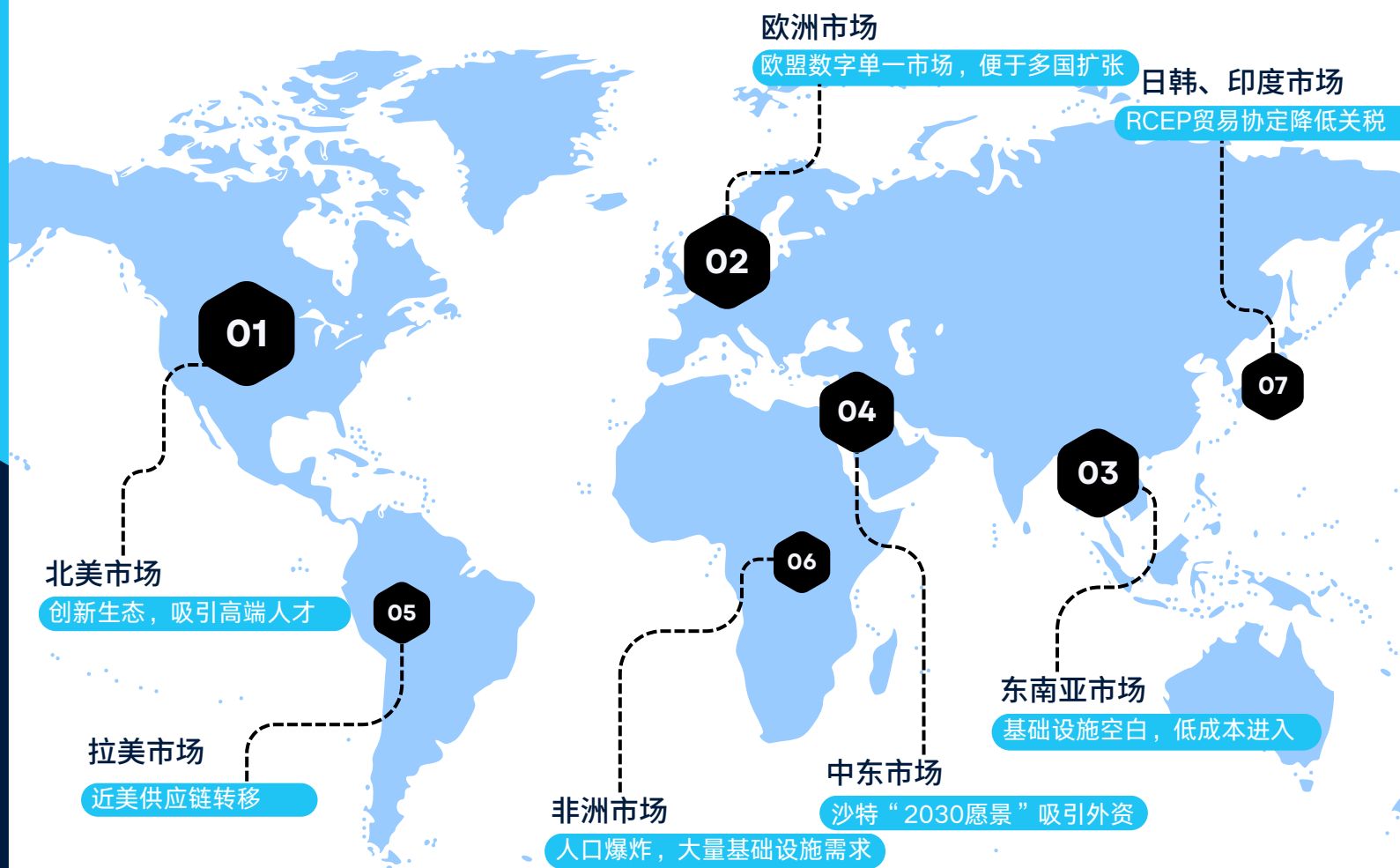
- 了解你所在行业的真实出海模式；
 - 预判那些“你以为不会踩”的坑；
 - 看懂不同出海打法背后的组织逻辑；
 - 找到合适的合作服务模式与路径。
-



Global Market Map for Overseas Expansion

全球企业出海全景图

引言：全球化深水区的机遇与布局



2025年，中国企业出海进入新纪元。据德勤《2025中国企业全球化蓝皮书》数据显示，海外投资超1.5万亿美元，重点从“流量出海”转向“品牌、合规与组织出海”。这一部分为您呈现全球市场全景，帮助预判机会与风险。



北美市场 （美国、加拿大）

市场规模：~28万亿美元GDP

市场机会

高科技与消费市场巨大；AI、电商渗透率超70%；中国品牌如字节跳动、SHEIN年营收超百亿。机会：创新生态，吸引高端人才。

主要挑战

合规严格（数据隐私如CCPA、出口管制）；中美贸易摩擦；高劳动力成本（平均薪资超10万美元/年）。

关键特征

成熟监管环境；多元文化；人才池丰富（硅谷AI工程师密集）。出海企业占比：中国科技公司超30%。

欧洲市场 （德国、法国、英国、荷兰）

市场规模：~20万亿美元GDP

市场机会

绿色科技与高端制造需求高；电商GMV超1万亿欧元；机会：欧盟数字单一市场，便于多国扩张。

主要挑战

GDPR隐私法规严苛（罚款可达营收4%）；Brexit后英国独立政策；文化多样，本地化难。

关键特征

高福利社会；环保意识强；中欧班列物流便利。出海企业：制造业占比高，如比亚迪电动车。



东南亚市场 (印尼、泰国、越南、菲律宾)

市场规模：~4万亿美元GDP，增长率8%+

市场机会

人口红利（6.5亿人，年轻化）；电商渗透率从40%升至60%；机会：基础设施空白，低成本进入。

主要挑战

基础设施不均（如印尼岛屿物流难）；腐败与政策不稳；多语言文化。

关键特征

数字化加速（TikTok用户超3亿）；中国“一带一路”投资超5000亿。出海企业：电商/制造主导。

中东市场 (沙特、阿联酋、土耳其)

市场规模：~3万亿美元GDP，增长率6%

市场机会

石油转型数字经济；电商GMV超1000亿美元；机会：沙特“2030愿景”吸引外资。

主要挑战

宗教文化敏感（伊斯兰法规）；地缘政治风险；高温物流挑战。

关键特征

高购买力（人均GDP超2万美元）；中国投资热区（超2000亿）。出海企业：Fintech与硬件。



拉美市场

(巴西、墨西哥、阿根廷)

市场规模：~6万亿美元GDP，增长率4%

市场机会

消费升级（中产超3亿）；电商增长超30%；机会：近美供应链转移

主要挑战

通胀与汇率波动；安全问题；监管碎片化。

关键特征

西班牙/葡萄牙语主导；数字化落后但潜力大。中国投资：超1000亿。出海企业：消费品/矿业。

非洲市场

(尼日利亚、南非、肯尼亚)

市场规模：~3万亿美元GDP，增长率5%+

市场机会

人口爆炸（14亿人）；移动支付领先（如M-Pesa）；机会：基础设施需求。

主要挑战

贫富差距大；电力/网络不稳；腐败指数高。

关键特征

年轻人口（中位数19岁）；中国“一带一路”项目超3000个。出海企业：电信/制造。

其他亚洲

(印度、日本、韩国)

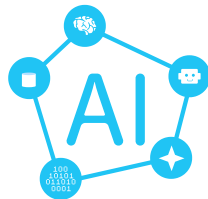
市场规模：~10万亿美元GDP

市场机会

印度数字经济爆发（用户超10亿）；日韩高端制造合作。机会：RCEP贸易协定降低关税。

关键特征

高科技密集；供应链紧密。中国企业：印度电商占比15%。



AI科技 行业出海篇

在全球 AI 的竞赛中，中国企业不再是“追赶者”，而是“同台者”。

大模型狂飙、垂类场景深入、数据基础跃迁……过去三年，中国涌现出一批极具全球视野的 AI 公司，它们不再满足于国内市场，而是主动踏入北美、东南亚、拉美、欧洲等更具挑战性的技术与商业生态，开启了真正意义上的“技术出海”。

2025年，是全球AI产业完成「基础模型百模大战」的收官之年，也是中国AI公司逐步走向国际舞台、参与全球竞争的实质元年。

过去两年，中国AI产业经历了从追随式创新到部分领域领先的蜕变：

- 在开源模型方面，中国开发者活跃度居全球前二，中文语料优化水平全球领先；
- 在数据服务与AI交付方面，中国团队在质量/效率比上的优势使其成为全球AI标注外包的重要力量；
- 在垂直场景落地（如工业质检、安防、金融风控、医疗AI）中，中国AI方案已经在中东、东南亚等新兴市场跑通路径；
- 在大模型算力平台领域，虽然底层芯片受制，但在算力优化、推理加速、边缘部署等“系统工程”方面逐步形成“中国方案”。

但中国AI公司在全球仍然面临三大结构性难题：

技术与产业两张皮：虽然研发成果丰富，但全球技术落地团队薄弱，尤其缺少懂客户、懂交付的海外中层；

合规困局：数据出海、隐私法规、本地AI监管正在成为AI公司出海绕不过去的“高压线”；

品牌与信任不足：尤其在欧美市场，非技术壁垒往往比技术本身更“致命”，本地雇佣、本地运营的能力亟需构建。

HireIO 陪伴企业真实案例

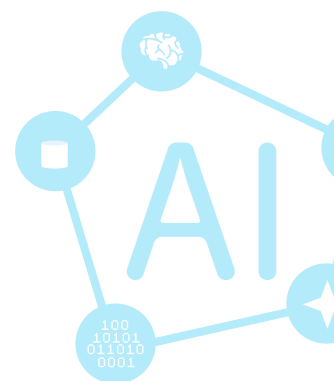
AI芯片公司 真的需要一个能“中英文吵架”的律师

——“技术够强，却输在法律红线上”

在全球化的风浪里，这家已在纳斯达克上市的中国AI芯片公司，原以为凭硬核技术就能闯进美国市场，却在第一步就碰上了“看不见的合规墙”。

中美贸易摩擦升级，核心产品进出口受限；美国法律制度复杂，本地团队空缺；更找不到既懂“中式需求”又能翻译成“美式法律”的人。

技术之外，他们真正需要的，是一个能在两种体系间架桥的“法律大脑”。



AI芯片公司 真的需要一个能“中英文吵架”的律师

企业背景

这是一家已经在纳斯达克上市的中国AI芯片公司，过去几年一直专注于前沿AI计算技术的研发与商业化。在计划进一步拓展美国市场时，他们意识到，自己正面临一场“看不见的合规战”：

- 中美贸易摩擦持续升级，公司核心产品的进出口受到限制；
- 美国法律制度复杂，公司对当地执法与雇佣合规几乎一无所知；
- 在美国没有招聘团队，也不清楚什么样的人才能真正解决他们的问题。

这时候，他们意识到——自己缺的不是一个律师，而是一个能在中美之间架桥的“法律大脑”。

遇到的挑战

这类岗位的稀缺不止于专业，更在于“敢接”。一方面，这位候选人必须具备对中美法律框架的深度理解，尤其是涉及AI芯片与出口管制的敏感内容。要解决这些问题候选人必须兼具以下五大稀缺能力：

- 美国律师资格+出口管制经验，能精准识别涉美业务风险点；
- 中英双语+双文化背景，能真正听懂中国公司的问题，再翻译成美国监管能接受的语言；
- 在中资企业工作经验，理解企业“避坑”与“控速”的真实需求；
- 具备AI/半导体领域知识背景，理解行业合规痛点；

我们调研了市场上所有在岗+可动候选人后发现，这类人占比不到0.5%，属于“超级稀缺型战略资源”。

而且，TA还得愿意站在风口浪尖上。



HireIO的策略

在了解客户困境后，HireIO为其提供了高敏感度下的定制化全职招聘解决方案，并结合远程工作策略，从以下四个方向展开人才搜索与评估：

- 锁定中美双法域人才池：对美国本地从业者中的华人律师、留美高知人群进行深度搜寻；
- 打通跨文化沟通链条：安排“中方管理层模拟面试”，提前评估候选人对中式决策风格的适应度；
- 强调合规经验+政治敏感判断力：不仅看履历，更关注候选人在处理敏感事项时的成熟度与边界感；
- 明确候选人动机与风险预期：确保其认同企业使命，能在压力场中稳定输出。

最终，HireIO海拓优才协助企业在45天内完成关键人选签约，该法律负责人现已成为公司美区业务扩张与合规策略制定的核心推手。

超越招聘：深度价值

在这场招聘中，HireIO提供的不只是一个法律岗位的匹配，更是为企业在不确定的国际局势中，植入一套“合规免疫系统”。当技术与商业版图迅速全球化时，企业的每一步扩张都要面对来自地缘政治、监管政策与法律制度的多重挑战。

而“招聘”只是一个切口——它是找到关键节点上的“人”，也是构建企业长期抗风险能力的一环。

关于HireIO

在国际化的征途上，人才不仅是生产力，更是免疫系统。这次成功招聘，让客户在对美业务推进中更加稳健，也为其全球合规体系建设奠定了坚实基础。

HireIO 海拓优才，专注为中国企业提供全球招聘与本地化落地支持。不仅提供招聘服务，更协助企业制定全球用人策略，规避合规风险，构建具有韧性的人才体系。



互联网 电商出海实录

2025年，中国互联网电商的全球扩张进入深水区。

过去三年，从 SHEIN 的供应链极致效率，到 Temu 的全托管价格战，再到 TikTok Shop 借社交裂变进军东南亚，中国公司几乎出现在全球每一个有消费潜力的市场。

今年的结果，可以用“三高一低”概括：

- 高渗透：在东南亚、拉美、中东的电商平台前五榜单中，中国平台与品牌的身影稳定出现；
- 高频创新：直播带货、全托管、跨境小包履约等模式已被海外用户快速接受；
- 高竞争：本地平台、欧美巨头开始反击，物流、税收和流量成本全面上升；
- 低利润：在大多数新兴市场，补贴驱动的GMV增长还未转化为稳定盈利。

三大出海难题正在集中爆发

履约与本地化体验的最后一公里

海外消费者对配送时效、退换货体验的容忍度越来越接近亚马逊标准，而跨境履约链条冗长，本地仓与客服团队的建设成为必修课。

合规成本与市场壁垒同步上升

从印尼的电商外资比例限制，到欧盟的数字产品合规条例，政策壁垒正迫使平台必须设立本地法人与团队。

组织与人才的缺口

电商出海早期依赖国内运营+跨境团队即可运转，但在规模化阶段，需要真正扎根本地市场的中高层管理者，懂市场、懂文化、能执行。这是大多数中国公司目前最薄弱的环节。

HireIO 陪伴企业真实案例

一家中国头部电商 出海美国的招聘困局

2016年，一家中国头部电商平台启动美国扩张计划，仅派出一位总部HR负责人驻美招人，试图用在国内的成功模式快速组建团队。

然而，他们很快发现：在美国，“大厂光环”并不奏效，品牌认知几乎为零，招聘平台无人问津；文化差异让面试体验大打折扣；缺乏本地化的人才策略，更让团队搭建举步维艰。



一家中国头部电商出海美国的招聘困局

根据WPIC的数据，中国电商市场预计到2028年将超过2.14万亿美元，显示出其强大的增长潜力。然而，出海并非只是业务延伸，更是一次彻头彻尾的本地化挑战——尤其是在“招聘”这件事上。

今天，小O跟大家分享一家中国头部电商平台的真实案例：他们在刚进入美国市场时，以为凭借国内的行业地位和成功经验，复制在国内的招聘模式即可迅速完成团队搭建。但现实很快给了他们当头一棒。

公司名称	在美国的用户/下载量	商业模式亮点
Temu	1.856 亿月活跃用户	游戏化购物、低价、直接从中国发货、大规模营销投资
SHEIN	4690 万访问（截止去年6月）	快时尚、潮流服饰、低价、优化供应链和物流以加快交付
DHGate	2025 年 4 月成为美国顶级应用	B2B 和 B2C 平台，连接中国批发商和制造商
BangGood	2025 年 4 月美国流量 698 万	在线零售商，价格竞争力强，全球物流，专注电子产品和小工具

企业背景

2016年，该电商企业正式启动美国扩张计划，从总部仅派出一位HR负责人驻美，独立负责当地的招聘与团队搭建工作。负责人带着在国内成功组建多个团队的经验，信心满满地踏上了美国的土地。

设想也很简单：在各大招聘平台发布职位信息——中国互联网大厂的金字招牌、丰厚的薪资福利、有前景的业务方向，求职者自然会蜂拥而至。

但现实是——几乎没人投简历。

遇到的挑战

对美国招聘市场的认知偏差

美国求职者并不迷信“国内大厂”的光环。即使职位待遇优厚，如果企业缺乏在地化的沟通和品牌认知，投递者仍会裹足不前。

根据Glassdoor的数据，86%的求职者在申请职位前会查阅公司的评价和声誉。一家“默默无闻”的外企，即使是国内巨头，也难以获得本地人才的信任。

雇主品牌意识薄弱

在国内，互联网大厂通常自带流量，自然拥有高求职意愿。但在美国市场，不少本地应聘者根本没听说过这些品牌。

这意味着，公司必须重新建立在本地的雇主品牌，从零开始“赢得信任”。

中美文化差异导致面试体验失败

HireIO海拓优才也曾协助客户联系了几位优质候选人，然而初期的面试反馈并不理想。

不少候选人坦言：“面试过程中HR表现得太有压迫感，感觉不到尊重和对话。”在海外，平等沟通是职场文化的基石，候选人更看重面试过程中的尊重、包容和透明度。

此外，企业起初也没有明确的人才画像，看到简历“好看”的人就想招进来，忽略了公司当前阶段所需的实际能力和匹配度。

HireIO的策略

作为一家全球出海企业招雇管解决方案提供商，我们结合客户所处阶段与美国市场现状，从以下几方面入手，逐步破解招聘难题：



提供在地招聘市场情报

HireIO介绍了多位在美深耕多年的中国出海企业负责人，组织闭门分享会，让客户了解到真实的本地招聘逻辑与路径，帮助他们构建符合实际的招聘策略。

建立雇主品牌，提升候选人好感度

HireIO策划并组织了线下宣讲活动，让潜在候选人直观了解这家企业的业务优势、发展机会和组织文化。同时在招聘流程中专门设置了“公司介绍”环节，让候选人对企业形成全面认知。

结果显著：在活动后一个月内，职位投递量增长了170%，面试通过率也显著提升。

制作人才地图，明确招聘画像

以Amazon为对标企业，HireIO为客户完成了初步的人才画像分析（Talent Mapping），明确指出：在当前阶段，他们更适合招聘哪些类型的中层人才，以及哪些“高大上”背景的候选人其实并不匹配。

这一策略帮助客户在短时间内锁定3位高度契合岗位需求的候选人。

推动面试方式本地化

我们同步为客户团队系统梳理了美国本地化招聘流程与面试话术，强调“尊重”“平等”“合作”的沟通风格。在模拟面试和真实案例的指导下，客户HR团队逐步调整了沟通策略，也因此赢得了更多本地候选人的好感和信任。

超越招聘：深度价值

美国并不缺人才，但缺乏的是“能让人才信任的中国企业”。

招聘，是出海本地化的第一步，也是一场“认知升级”的修炼之旅。它要求中国企业抛开在国内的路径依赖，从本地市场、文化、制度出发，真正建立起属于自己的雇主品牌与人才策略。

我们相信：只有真正理解海外市场的人，才能招到真正适合的人。



HireIO 陪伴企业真实案例

头部互联网公司 14天搞定美国高管！

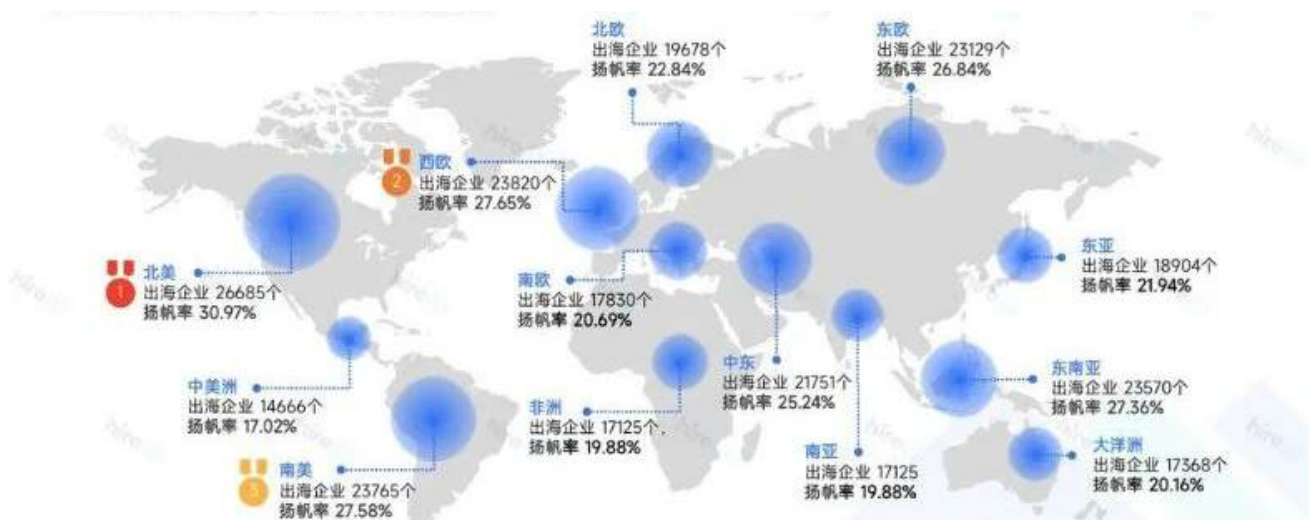
出海十几年，这家总部位于加州帕洛阿尔托的互联网科技公司，已经从“几个人打基础”成长为在美拥有 400 人规模、分布在五座城市的本地团队。业务越做越大，招聘也变得越来越“挑”：既要招懂AI医疗算法的技术高手，又要找能跨中美文化沟通的管理者，还要在高竞争的美国人才市场抢到稀缺的中高端岗位。

资本和战略能铺路，但真正能让团队跑起来的，是一个个找到对的“关键人”。



头部互联网公司 14天搞定美国高管！

过去十年，中国企业在全球化浪潮中持续加速。据德勤《2024中国企业全球化蓝皮书》数据显示，截至2023年，中国已有超过7.7万家企业开展海外业务，涉及制造、消费品、数字经济、医疗健康、新能源等多个高技术领域。其中，一批头部科技公司不仅在海外实现营收破亿，更在美国、东南亚、中东等地设立研发与区域总部，参与全球市场主导权的博弈。



当战略走向海外，组织也随之迁移，“人”成为最难也最关键的一环。尤其在美国这样的高技术人才市场，不少出海企业发现：再强的资本和业务能力，也可能败给一个岗位的误判。

企业背景

这是一家世界领先的互联网科技公司，在全球多个国家设有分支机构。其美国子公司早在2011年就已设立，总部位于加州帕洛阿尔托，目前在美拥有400人规模的团队，覆盖洛杉矶、帕洛阿尔托、尔湾、西雅图和纽约等多个办公室。

随着战略重心的扩张，公司逐步加大了在美研发与运营方面的投入，在多个赛道推进本地化发展。出海十余年，从“小团队打基础”走向“全链条搭建”，如今的招聘需求也日益精细和专业。

遇到的挑战

随着本地团队体量扩大，公司开始面临新的挑战：

岗位专业性强：如Comp & Benefit Specialist、IT Support、智能医疗AI工程师（NLP/ECG/CV）等，技术门槛高、经验要求严格；

中高端岗位多：涉及管理层及核心研发，通常需结合行业认知与公司战略进行判断；

组织文化中西交汇：虽然是在美国设岗，但不少岗位汇报线仍在国内，文化适配成为一道隐形门槛；

内部协作链条长：多地多部门协同，一旦判断误差，就会拉长招聘周期，甚至错失优秀人选。这些挑战，不仅是招聘本身的难点，更是组织走向“本地化协同”的一道道坎。

HireIO的策略

HireIO在这个项目中，采取了“结构化、双向打通”的方法，帮助客户搭建起稳定的人才供应链。



对客户——不仅是“招人”，而是“理解组织”

HireIO首先与客户深入对接，从组织架构出发，梳理各岗位的上下游关系及能力模型，并围绕HR团队面临的问题进行研判：

- 拆解岗位需求，协助制定清晰、实用的人才画像；
- 针对客户内部复杂的判断机制，提供候选人背景比对报告，辅助面试官做出更精准判断；
- 帮助客户发现原本模糊或“藏在话里”的关键用人需求，协助对齐决策链条。



对候选人——不仅是“推荐”，而是“文化引导”

在推荐过程中，我们不仅介绍岗位内容，也坦诚介绍公司文化，例如：节奏快、沟通偏中式、决策链条紧密等，并通过沟通技巧和文化翻译，帮助候选人调整预期：

- 提前校准候选人期望，避免后期摩擦；
- 挖掘候选人亮点，结合岗位目标进行精准匹配；
- 处理好“个人动机”与“组织诉求”之间的连接。

最终，从推荐候选人到发出 Offer，仅用不到两周时间。后续客户逐步扩大合作范围，HireIO也协助其完成了研发类岗位的招聘。

超越招聘：深度价值

美国并不缺人才，但缺乏的是“能让人才信任的中国企业”。

招聘，是出海本地化的第一步，也是一场“认知升级”的修炼之旅。它要求中国企业抛开在国内的路径依赖，从本地市场、文化、制度出发，真正建立起属于自己的雇主品牌与人才策略。

我们相信：只有真正理解海外市场的人，才能招到真正适合的人。

关于HireIO

HireIO 海拓优才，专注为中国企业提供全球招聘与本地化落地支持。不仅提供招聘服务，更协助企业制定全球用人策略，规避合规风险，构建具有韧性的人才体系。

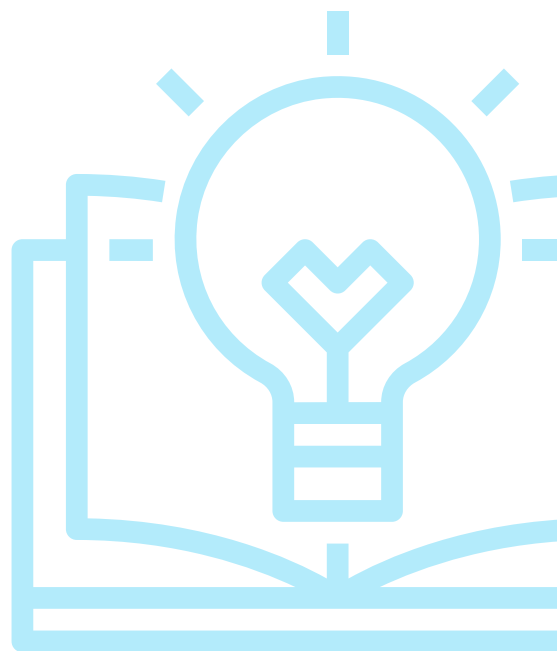


HireIO 陪伴企业真实案例

美国在线教育市场近千亿 中国玩家能分走多少蛋糕？

全球在线教育正迎来高速增长，疫情后的用户习惯加速了市场转型。到 2025 年，美国在线教育市场规模将逼近 1000 亿美元，在线大学教育、学习平台与专业证书项目成为核心增长点。

机遇背后，是法规、文化与本地化运营的重重挑战。对于想在北美快速落地的教育企业来说，如何合规、高效地组建本地团队，已成为能否站稳脚跟的关键。



美国在线教育市场近千亿 中国玩家能分走多少蛋糕？

随着全球互联网教育需求的爆发，尤其是在疫情后，越来越多的用户涌向线上教育平台，国内领先的互联网教育平台纷纷寻求拓展海外市场。

根据 Statista 最新数据，到 2025 年，美国在线教育市场将达到998.4亿美元，几乎接近1000亿大关。尤其是在线大学教育、在线学习平台和专业证书平台，这些已经成为市场中的“明星项目”。

然而，尽管市场需求强劲，教育企业在进军海外市场时，因法规及文化差异面临巨大的挑战，这些平台往往要经历从0到1的艰难过渡。

如何顺利进入并实现本地？是企业面临的最大难题。

企业背景

今天分享的是一家国内互联网教育行业的领军者，决定独立运营开展海外业务的故事。

因为国内外教育体系和教育理念的不同，客户并未沿用国内品牌，而是决定在海外独立运营，在美国市场竞争激烈的情况下，他们的目标是通过精准的战略布局，打造一个全新的本地教育平台。



遇到的挑战

每个国家的法律体系和人力资源合规要求各不相同，尤其是美国，由于各州法规差异，企业在人才招聘、雇佣和发薪等方面面临巨大的挑战。

作为教育平台不仅需要迅速适应新市场，还必须保证在不同地区的合规性，确保人力资源的稳定发展。

在快速扩张阶段，如何在合规的基础上高效招聘并管理本地化团队，已经成为所有出海企业必须解决的关键问题。

HireIO的策略

通过模块化解决方案，HireIO帮助企业应对这些复杂问题，支持他们顺利进入北美市场，并克服海外扩张中的各种难题。无论是短期快速落地，还是长期的本土化运营，HireIO都提供全方位的支持，确保每个环节顺利推进。

HireIO海拓优才的优势：

- 高质量人才库

HireIO海拓优才凭借中国企业出海积累的双语及本地化高质量人才库，快速解决在全美招聘中的难题，迅速找到合适的本地人才。

- 合规雇佣，省心无忧

通过代雇佣模式，确保所有员工的招聘、薪酬、福利等符合美国各州的法规要求，避免合规风险，为客户的业务扩展争取宝贵时间，专注于拓展北美市场。

- 灵活的模块化服务

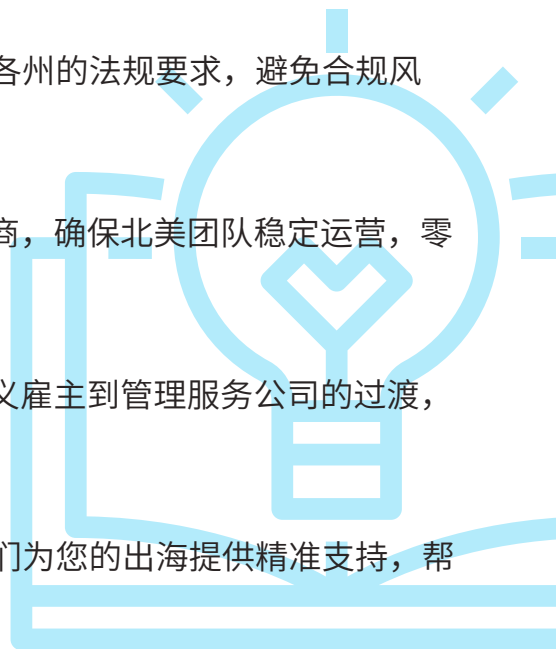
HireIO海拓优才可以从名义雇主无缝过渡为第三方管理发薪服务商，确保北美团队稳定运营，零风险、零投诉。根据客户需求，灵活选择服务，保障高效合规。

- 平稳的团队过渡

当客户完成本地团队建设后，HireIO海拓优才团队帮助完成从名义雇主到管理服务公司的过渡，确保北美团队的平稳过渡，最大限度降低风险。

- 全球视野，国内专业

依托国内互联网教育行业的丰富经验，结合国际化运营模式，我们为您的出海提供精准支持，帮助您快速适应海外市场，抢占先机。





消费品 行业出海篇

2025年，中国消费品品牌不再只是靠低价、爆款出海，而是正式迈入了“品牌化、长期化、本地化”的新阶段。

这一年，我们看到：

- “蕉内”成为日本“Z世代舒适生活”品牌代表；
- 花西子以“东方养肤”定位，在中东、美加打开市场，站稳中高端渠道；
- Ubras 在印尼与当地KOL联名，推出穆斯林女性友好系列，成为TikTok爆品；
- Cider 成功登陆美国线下零售体系，试水全渠道运营。

维度	关键数据（截至2025年中）
DTC品牌出海数量	超过 12,000 家（同比增长 24%）
中国消费品牌在TikTok Shop年销售	超过 90 亿美元，占平台总GMV约 32%
中国美妆品牌海外收入占比	超过 40% 的新锐美妆品牌海外营收占比已突破
拉美 & 中东成新兴热区	增速超 40%，已成Temu & SHEIN重点投入区域
平均出海用人成本结构	客服/内容/运营人力成本较国内高出 2.5~3 倍
HireIO客户中消费品公司占比	2025年上半年达到 28%，为出海增速最快的行业

三大趋势，重塑中国消费品牌的全球化认知

① 爆品逻辑 → 用户驱动

不再只靠上架就爆单，开始拼内容、拼社群、拼品牌力。

② 平替标签 → 文化自信

从“便宜”到“有趣有风格”，东方美学在全球市场破圈。

③ 远程操盘 → 本地作战

出海不是靠国内遥控，而是靠海外战队落地执行。

HireIO 陪伴企业真实案例

出海！ 一年赚800000000美元

一家在国内规模庞大、已经上市的头部家电公司，想要在美国市场快速扩张，却发现第一步就被卡住——没有注册本地实体，无法合法招聘，也没有确定的办公室；临时招人还闹出乌龙，让候选人直接放弃；对美国劳动法规一知半解，内部流程又繁琐缓慢。技术和产品足够强，但要在北美市场跑起来，他们必须先补上一整套本地化运营和人才搭建的功课。



出海！一年赚8000000000美元

这几年，中国家电行业在全球市场表现强劲。

根据Verified Market Research，2024年中国家电市场规模达到432亿美元，预计到2031年将增长至800亿美元，年复合增长率（CAGR）为8%。这一增长得益于中国强大的制造业基础和供应链优势。

而作为全球最大的家电市场之一，美国市场早在2022年规模就达585亿美元，且由三星、惠而浦等国际品牌主导，中国企业要想分一杯羹，不仅需要技术优势，还需深入了解本地消费者、法规和文化。

企业背景

客户是一家国内头部家用电器公司，在国内规模巨大，并且已经上市。他们找到我们，想在美国快速扩张。

遇到的挑战

缺乏本地实体

该企业未在美国注册公司实体，导致无法开设银行账户或合法招聘员工。这种基础性缺失直接限制了业务开展。根据HireIO海拓优才的市场调研，缺乏本地化运营能力是中国家电企业全球化中的普遍问题。

- 招聘流程低效

招聘在临时办公室进行，办公地点尚未确定，导致候选人体验不佳。之前就有一位候选人在入职前一天被告知办公室搬迁，通勤时间增至三小时，最终放弃入职。这种混乱损害了公司形象。

- 法律合规性不足

企业对美国劳动法规缺乏了解，会引发法律风险。例如，劳动合同、加班规定和反歧视法在美国有严格要求，忽视这些可能导致诉讼。

- 内部流程复杂

客户公司的多个HR同时处理同一事务，反复询问候选人相同问题，决策缓慢。这种低效的汇报线反映了传统企业文化的“通病”，与美国市场注重效率的文化格格不入。

- 人才期望错位

企业希望从美国公司挖角资深人才，但这些人才往往缺乏对中国市场的认知。

HireIO的策略

为应对上述挑战，HireIO海拓优才协助企业做了如下调整：

招聘战略规划

- 市场研究：深入分析美国消费者偏好、竞争格局和法规要求。
- 基础设施建设：注册公司实体、开设银行账户并确定办公地点。
- 长期承诺：制定清晰的五年计划，确保资源投入与目标匹配。

本地化与文化适应

- 本地人才：雇佣熟悉美国市场的管理人才，去弥合文化差异。
- 产品调整：根据美国消费者习惯优化产品设计，跟优势产品做出区分。
- 营销策略：通过本地化广告和社区活动提升品牌亲和力。

优化招聘与HR实践

- 流程简化：明确HR职责，减少重复沟通，提升决策效率。
- 候选人体验：确保面试承诺候选人的福利待遇可以及时兑现，增强企业品牌信任。

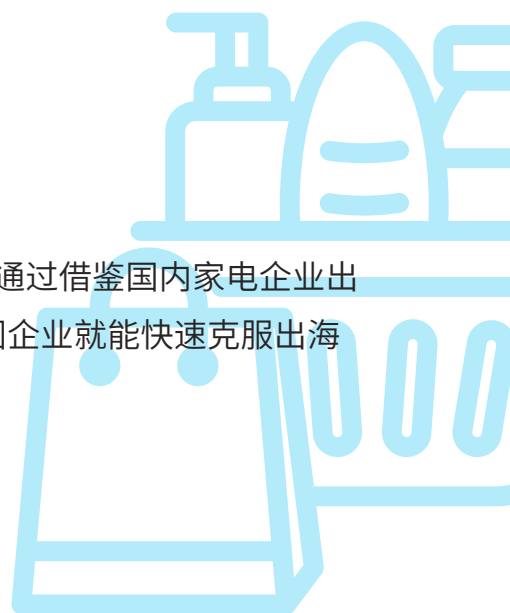
成本效益

- 本地生产：建议考虑在美国或邻近地区设厂，降低物流成本。同时协助企业考察美国本地企业建厂要求和资金要求，以及审核标准等。
- 供应链优化：与本地供应商合作，确保零部件供应稳定。

超越招聘：深度价值

8亿美元的销售目标不仅是数字，更是企业全球化能力的试金石。通过借鉴国内家电企业出海成功案例，结合深入的市场研究、本地化策略和高效运营，中国企业就能快速克服出海障碍，在美国市场站稳脚跟。

HireIO海拓优才希望帮助更多的企业成功出海，亮相国际展台！



HireIO 陪伴企业真实案例

风头正劲的消费电子品牌 如何在北美读懂“森林法则”？

在国内，他们是小家电和个护领域的黑马；在海外，他们却陷入“叫好不叫座”的困境。过去一年多，这家消费电子品牌试图用总部远程推动北美市场，但品牌认知迟迟打不开。终于，他们意识到：光靠产品冲不进消费者心智，必须用本地化团队去讲好品牌故事。于是，他们找到我们，要在北美迅速落地三大关键岗位——总经理、PR 和市场负责人。



国内风头正劲的消费电子品牌 如何在北美读懂“森林法则”？

经历语言失灵、文化误撞、流程失控……

从一次次踩坑中，他们终于学会如何在“海外森林”里重新落地、生长。

随着国内消费电子行业趋于饱和、红利消退，品牌间竞争日益激烈，从价格到技术再到渠道，都卷到极致。尤其在美妆仪器、个护设备、智能穿戴等细分领域，国产品牌开始密集出海，寻求海外新增长曲线。

企业背景

一个在国内小家电领域风头正劲的消费电子产品，近几年成功切入个人护理赛道，表现不俗。在中国市场攻城略地后，他们决定迈出更大一步——拓展海外市场。

过去一年多，海外业务主要由总部远程操盘。虽然产品本身具备竞争力，但营销始终打不开局面，用户认知偏低、转化效率不高，始终停留在“有产品、没品牌”的尴尬阶段。

意识到“靠国内团队远程遥控，出海只能是纸上谈兵”，他们找到我们，希望尽快在北美、日本、欧洲三大重点市场搭建本地化核心团队，真正实现从“卖产品”到“建品牌”的跨越。我们负责的是北美市场，任务也非常明确：三个关键岗位必须快速落地——General Manager、PR、Marketing。

客户的诉求很直接：

“时间紧，任务重，必须是本地人，预算不是问题，找对人最重要！”



遇到的挑战

语言、文化、流程全面“撞墙”

理想丰满，现实却很骨感。项目推进过程中暴露了典型的“组织出海三重矛盾”：

企业原本设想通过纯北美背景的本地团队，实现“无缝落地”。

但在实际面试阶段发现：

- 候选人不懂中文，无法理解总部战略意图；
- 面试官英文表达有限，沟通效率低；
- 面试需第三方全程协助翻译，流程冗长、信息损耗严重。

结果：沟通成本过高，协同效率低下，团队落地严重受阻。

管理理念与文化冲突

国内企业惯常的用人逻辑，在北美水土不服：

- 面试官单向提问、缺乏介绍，候选人认为“不被尊重”；
- 候选人明确拒绝周末晚间面试，但仍被要求参加，且最终面试官爽约；
- 雇主视面试为“审人”，候选人视之为“双向选择”。

最终，首批6位进入一面的人选全部选择退出，雇主品牌形象大打折扣。

合规与流程严重滞后

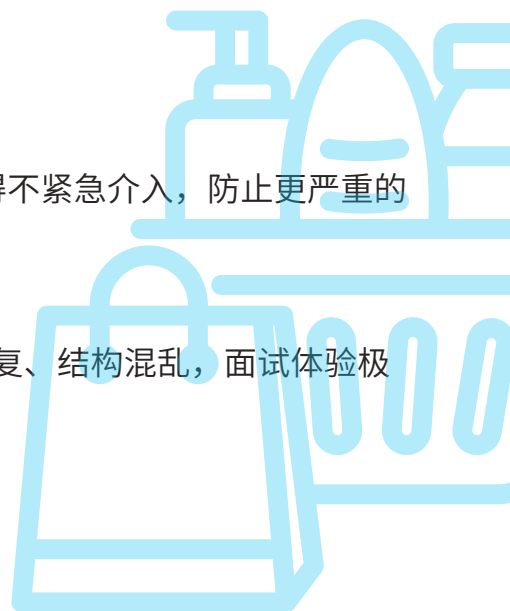
招聘过程中企业曾要求候选人提交：

- 免费完成品牌发展方案（包含完整PPT提案）
- 信用报告、体检报告等入职材料

这些在中国常见的流程，放在北美却直接触碰合规红线。我们不得不紧急介入，防止更严重的合规风险爆发。

面试流程碎片化，体验拉垮

客户为了“快速判断”，将多位面试官同时拉进线上面试，问题重复、结构混乱，面试体验极差，严重影响了候选人意愿和品牌吸引力。



HireIO的策略

三步打通“组织出海”任督二脉

面对重重挑战，我们从三个维度入手，重构整个招聘与组织落地逻辑：

重新定位“本地化团队”概念

不是“只招本地人”，而是“招能桥接中西的合适人”。

我们建议客户在关键管理岗位中配置至少一名双语、理解中国背景与北美规则的管理者，作为双向连接器。最终，General Manager 由一位熟悉中美商业文化、具备北美管理经验的华人高管出任，极大提升团队协作效率。

建立本地化的雇主沟通体系

我们为客户设计了一套标准化面试流程，覆盖：

- 双方自我介绍
- 面试流程说明
- 合法合规的提问话术
- 留出候选人提问时间

同时为所有面试官进行“本地化面试沟通培训”，帮助客户从“上对下”转为“平等互选”，重塑雇主品牌。候选人体验大幅改善，成功率提升明显。

全流程合规培训与流程重建

我们为客户进行了系统的美国招聘合规专项培训，涵盖：

- 面试中哪些问题不能问
- 候选人提交内容的边界与知识产权保护
- 入职前不应要求的个人信息类别
- 劳动合同标准及流程规范化建议

同时重建了岗位评估-面试安排-反馈机制-Offer流程的完整链路，让项目节奏从“碎片混乱”变为“结构清晰、节点可控”。



HireIO 陪伴企业真实案例

这家公司 盯上了海外铲屎官的钱包

近年来，北美宠物经济高速发展，市场规模与消费潜力双双攀升，吸引了越来越多中国品牌“重模式”出海——不仅出口产品，更将生产环节落地海外。

然而，高监管、高竞争与复杂供应链，让这一赛道远非“建个厂”那么简单。要在美国这样的成熟市场立足，企业不仅要满足FDA等严格法规要求，还需在品牌定位、供应链布局和本地化运营上做好系统规划。

本篇将以一家国内知名宠物食品品牌的美国市场探索为例，剖析重模式出海背后的机遇与挑战。



这家公司 盯上了海外铲屎官的钱包

在宠物经济狂飙突进的北美市场，一批中国宠物品牌开始选择“重模式出海”——不仅做品牌和销售，更把生产环节也落地到美国本土。

是跟风？是机会？还是挑战刚刚开始？

这事儿，远比你想的复杂。

2025年，全球宠物食品市场规模在1127.5亿美元至1366亿美元之间，而其中，北美地区明显占据主导地位，市场份额超过40%，特别是美国市场。

之前有数据显示，美国拥有约8970万只狗和7380万只猫，市场需求庞大。

企业背景

这次，我们HireIO海拓优才的客户是一家在国内宠物食品市场有重要影响力的品牌，专注为宠物提供天然、无添加的健康食品。

在国内市场取得巨大成功后，客户希望将其品牌影响力扩展至国际市场，第一站就是美国。



遇到的挑战

严格的法规与政策

美国食品药品监督管理局（FDA）对宠物食品的监管极为严格，涵盖原料选择、生产标准、标签要求以及健康声明等多个方面。

尽管客户在国内拥有丰富的生产经验，但对美国市场的合规性要求仍不熟悉。例如，涉及宠物食品/保健品生产，需提前对接美国农业部或食品药品监督管理局认证。

- 激烈的市场竞争

美国宠物食品市场竞争异常激烈，多个国际品牌已占据主导地位，这些品牌不仅拥有强大的品牌认知度，还通过持续创新和营销策略巩固市场份额。

对于新进入者而言，如何在众多品牌中脱颖而出，成为一大难题。客户需要找到独特的品牌定位，以吸引美国消费者的关注。

- 供应链管理难题

为满足美国市场的需求，客户计划在美国建立本土生产基地。然而，这涉及到选择合适的供应商、确保产品质量以及控制供应链成本等复杂问题。

供应链的本地化不仅需要大量资金投入，还要求客户快速适应美国的商业环境和物流体系。



HireIO的策略

为帮助客户应对上述挑战，我们公司制定了全面的国际化支持计划，重点围绕市场调研和展会参与展开。

- 深入市场调研与展会参与

我们组建团队参与美国主要宠物食品展会，提前从1000多家参展商中筛选符合代工标准的目标供应商，并与行业专家、潜在合作伙伴交流，获取法规趋势、竞争格局及消费者偏好等一手信息。

- 供应商筛选与合作

通过展会面对面沟通和评估，我们锁定了多家符合天然、无添加标准且具备稳定供货能力的合作伙伴，为未来在美建厂奠定基础。

- 市场分析与战略建议

基于调研数据，我们提供市场规模预测、消费者偏好及竞争分析，评估直建工厂、代工及混合模式的可行性与成本回报。

调研成果与战略调整

结果验证了客户产品理念与美国市场的契合度，但考虑到高门槛与成本压力，客户决定暂缓建厂，先深耕国内市场。预计中国宠物食品市场2025年将达126.5亿美元，并在2030年增至206.1亿美元，年复合增长率10.25%。

超越招聘：深度价值

这一成功合作案例充分展示了国际化战略需要结合深入的市场洞察和灵活的调整。

美国的宠物食品市场虽然充满机遇，但其高门槛要求企业在进入前做好充分准备，通过优先深耕国内市场，客户不仅能够利用中国市场的增长潜力，还能为未来的国际化奠定更坚实的基础。

作为一家致力于助力中国企业出海全球的公司，我们将继续通过市场调研、展会支持和战略咨询等服务，帮助更多品牌在全球市场中脱颖而出。



跨境电商 行业出海篇

根据eMarketer与阿里国际站数据，2025年全球跨境电商交易额预计将突破6.3万亿美元，同比增长约14%，占全球电商零售总额的23%以上。其中，中国卖家贡献了全球跨境电商交易额的近40%，继续稳居全球第一。

在主要市场中，北美跨境电商规模预计达到1.2万亿美元，欧洲市场达1.1万亿美元，新兴市场东南亚与拉美则保持15%以上的年增速，成为出海卖家的重点布局区域。

今年的成果可以用“三化”概括：

亮点	深度解析
渠道多元化	独立站、平台、社交直播形成多点触达
品牌化	从价格驱动向品牌价值驱动转型，提升溢价能力
本地化	供应链、运营、营销全面向本地适配

2025年跨境电商面临的三大难题

市场竞争白热化

Temu、速卖通、Shopee等平台价格战持续，欧美市场同质化商品供应过剩，新品牌获客难度上升。

合规与政策成本攀升

VAT、关税、环保等合规要求趋严，欧美市场合规成本同比提升15%-20%。

新兴市场结构性挑战

东南亚、拉美等高增长市场支付方式分散、物流基础设施不均衡，制约了规模化运营。

HireIO 陪伴企业真实案例

14天搭好海外直播团队！ 揭秘营收千万背后的“黑五”闪电战

2025年，全球直播电商正在经历一场版图重绘。根据Grand View Research数据，美国直播电商市场收入在2024年达到17.49亿美元，这不仅是增速惊人的新兴赛道，更是全球零售数字化转型中最受关注的领域之一。

对于习惯了“双十一”和“618”大促节奏的中国企业来说，美国市场无疑是一片潜力巨大的新大陆。然而，跨越文化差异、法规门槛与本地化壁垒，远比在国内开一场直播复杂得多。尤其是在“黑色星期五”这样竞争极度激烈、时间窗口有限的节点，如何在短短三个月内完成从0到1的落地布局，几乎是一次商业版的“极限挑战”。



14天搭好海外直播团队！ 揭秘营收千万背后的“黑五”闪电战

“1,2,3上链接！”

说到直播卖货，国内的朋友们肯定是太熟了，谁没有在618、双十一激情消费、清空购物车来为平台贡献销售额，或者熬夜计算累积叠加的优惠，最终：原价5000，节日钜惠叠加店铺优惠平台红包，1500不到拿下！

在近几年直播电商与短视频席卷全球的浪潮中，有不少公司或者商家，已经把目标瞄准到了海外消费者，进军这一潜力无限的市场，试图用“中国式直播”，拿下海外市场。

企业背景

作为中国领先的MCN机构，这家公司管理着多个头部IP，覆盖美妆、时尚和生活方式等领域，日活跃用户超千万，稳居行业前列。

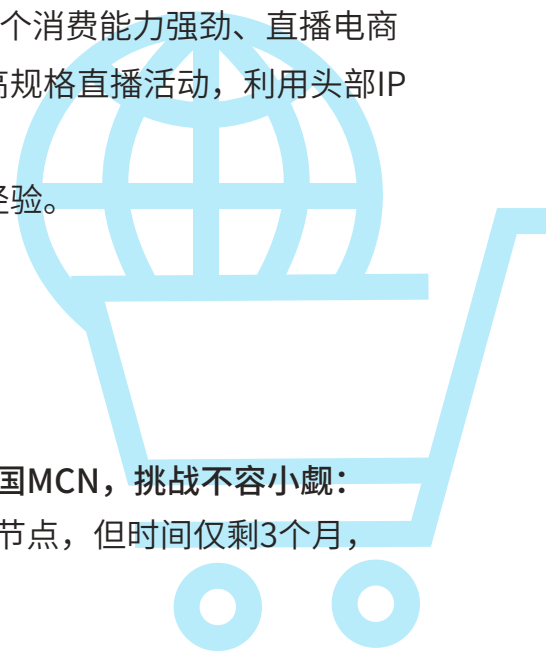
随着全球直播电商市场的火热崛起，公司将目光投向美国——一个消费能力强劲、直播电商渗透率快速攀升的市场，计划在“黑色星期五”期间推出多场高规格直播活动，利用头部IP的影响力吸引美国消费者。

然而，此前公司从未在美国设立长期办公点，缺乏本地化运营经验。

距离“黑五”仅剩三个月，时间紧迫，任务艰巨。

遇到的挑战

“黑五”向来都是“兵家必争之地”，但对于一家初次进入的中国MCN，挑战不容小觑：时间窗口狭窄，任务繁重：“黑五”是美国零售业最重要的促销节点，但时间仅剩3个月，公司需从0搭建完整运营体系，确保直播活动顺利开展。



基础设施搭建繁琐：落地美国需完成公司选址、办公室租赁与装修，甚至是员工宿舍安排、银行账户开设等基础工作。这些环节涉及对美国本地市场的深入了解，稍有延误可能影响整体进度。

本地化人才招聘：直播活动的成功依赖专业团队，公司需在美国招聘多位熟悉本地市场的直播运营专员。然而，数据显示，此类岗位平均招聘周期为4-6周（数据来源：LinkedIn），在紧迫时间下完成高质量招聘极具挑战。

合规与雇佣管理：美国劳动法规严格，2023年因签证问题导致的企业罚款案例增长20%（数据来源：U.S. Department of Labor）。公司需制定完善的雇佣管理制度，搭建发薪平台，并妥善处理员工签证及潜在法律问题，任何疏漏都可能导致业务受阻。

HireIO的策略

为应对这些挑战，公司与一站式人力资源解决方案综合服务商——HireIO海拓优才合作，制定了高效的落地策略：

远程与驻场协同

- 依靠HireIO海拓优才全球8个国家的业务分布和人员支持，快速组建了专业远程支持团队，确保实时协调，同时派遣资深顾问驻场美国，与客户团队紧密协作，提升执行效率。

模块化执行计划

- 针对基础设施、招聘、合规和雇佣管理制定详细且专业的计划，明确时间节点，确保在时间范围内完成所有前期工作。

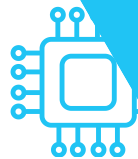
本地化资源整合

- 凭借对美国市场的深刻洞察以及1.6亿+人才资源库，HireIO海拓优才精准高效对接本地供应商、招聘渠道和法律顾问，极大缩短从选址到合规的实施周期。

超越招聘：深度价值

在HireIO海拓优才的助力下，仅用两周便完成4个关键岗位的招聘，包括直播运营专员和本地化营销专家，招聘速度比行业平均水平快近50%。这些人才的加入为“黑五”直播活动筹备注入强心剂。

与此同时，办公室选址、银行账户开设等基础设施工作也在客户需求时间内同步完成。这家MCN的美国拓荒之旅标志着其全球化战略的重要里程碑，依托HireIO海拓优才的专业支持，公司以最快速度适应新市场，“黑五”首战告捷，极大增强了公司扩大业务的决心和信心。



新能源与汽车行业出海篇

2025年，中国新能源与汽车行业出海延续了高速增长趋势，出口量与全球影响力均创下历史新高。

出口规模稳居全球第一

据中国汽车工业协会数据，2025年上半年中国汽车出口约320万辆，其中新能源车型占比接近38%。全年有望突破650万辆，实现连续三年位列全球汽车出口冠军。

主要增长来源包括欧洲、东南亚及中东。

头部品牌全球化提速

比亚迪、吉利、上汽在全球电动车销量榜中持续上升，比亚迪已在巴西、泰国、阿联酋等市场进入前五畅销车型榜。中国品牌不再仅凭价格取胜，而是在续航里程、充电效率、智能驾驶等领域与特斯拉、现代等国际品牌形成正面竞争。

供应链与生产基地国际化布局

从单一出口模式转向“本地生产+销售”模式。比亚迪泰国工厂、奇瑞巴西工厂、上汽印尼工厂已相继投产，降低了关税与物流成本。宁德时代、亿纬锂能等电池厂商同步在欧洲、东南亚建立产能，保障海外交付稳定性。

企业们面临的挑战与不确定性

贸易与关税壁垒

欧盟反补贴调查或将导致8%-15%关税。美国封锁持续，墨西哥等地加严审查。

品牌溢价不足

高端市场售价普遍低20%-30%。
缺乏品牌故事与情感链接。

法规与技术适配

电池安全、自动驾驶、数据安全标准差异大。智能网联面临数据出境与隐私压力。

竞争加剧

特斯拉降价、丰田加码插混。
当地品牌（VinFast、塔塔新能源）快速崛起。

HireIO 陪伴企业真实案例

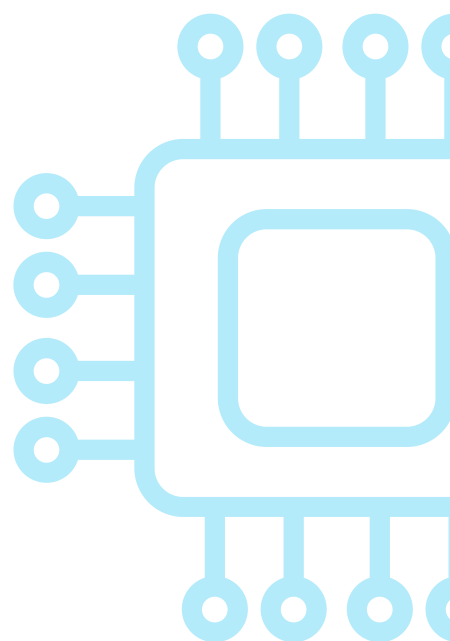
储能风口下的人才战： 如何两周招满核心岗位？

当全球能源的大船全速驶向“零碳”彼岸，储能就是那台让船提速的发动机。

而在美国，这个全球第二大储能市场，风正劲、浪正高——政策加码、技术突飞，市场规模像加了涡轮一样狂飙。

中国企业看准时机扎堆出海，但要在这片蓝海抢到“头排座”，不仅要有产品，更得有能打的团队。

这一篇聊聊国内顶尖能源服务商的故事，解析HireIO海拓优才如何以高效的人才交付与行业洞察，助力其快速抢占市场先机。。



储能风口下的人才战： 如何两周招满核心岗位？

随着全球能源结构的深度转型，储能作为新能源发展的核心支撑，正迎来爆发式增长。尤其是在美国这一全球第二大储能市场，政策利好与技术进步叠加，为中国企业“走出去”提供了绝佳机遇。

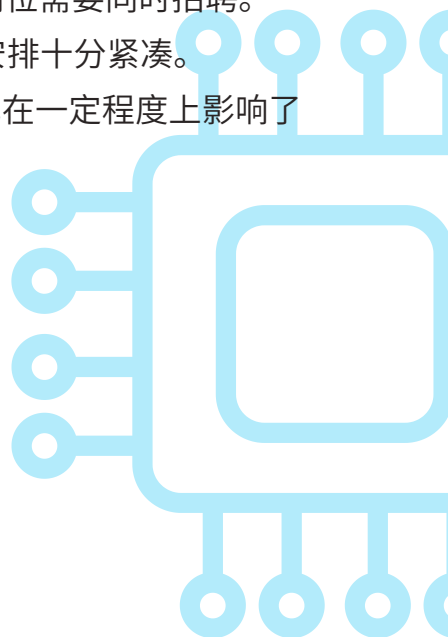
企业背景

客户的储能业务在美国的团队规模约为50人左右，设有湾区和纽约两个主要办公室，并在项目所在地如密西西比、德州、加州等地开设驻场办公室。然而，作为一个处于初级运营阶段的海外团队，美国分公司的组织架构和团队建设相对不够完善，法务、业务发展、技术支持等关键岗位仍处于缺失状态，负责招聘的HR仅有一人。

遇到的挑战

这种初创期的团队结构给业务发展带来了不小的挑战。

- 由于客户所处行业的特殊性，对候选人的要求相对较高，符合条件的人才相对有限。
- 团队处于初级阶段，缺失岗位较多，在与客户合作之初，近10个岗位需要同时招聘。
- 负责招聘面试的hire manager只有一个，时间紧、任务重，面试安排十分紧凑。
- 与客户和候选人之间存在时差问题，招聘顾问需要随时待命，这也在一定程度上影响了工作效率。



HireIO的策略

在招聘策略方面，HireIO海拓优才团队针对客户公司所处行业的特殊性，前期做了充分的调研准备工作，通过对标公司筛选候选人，以保证后期交付的效率和准确性。在多岗位同时招聘的情况下，团队根据岗位的优先级进行筛选，确保急需岗位如Contract Manager、Field Application Engineer等能够优先得到满足。

在面试流程管理上，HireIO海拓优才团队及时跟进候选人和HR的时间安排，优化面试流程，提高面试效率。为了克服时差带来的挑战，团队提供7*24小时的客户支持，灵活安排工作时间，适应时差需求。

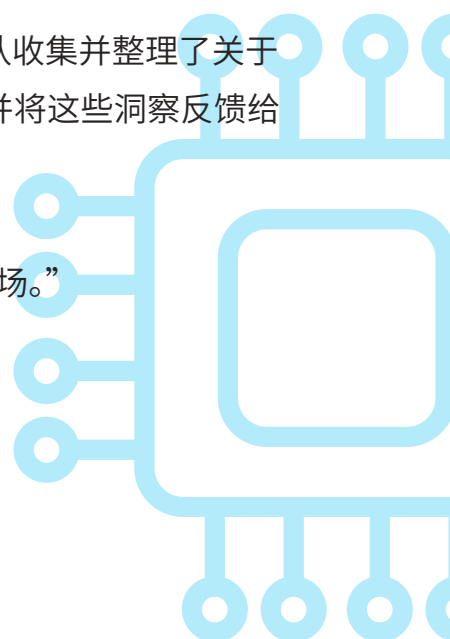
这些措施的综合实施，使得两个急需岗位从推荐候选人到发放offer仅用了不到两周的时间，展现了团队的高效执行力。

超越招聘：深度价值

不同于传统猎头服务，HireIO海拓优才更注重为客户创造可持续价值。在与候选人接触过程中，团队不仅挖掘其专业背景，也深入了解行业现状与市场动态。

通过与工程师、销售、项目经理等不同角色的候选人沟通，HireIO团队收集并整理了关于美国储能市场的关键信息，包括客户期待、竞品策略、技术演进等，并将这些洞察反馈给客户，帮助其优化业务决策。

正如客户所评价：“HireIO不仅帮我们找到了人，更帮助我们看清了市场。”



HireIO 陪伴企业真实案例

国内新能源巨头拼命抢人 比拼技术更拼人心

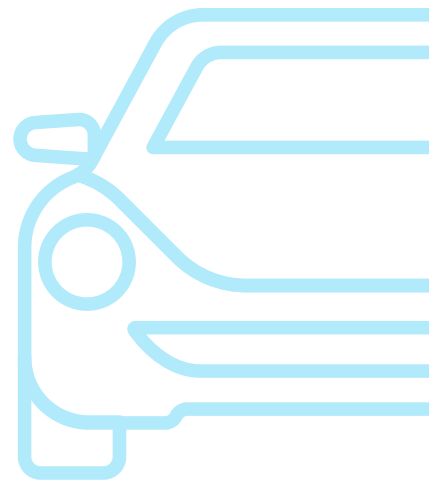
电动车的硝烟，早已烧到全球每一个角落。

可当中国新能源巨头踏进美国，才发现——车可以几个月下线，人却可能几个月都找不到。

这是一个现实得不能再现实的故事：

在加州兰开斯特，一座足足有55万平方英尺的巴士工厂已经准备就绪，却为招到一位既懂消费电子、又能跨文化沟通的机械工程师，几乎翻遍全美。

条件严苛到人才库瞬间缩水成“水坑”，流程长到能拍成连续剧——这不仅是一场招聘，更是一场跨洋的耐力赛。



国内新能源巨头拼命抢人 比拼技术更拼人心

近年来，中国新能源汽车品牌加速出海，正在全球市场占据越来越重要的位置。2024年上半年，中国新能源车全球销量占比已超过30%，出口量同比增长超20%，连续蝉联全球最大新能源汽车出口国。在美国市场，份额也突破15%，部分车型跻身热销榜前列，竞争力持续攀升。

企业背景

这一家具代表性的企业，总部设于洛杉矶市中心，在加州兰开斯特拥有55万平方英尺的巴士制造工厂，体系成熟、制造扎实，已在美国实现本地化布局多年。

随着业务快速扩张，企业急需扩充研发和工程团队，眼下正在美国本地寻找一位有消费电子经验的机械工程师。

听起来不复杂？别急，真正的难点才刚刚开始。

遇到的挑战

岗位要求写满3页纸也不嫌多

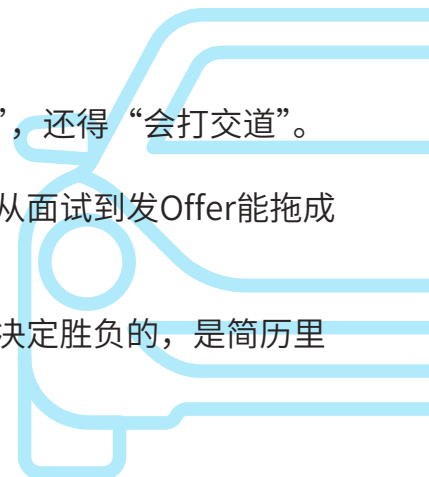
专业对口：这个岗位不是造车那么简单，而是要会造“电子产品里的车”。工程师需有消费电子相关经验。

身份要求：公司要求候选人是美国绿卡或公民，且最好能讲中文。
人才池顿时缩成了小水坑。

性格画像：需要外向灵活，能在中美文化中自由切换，不只是“会干活”，还得“会打交道”。

流程关卡：客户是国内大型集团，内部职级制度严格，流程非常严谨，从面试到发Offer能拖成连续剧。

归根结底，这是一份对技术背景与沟通能力“双高匹配”的岗位，真正决定胜负的，是简历里写不出的软实力。



HireIO的策略

在标准流程里，做定制化匹配的那一个：

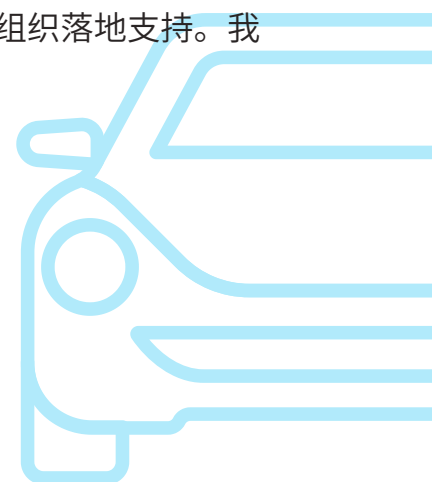
- HireIO不是简单筛简历，而是通过与候选人深入沟通，发掘隐藏在技术背景背后的沟通能力、适配度与软性特质。
- 知道客户流程长、节奏慢，我们干脆提前布局，把合适的人才排好队，实现梯队式交付，尽量帮客户节约时间成本。
- 面对客户极为具体的“画像”，HireIO在美华人工程师社群中精准发掘绿卡/公民身份的潜在人选。

最终，我们成功推荐了几位不仅能干活，还能搞定人和流程的优质人才，顺利帮客户填补团队缺口。

超越招聘：深度价值

在全球化进程不断加速的今天，企业“出海”不再只是市场扩张，更是组织能力的延伸。如何在陌生市场高效组建本地化团队，平衡速度、合规与文化差异，是每一家企业必须面对的核心课题。

HireIO海拓优才专注为中国企业提供本地合规、人才招聘、市场洞察与组织落地支持。我们相信，出海是系统协同和长期建设，不是单点突破。





SAAS

行业出海实录

2025年，中国SaaS出海进入“深水区”

过去几年，从跨境电商ERP，到AI客服与AIGC生产力工具，再到SCRM与垂直行业解决方案，中国SaaS厂商持续刷新海外市场渗透率。

2025年，竞争从速度赛道转向质量赛道，产品与服务的差异化能力，成为决定能否稳住市场的关键。

今年的SaaS出海，可以用“三高一慢”来概括：

- 高渗透：在东南亚、中东的核心行业形成较强覆盖，本地客户与合作伙伴数量持续增加。
- 高ARPU：海外单用户平均收入是国内的2-3倍，付费率和续费率均提升。
- 高认知：更多厂商进入Gartner、Forrester等国际榜单，品牌认知度上升。
- 增长放缓：欧美市场客户获取成本上升，竞争趋于饱和。

SAAS三大难题正在集中爆发

合规与数据安全压力加大

欧美、澳大利亚等国收紧数据跨境与AI透明度要求，要求本地部署与多版本架构并行，增加了研发与运维成本。

本地化深度不足

语言UI虽已翻译，但行业流程、支付方式、合规认证等仍存在差距，高壁垒行业（医疗、金融）落地周期长。

销售与渠道体系短板

依赖国内远程销售难以深度触达客户，本地渠道伙伴黏性不够，客户流失率高于本地竞争对手。

HireIO 陪伴企业真实案例

一家餐饮SAAS公司 如何在北美市场“分得一杯羹”？

过去几年，中国茶饮在海外掀起了一波小高潮——从奈雪的茶、茶百道到蜜雪冰城，每一次IPO、每一个敲钟，都像是在告诉世界：“我们的茶，不只是味道，还有生意。”

其实，茶饮只是餐饮出海热潮的一个缩影。过去十年，全球餐饮行业经历了翻天覆地的变化——数字化、AI、自动化、在线点餐平台……科技正在重塑餐饮的一切。与此同时，消费者对便捷、个性化和高效服务的需求不断攀升，餐饮企业的玩法也被彻底升级。



一家餐饮SAAS公司 如何在北美市场“分得一杯羹”？

4月17日，霸王茶姬登陆纳斯达克，上市首日市值突破59亿美元，成为中国茶饮赴美第一股。

再往前追溯，

2021年，奈雪的茶成为中国第一个新茶饮IPO；

一年前，茶百道港交所敲钟；

今年2月，古茗港交所挂牌；

今年3月，蜜雪冰城，新一代港股“冻资王”；

.....

当然，更多的企业们仍都还在观望状态。

但与此同时，行业的变化正在快速而剧烈地发生着。

以餐饮行业为例，在过去十年中经历了翻天覆地的变化，数字化转型成为推动行业发展的核心动力。2025年，全球餐饮行业迎来强劲复苏，同时，消费者对便捷、个性化和高效服务的需求不断攀升。

人工智能（AI）、自动化和在线订购平台的普及为餐饮企业提供了前所未有的机会。然而，伴随机遇而来的是挑战，尤其是在人才招聘和市场竞争方面：86%的餐饮公司报告人手不足，98%的运营商担忧劳动力成本。

企业背景

公司是一家成立于10+年的餐饮数字化解决方案提供商，专注于扫码点单系统、平板点单软硬件、POS结账系统及立式点单柜机等产品。总部位于美国纽约，北美设有多个办公室，基本覆盖了华人聚集区域。

随着北美市场的快速扩张，公司计划进一步开放多个岗位，包括销售（Sales）、市场（Marketing）、解决方案工程师（Solution Engineer）、客户服务（Customer Service）和业务拓展（BD）、软件工程师（SWE）等，旨在支持公司业务的持续增长。

遇到的挑战

候选人筛选难度大

- 销售岗位要求高：销售岗位普遍都是稳定的底薪，所以收入依赖佣金，需候选人具备自驱力、熟悉餐饮行业并能承受不确定性。
- 行业转换难题：许多候选人来自非软件或餐饮行业，缺乏相关经验，难以快速适应跨领域业务。初期筛选阶段，大量无地推经验的候选人被淘汰，通过率低。
- 经验匹配不足：部分候选人缺乏餐饮数字化解决方案的实战经验，增加培训成本和上岗周期。

行业数据显示，86%的餐饮公司面临人手不足，凸显人才短缺的普遍性 (数据来源：Catersource)。此外，北美科技行业对AI等专业人才的需求激增，非科技行业（如餐饮）也在招聘技术人才，加剧了竞争。

招聘流程管理压力

- HR资源有限：公司内部HR团队规模小，难以高效处理激增的招聘需求，需依赖外部平台（如HireIO海拓优才）跟踪候选人进展。
- 全美范围招聘复杂：岗位覆盖多个城市，地域分散导致寻源和面试协调成本高，HR需投入大量时间处理跨区域沟通。

薪资竞争力不足

- 入门级岗位（如销售）和部分管理层岗位薪资低于行业平均水平，吸引力较弱。2025年，北美科技和餐饮行业对高端人才的争夺加剧，98%的餐饮运营商担忧劳动力成本，薪资竞争力成为招聘瓶颈 (Restaurant Business Online)。

SaaS

HireIO的策略

为应对上述挑战，我们HireIO海拓优才结合2025年行业趋势，制定了以下优化措施：

优化候选人筛选策略

- 明确目标画像：优先选择有野心、熟悉餐饮行业、适应佣金制的候选人。通过结构化面试评估自驱力、抗压能力和行业洞察力，例如案例分析测试候选人对餐饮数字化场景的理解。
- 定制化筛选流程：为行业转换者推出短期培训计划，补齐餐饮或软件行业知识；优先筛选有地推经验的候选人，降低淘汰率。

提升招聘流程效率

- 反向推动流程：与客户深度协作，主动获取候选人反馈，预判面试进度，减轻HR压力。建立数据驱动的招聘仪表盘，实时监控进展。
- 强化HR协作：与HR团队每日同步候选人动态，缩短决策周期。利用视频面试和AI筛选工具降低跨区域招聘的沟通成本。

差异化薪酬宣传

- 突出佣金潜力：宣传销售岗位的佣金上限，展示成功案例（如优秀销售年收入翻倍），吸引自驱型人才。
- 灵活薪酬设计：为管理层岗位探索股权激励或绩效奖金，增强吸引力。

资源整合

- 深耕华人圈资源：利用北美华人社区网络，通过内部推荐和行业协会活动扩大候选人群，降低地域分散的寻源难度。
- 聚焦长期需求：集中资源招聘核心岗位（如销售、解决方案工程师），持续深耕餐饮数字化领域，强化雇主品牌。

最终，HireIO海拓优才在比预期更短的时间内，超额完成团队季度增长需求。

超越招聘：深度价值

2025年，北美餐饮行业的数字化转型正迎来关键时刻。

专注于餐饮数字化解决方案的公司需要在技术创新、人才招聘和市场策略上持续优化，以抓住市场机遇并应对挑战。同步通过提供先进的数字化工具、优化招聘流程和提升薪酬竞争力，这样不仅能助力餐饮企业实现高效运营，还能在北美市场中占据领先地位，为行业的未来发展注入新的活力。

HireIO陪伴企业真实案例

宠物SAAS初创出海，杀疯了

在宠物经济热度飙升的当下，一家专为宠物商家打造的SaaS初创公司，正带着A轮融资冲向美国市场。

雄心满满，却卡在了出海常见的第一道难关——招人。

没有专职HR、流程混乱、CEO亲自面试还常常“鸽”掉候选人……在人才争夺激烈的美国，这些问题分分钟让好候选人溜走...



宠物SAAS初创出海，杀疯了

企业背景

这家初创SaaS公司专注于为宠物商家提供高效的SaaS平台，已成功获得A轮融资，正计划在美国招聘Customer Success、Finance、Marketing和HR等关键岗位。

然而，作为一家处于团队搭建初级阶段的公司，其缺乏专职HR和完善的招聘系统，导致招聘流程问题频发，严重影响雇主形象。

遇到的挑战

初创公司在出海过程中，招聘环节往往成为瓶颈。

以下是该公司面临的主要问题：

缺乏ATS系统：大多数初创公司尚未建立Applicant Tracking System（ATS，申请者跟踪系统），或即使有，也因无人管理而效率低下，导致招聘流程混乱。

沟通效率低：由于没有专职HR，面试任务落在了CEO肩上。然而，CEO身兼业务拓展、公司管理等多重职责，难以安排面试时间，经常导致面试延误或中断。

面试考察偏差：缺乏充分准备的面试可能导致考察方向偏离岗位要求。例如，在面试Customer Success岗位时，CEO更关注候选人的逻辑能力，而忽略了其实际客户服务经验和问题解决能力，这与岗位要求不符。

筛选方式过于单一：公司依赖笔试成绩进行初步筛选，虽然能加快流程，但对于Customer Success等需要灵活性的岗位，笔试无法全面评估候选人能力，容易错过优秀人才。

SaaS

HireIO的策略

针对上述问题，HireIO海拓优才为客户提供以下专业支持：

- **招聘流程追踪：**HireIO海拓优才帮助客户实时跟踪招聘进展，提供及时反馈，确保流程高效推进。
- **面试时间协调：**通过跟踪CEO日程，HireIO海拓优才协助安排面试时间，并在面试前与CEO沟通，确保充分准备。
- **人才画像与面试指导：**HireIO海拓优才为每个岗位提供详细的人才画像，并列出具体的面试问题，帮助面试官精准评估候选人。
- **优化筛选机制：**HireIO海拓优才建议将笔试成绩作为参考而非决定性因素，结合面试表现综合评估，避免错过潜在优秀候选人。

超越招聘：深度价值

根据最新数据，SaaS行业在全球范围内持续蓬勃发展。

2024年，SaaS市场规模已超过3170亿美元，预计2025年将进一步增长 (来源：Statistics)。

成功出海的SaaS公司平均年收入增长率可达13%，一些头部企业如Netflix的国际市场收入占比甚至超过50% (来源：SaaS International Expansion)。

然而，出海并非一帆风顺，以下是2025年想要出海的SaaS公司在国际扩张中需关注的两大趋势：

SAAS出海需关注：

01

本地化与监管合规

国际拓展成功的关键在于本土化，包括语言、支付系统和文化适应。

02

技术与创新趋势

专注于特定行业（如法律科技、医疗保健）的SaaS解决方案在国际市场上具有显著的竞争优势。
AI驱动SaaS市场预计到2031年将达到7703.2亿美元，复合将达到40.2%

对于大部分初创SaaS公司而言，国际扩张是机遇与挑战并存的旅程。而招聘环节的优化不仅是团队建设的基础，也是树立良好雇主形象的关键。通过HireIO海拓优才的专业支持，客户公司能够有效应对招聘挑战，为出海奠定坚实基础。



泛娱乐 行业出海实录

过去几年，从短视频平台到移动游戏、网络文学、虚拟偶像和直播带货，中国泛娱乐企业在全球范围内持续扩大影响力。

2025年，出海从“跑马圈地”进入“深水精耕”，竞争的焦点从流量抢夺转向内容质量、生态建设与变现效率。

今年的出海成果可以用“三高一多”概括：

高渗透：短视频与移动游戏在东南亚、中东、拉美的渗透率持续提升，部分产品已进入当地App下载榜Top 3。

高收入：头部游戏厂商海外营收占比超过70%，部分短视频平台海外广告收入年增幅达40%。

高认知：多家平台在海外社交媒体获得强势品牌标签，本土化运营账号粉丝破千万。

多元化变现：订阅、广告、电商、虚拟礼物、IP联动等模式叠加，单用户生命周期价值（LTV）显著提升。

三大出海难题正在集中爆发

合规与内容审查压力升级

欧美、东南亚等市场相继出台更严格的内容审查与数据保护法案，短视频、直播、互动游戏需建立本地内容审核与数据合规体系。

本土化内容深度不足

部分产品仍以“全球统一版本”为主，忽视当地文化、语言习惯及热点，导致用户粘性不足、活跃度下降。

流量成本持续攀升

海外市场广告投放成本同比上涨15%-30%，单纯依靠买量的模式已难以支撑长期增长。

HireIO 陪伴企业真实案例

文娱出海新样本 60天破解北美二次元人才荒

二次元经济，正在成为全球文娱产业的新引擎。

2025年，动漫与游戏产业在全球范围迎来爆发式增长，从流媒体到VR/AR，从社交平台到跨国IP联动，市场规模一路飙升至376.99亿美元，并以9.8%的年复合增长率奔向更高峰。尤其是北美，以16%的增速领跑世界，已成为各路文娱品牌的必争之地。

在这股热潮中，一家中国文娱初创企业决定切入北美二次元市场，从零组建团队，直面人才稀缺、品牌真空与强势竞争的多重挑战——而他们的故事，正是2025年中国文娱出海的一个缩影。

文娱出海新样本 60天破解北美二次元人才荒

如果你觉得“二次元经济”还只是“小打小闹”的话，就错了。

2025年，全球动漫与游戏产业正迎来爆发式增长，市场规模与影响力持续扩大。根据 Grand View Research，2025年全球动漫市场规模已达376.99亿美元，预计到2030年将增至602.72亿美元，年复合增长率（CAGR）为9.8%。

这一热潮由多重因素驱动：

- 社交媒体平台催生了全球粉丝社区
- 流媒体服务提升了内容可及性
- 虚拟现实（VR）与增强现实（AR）技术革新了用户体验
- 国际合作与动漫IP衍生游戏的热潮进一步推动了市场扩张

北美市场尤为引人注目，其动漫市场预计2025年至2030年将以16.3%的年复合增长率快速增长，美国市场更以16%的增速领跑。

这一趋势为中国文娱企业提供了前所未有的机遇，也成为其全球化战略的焦点。

企业背景

客户是一家文娱类的初创企业，在国内已经具有一定规模，主创人员基本都来自中国互联网大厂。其主要产品是针对二次元圈层的内容社交产品，例如声优直播、广播剧、动漫、网络综艺等。

客户打算在北美地区拓展业务，在美国注册了一个公司，并且办公室也准备好了，急需从0到1将北美团队搭建起来。

遇到的挑战

人才困局：寻找“多面手”与“开拓者”

招募“美国1号员工”是一项艰巨任务，理想候选人需要具备KOL级别的社群影响力，并且能有优秀的BD能力，同时拥有团队搭建经验。

据Newzoo数据，北美二次元从业者仅占数字娱乐行业3.2%，寻找符合条件的人才如同大海捞针。

品牌真空：从零构建市场认知

北美二次元消费市场潜力巨大，但像是Crunchyroll和Funimation等平台已经发展比较成熟，占据了62%的市场份额，新品牌需通过差异化定位突破垄断。

HireIO的策略

社交裂变式人才搜寻

突破LinkedIn等传统渠道局限，深入Anime Expo、Comic-Con等线下场景，并成功接触23位潜在候选人。薪酬设计通过精确的第三方薪酬报告比对，将岗位总包定位在市场75分位值，其中绩效部分与用户增长、本地化内容产出等5项核心指标深度绑定。这种设计使企业首年人力成本降低18%，却为人才预留了较上份工作高15%的收益空间。

60天，HireIO海拓优才就帮客户招到了美国团队的“第一人”，公司开始正式运营！

超越招聘：深度价值

这家公司的北美首战告捷，不仅是其全球化战略的里程碑，也是中国文娱企业“出海”的成功范例。

未来，随着全球文化交流的加速，HireIO海拓优才将助力更多文娱企业进行海外探索，试图探索北美二次元产业的生态格局，为更多中国企业“出海”指明方向！

HireIO 陪伴企业真实案例

瞄准北美745亿市场： 中国手游企业如何突围？

2025年的全球游戏市场，正在重写版图。

当国内游戏行业在450亿美元规模的高位徘徊、监管趋严、竞争白热化之际，越来越多中国厂商将目光投向海外——尤其是北美，这个单一市场的移动游戏年收入就接近500亿美元，并将在三年内飙升至750亿美元。与此同时，中国游戏公司海外收入已突破千亿元人民币，占据全球移动游戏市场37.5%的份额，成为国际竞争的重要玩家。

然而，出海并不仅仅是把游戏翻译成英文那么简单。品牌认知不足、跨文化协作摩擦、顶尖人才争夺战……每一个挑战都可能拖慢进入市场的节奏。



瞄准北美745亿市场： 中国手游企业如何突围？

近年来，中国游戏行业经历了快速增长，2023年中国游戏市场规模约为450-500亿美元，预计以年复合增长率（CAGR）约8-10%增长，2030年预计达到1028亿美元。

然而，由于国内市场饱和，以及越发严格的监管压力，越来越多中国游戏公司开始将目光投向海外市场。据伽马数据 (CNG)，中国移动游戏市场规模全球占比达到37.5%，中国游戏公司从海外用户获得的收入已超过1000亿人民币。

企业背景

这家公司，一直专注于开发和运营网游及手游，并且在几年前就启动了全球化战略，在美国LA设立了北美办公室，专注于开发符合当地用户偏好的休闲类手游。

这一策略与当前行业趋势高度契合，即通过本地化产品和服务进入高竞争市场。

加上北美是全球移动游戏市场的重要组成部分之一，2023年北美移动游戏市场规模约为500亿美元，预计到2026年将增长至约750亿美元（来源：Newzoo），而全球移动游戏市场，预计在2026年将达2500-2700亿美元。



遇到的挑战

品牌认知度较低：

尽管这家公司在中国市场已有良好声誉，但北美市场对中国手游厂商的认知度较低（相关数据显示，北美玩家对中国游戏品牌的认知率仅为30%，远低于日本（60%）和美国本土品牌（80%））。因此，在招聘过程中，很多候选人对公司和成立背景并不熟悉，需要额外时间去进行品牌说服。

跨文化协作难题：

- 中美团队时差问题让日常沟通效率大打折扣，据LinkedIn报告，70%的北美科技从业者认为时差是跨国协作的最大障碍。
- 初创团队人员紧缺，需要吸引愿意适应创业文化、具有灵活协作精神的人才。

人才竞争激烈：

北美本土游戏开发人才的竞争异常激烈，尤其是在休闲游戏赛道上，如何吸引并留住具有深厚经验的开发者成为一大挑战。

社交裂变式人才搜寻

突破LinkedIn等传统渠道局限，深入Anime Expo、Comic-Con等线下场景，并成功接触23位潜在候选人。薪酬设计通过精确的第三方薪酬报告比对，将岗位总包定位在市场75分位值，其中绩效部分与用户增长、本地化内容产出等5项核心指标深度绑定。这种设计使企业首年人力成本降低18%，却为人才预留了较上份工作高15%的收益空间。

60天，HireIO海拓优才就帮客户招到了美国团队的“第一人”，公司开始正式运营！

超越招聘：深度价值

这家公司的北美首战告捷，不仅是其全球化战略的里程碑，也是中国文娱企业“出海”的成功范例。

未来，随着全球文化交流的加速，HireIO海拓优才将助力更多文娱企业进行海外探索，试图探索北美二次元产业的生态格局，为更多中国企业“出海”指明方向！

HireIO的策略

精准人才寻访策略：

- Mapping覆盖：聚焦目标公司，深入挖掘具有成功项目经验的候选人，特别是那些在北美市场已有丰富经验的游戏开发者。
- 文化适配筛选：优先选择具备初创公司背景、能够接受灵活工作模式的人才，以确保团队能够适应快速变化的工作环境。

端到端招聘服务：

- HireIO海拓优才提供了从岗位需求分析、人才寻访、到offer谈判的全流程服务，弥补该公司缺乏本土HR团队的短板。
- 雇主品牌包装：强调这家手游公司稳定的现金流、良好的工作生活平衡（Work-Life Balance）等隐性优势，提升在候选人心中的雇主吸引力。

本地化信任构建：

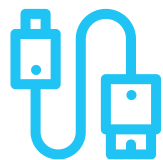
- 通过展示在中国市场的成功案例和技术实力，增强北美人才的信任感。
- 利用已经加入团队的员工的文化适配经验，借助他们的“口碑传播”吸引更多候选人。

最终，HireIO海拓优才帮助该公司在1个月内就完成核心岗位的招聘。

超越招聘：深度价值

这个成功案例也为我们其他想要出海的中国游戏公司提供了宝贵经验：

- **本地化团队建设**：通过专业招聘机构，如HireIO海拓优才，可以快速了解目标地的市场发展趋势和数据，快速构建适应本地市场的团队。
- **产品本地化**：避开与目标地头部大厂的正面竞争，结合相关调研数据和用户研究报告，开发出符合当地玩家审美和需求的 game，能极大增强市场竞争力。
- **品牌建设**：克服品牌认知障碍更需通过成功案例，以及雇主品牌包装，去建立本地信任。
- **新兴市场机会**：除了北美，可考虑东南亚和拉美等新兴市场：2023年东南亚游戏市场规模约为60亿美元，拉美约为80亿美元，预计到2027年分别增长至90亿美元和120亿美元（来源：Newzoo），以便于结合成本优势和增长潜力制定策略。



电子信息 行业出海实录

随着国内市场趋于饱和，中国电子信息企业纷纷走向海外。2025年，企业在半导体、智能硬件、通信设备和工业自动化等领域取得显著成果。

领域	成就
消费电子	超 1300 家中国企业参与 2025 年 CES 展，占比近三分之一；联想、华硕等企业推出 AI 赋能新品，雷鸟、Rokid 展示智能眼镜先进功能，彰显技术实力
智能家电	中国品牌全球市占率持续提升，扫地机器人等清洁电器市占率超 60%；科沃斯、石头等企业产品功能升级，海尔等通过全球化布局巩固市场地位
智能家电	上半年出口手机 3.4 亿台，小米、OPPO、vivo 在东南亚等市场布局完善，海外营收占比近半；华为、中兴在 5G 设备领域技术领先，积极参与全球网络建设
云服务与数字科技	腾讯云 2024 年亚太收入增超 50%，基础设施覆盖广泛；截至 2025 年上半年，92 个境外国家和地区通过微信小程序提供服务，拓展数字科技影响力

根据世界半导体贸易统计组织（WSTS）2025年最新预测，全球半导体市场规模预计将达到6300亿美元，同比增长12.5%，其中北美市场仍占据重要份额。越来越多的中国企业，对海外市场跃跃欲试。

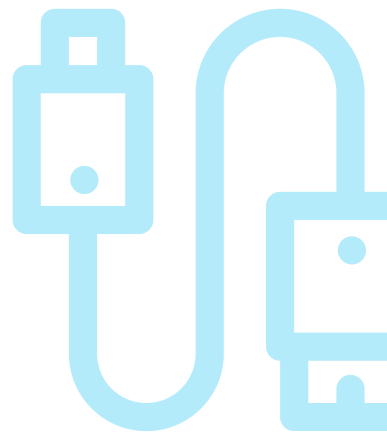
- 贸易政策上：美国关税政策多变，影响成本与竞争力；东南亚产线出口美国也存加税风险
- 市场竞争中：全球市场竞争激烈；北美、欧洲、东南亚等地区消费者需求差异大，企业需精准应对
- 技术与标准方面：全球技术迭代快，企业需持续投入研发；国际标准制定中，中国企业需提升输出与治理能力
- 其他方面：数据安全合规要求严苛，企业需应对多地标准；地缘政治紧张可能导致贸易壁垒或技术封锁，增加业务拓展不确定性

HireIO 陪伴企业真实案例

无实体、无经验 如何在美国迅速组建研发团队？

在全球半导体市场迎来爆发式增长的背景下，技术人才成为企业抢占市场先机的关键。然而，对于尚未在海外设立实体的国内企业来说，如何快速组建高素质研发团队，无疑是一道高难度题。

今天，讲述一家中国半导体企业如何在90天内，无海外实体、HR经验不足、时间紧迫，却成功在美国招募到核心研发工程师的故事。



无实体、无经验 如何在美国迅速组建研发团队？

根据Deloitte数据，2025年，全球芯片销售额预计大幅攀升，而研发工程师因其在芯片设计和工艺创新中的核心作用，需求尤为迫切。

而Zippia数据显示，2025年美国半导体工程师总数为37,162名，预计2018-2028年增长10%，但仍难以满足行业需求。

市场需求旺盛，精准候选人竞争激烈。

一家国内半导体企业，如何在海外搭建自己的团队？

企业背景

这家国内半导体企业是行业中的佼佼者，其产品覆盖消费电子、汽车电子、工业控制等多个领域，技术实力广受认可。自成立以来，完成多轮融资，为全球化布局打下坚实基础。现在，他们将目光投向美国，计划通过新设立的研发中心，加速技术迭代抢占国际市场。

遇到的挑战

企业在美国新设研发中心的目标是加速技术创新，抢占全球市场先机。为此，需紧急招募5名研发工程师，专注于半导体设计、制造工艺优化等领域。

招聘任务面临三大难题：

- **无实体** 风险高研发中心尚在注册实体筹备阶段，企业在美无正式注册实体，招聘与雇佣面临法律和运营风险。
- **HR经验不足** 企业HR团队对美国人才市场一知半解，从招聘渠道到劳动法规，缺乏实战经验。
- **时间紧迫** 最棘手的是，企业急需在短短3个月内招募5名研发工程师，确保研发中心如期运转。

这些难题如同“三座大山”，考验着企业的决心与智慧。

HireIO的策略

面对重重挑战，HireIO海拓优才团队以专业实力为企业量身打造了一套解决方案，聚焦三大核心问题：

- 如何快速高效完成招聘？
- 如何控制成本、提升效率？
- 如何确保招聘与雇佣合规？

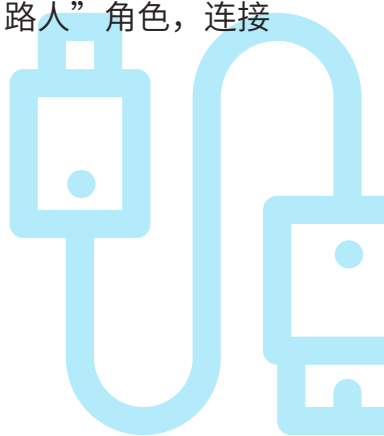
我们设计了两阶段策略，精准破解难题：

- **RPO（招聘流程外包）**：HireIO海拓优才利用专业招聘渠道和广泛的人才网络，负责职位发布、简历筛选、候选人评估和面试安排等全流程。
- **1.6亿+庞大人才库**：人才库通过精准的人才匹配和高效的流程管理，确保在3个月内招募到5名高素质研发工程师，满足客户的技术需求。
- **EOR（名义雇主）**：在客户尚未设立美国实体的情况下，HireIO海拓优才通过EOR模式提供全面的员工管理服务，包括入职/离职管理、劳动合同管理、薪资代发、保险处理等。确保了雇佣过程的合规性，还大幅降低了客户的行政负担。

超越招聘：深度价值

这家半导体企业的出海故事，是中国科技崛起的一个缩影。HireIO海拓优才以“可持续本地化”服务为核心，助力企业在未知领域披荆斩棘，快速站稳脚跟。

未来，随着中国半导体产业持续向全球进军，HireIO海拓优才将继续扮演“引路人”角色，连接全球人才，赋能中国企业闪耀世界舞台！



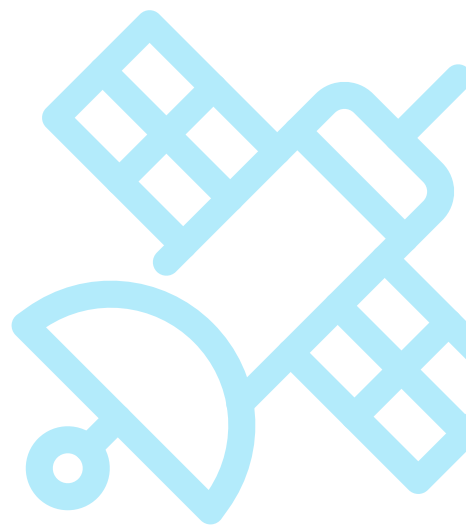
HireIO 陪伴企业真实案例

出海之后，企业开始“挑州”了

在全球化的版图上，企业不只是产品和服务的输出者，更是跨地域团队的建设者。

当业务跨越时区、语言与制度边界，人才招聘便从单纯的“补位”变成了牵动战略落地的关键一环。尤其是在税务、合规与用人成本高度差异化的美国，招聘的每一次选择，都会直接影响到企业的成本结构与运营效率。

本篇，我们将以一家6C高新科技企业的真实案例，看看在复杂的政策地图中，如何借助专业力量，把“想省钱”变成“省心又省钱”。



出海之后，企业开始“挑州”了

当中国出海企业的版图越铺越大，团队扩展也跟着上了“全球模式”。但你以为招个人还跟在国内一样简单？不，美国的税收政策提醒我们：地点选错，钱就花得不明不白。今天要聊的，是一家6C产业的高新科技企业。它的事业已经遍及三大洲，从中国台湾出发，延伸到中国大陆、印度、日本、美国…可以说，是真正意义上的“走出去”。

企业背景

在美国，这家公司设有A、B、C、D四个小组，团队规模不小。随着业务推进，美国市场需要更多技术支持，最近新增了Field Application Engineer（外派现场工程师）岗位。这时问题来了：人要招，钱也要省。

客户盯上了一个关键词：“免税州”。逻辑很简单——美国各州政策不同，如果能在免税州招聘，那人力成本可以明显降低。听起来很合理，执行起来却不简单。

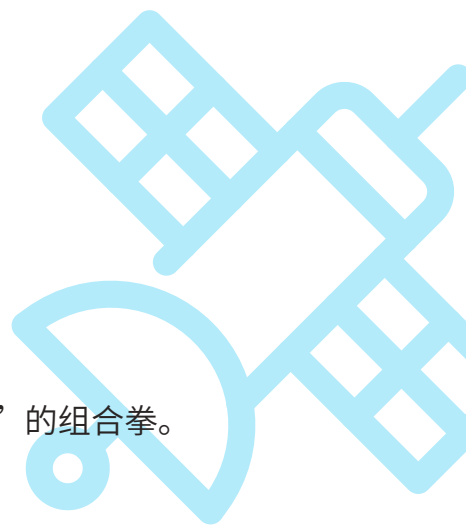
遇到的挑战

招聘地点变了，难度也变了

挑战有三：

- 找人不难，找在免税州的人才才难。
- 候选人愿不愿意换州？愿不愿意为“免税”而移居？
- 招聘流程怎么跑？税务问题怎么解释？

客户不是没试过自己搞，但遇到的都是“方向不清+地图不熟+人不配套”的组合拳。



HireIO的策略

对症下药，要省税更要省心

这第一件事就是：把模糊的招聘需求，变成精确的执行方案。

说清需求：和企业一起，把岗位画像、技能要求、行业背景一一梳理。重点强调“候选人必须位于免税州”这一刚需。方向对了，后面的招聘才能高效推进；方向不对，再努力也是白费力气。

锁定目标州：我们熟悉全美各州税务政策，知道哪些州是客户的“优选地带”。于是把招聘资源精准投放，只盯对的州找对的人。

做好候选人“思想工作”：不是每个人都了解“免税州”的红利，很多候选人听到“免税州”一脸问号。HireIO海拓优才提供专业税务咨询服务，解释为什么“搬到那儿并不吃亏，甚至还能赚”。用信息帮他们打消顾虑，让“理想工作”不再输在地理位置上，同时也让企业省下大量沟通成本，推动流程顺利推进。

超越招聘：深度价值

在这个案例中，HireIO海拓优才帮助企业**打破地域限制、突破语言壁垒、缩短交付周期**，成功在美国偏远地区为客户招到符合“双语+专业+落地”三重要求的关键工程师。

HireIO海拓优才不是简单的出海猎头服务提供商，而是围绕“组织全球化”这一目标，提供包括人才战略规划、跨文化组织搭建、合规流程优化、雇主品牌建设在内的综合解决方案。

出海这条路，没有标准答案，只有不断应对变化的能力。

每一个决策、每一次用人、每一场跨文化沟通，背后都是企业对未来的投入与信任。

在这个过程中，HireIO海拓优才不仅提供方案，更愿意成为你长期的同行者。

2025-2027年 出海企业人力资源发展趋势预测



一

人才需求结构性变化

Structural changes in talent demand

二

地区发展预测

Regional development forecast

三

行业细分预测

Forecast of Industry Segmentation

四

企业出海战略建议

Suggestions on enterprise overseas expansion strategy

1 人才需求结构性变化

技术类人才需求激增

- AI/ML工程师：预计需求增长150%（2025-2027）
- 数据合规专家：新兴岗位，年增长率200%+
- 本地化产品经理：需求增长80%
- 跨境法务专家：稀缺度指数9.2/10

管理类人才本地化加速

- 双文化背景管理者：薪资溢价40-60%
- 区域总经理：本地背景要求从60%提升至85%
- 合规总监：必需性从可选变为必需

2 地区发展预测

北美市场（进入成熟期）

指标	2025	2026	2027
中国企业数量	12,000+	15,000+	18,000+
平均用人成本增长率	8%	12%	15%
合规要求复杂度	高	极高	极高

东南亚市场（快速增长期）

指标	2025	2026E	2027E
中国企业数量	28,000+	40,000+	55,000+
本地人才竞争指数	6.5	7.8	8.5
EOR服务需求增长	120%	150%	180%

3 行业细分预测

AI科技行业

关键变化：

- 技术出海向解决方案出海转型
- 数据本地化成为准入门槛
- 需要更多懂监管的技术管理者

人才缺口预测：

AI伦理专家（AI Ethics Specialist）

缺口规模：全球2,000+人，中国企业出海需求占30%（约600人）

边缘计算工程师（Edge Computing Engineer）

缺口规模：全球5,000+人，中国企业海外需求占40%（约2,000人）

AI产品合规经理（AI Product Compliance Manager）

缺口规模：全球1,500+人，中国企业需求占50%（约750人）

角色定位：技术产品与法规要求之间的桥梁

消费品行业

关键变化：

- DTC品牌本地化运营能力成核心竞争力
- 社交媒体营销专业化程度大幅提升
- 供应链本地化要求提高

人才需求热点：

- TikTok运营专家：薪资增长35%
- 本地KOL关系管理：新兴高需求岗位
- 可持续发展专家：ESG合规需要

4 企业出海战略建议

短期（2025年）

- 重点补强合规团队
- 建立本地化人才储备池
- 完善EOR服务体系

中期（2026-2027年）

- 构建区域人才发展中心
- 建立跨文化管理培训体系
- 布局新兴市场人才基础设施

长期（2028+）

- 实现人才供应链全球化
- 建立行业人才标准
- 成为全球人才流动的重要节点

注：以上预测基于当前市场趋势、政策环境及HireIO服务数据综合分析得出，实际情况可能因外部环境变化而有所调整。



HireIO 能帮企业做什么？

关于HireIO

HireIO海拓优才成立于2015年，总部位于美国硅谷，分别在美国、加拿大、中国、拉丁美洲、欧洲、东南亚等全球多个地区和国家设立有分公司或项目交付中心。作为一家全球出海企业招雇管解决方案提供商，我们致力于为客户提供更多角度、更深层次、更广领域的定制化全天候人力资源专业服务。作为出海人力咨询服务行业的领军者，我们是华人在美国最早建立的专业的出海人力资源服务公司之一，以1.6亿+庞大的人才数据库，专业性和交付能力在市场上脱颖而出。

我们的客户包括世界500强企业以及快速增长的跨国创业公司，覆盖制造业、SaaS、互联网电商、消费品、人工智能、金融和支付、芯片半导体、医疗健康、泛娱乐、智能家居等众多领域。我们在北美、亚太地区以及其他核心城市设有分支机构，为客户提供全方位的支持和咨询。

除了一站式人力资源解决方案，我们还提供全生态的出海相关业务，包括AI招聘工具、公关及品牌宣传、海外办公室选址、公司注册、报税、移民签证、法务咨询以及员工保险等服务。



HireIO

服务过的行业？



科技-AI

人工智能 GenAI
科技新媒体
5G 技术
量子计算



消费品

时尚与零售
饰品与贸易
快速消费品
奢侈品
消费类电子



SAAS

RTC
物联网解决方案
企业服务



互联网电商

消费品互联网
电商平台
独立站
仓储物流



手机通讯

手机设备
零部件



芯片半导体

芯片设计
半导体制造



智能家居

智能家电
智能硬件



医疗

生物制造
医疗器材
医疗服务



金融和支付

交易平台
跨境支付
银行
区块链



制造业

机械设备
零部件
工业物联网
工业机器人
自动驾驶技术



泛娱乐

社交娱乐
游戏



汽车

老牌车企
新能源汽车
电池



HireIO 深度服务

出海前服务

提供战略规划、人才架构设计、海外选址建议，落地海外注册、法律合规咨询，通过 HRIS 系统管理，助力企业合规开拓海外市场。

人才招聘

覆盖高端人才寻访、全职 / 校园招聘，提供合同制劳务派遣、招聘流程外包（RPO），用 Job Board Posting 拓宽人才渠道，精准匹配人力需求。

人才雇佣

以名义用工（EOR）、劳务派遣模式灵活配置人力，包办签证、代发薪等事务；结合 HRO 方案，降本提效，解决海外用工难题。

海外运营

提供税务、员工保险、法务咨询等基础服务，覆盖客服外包（BPO）、技术外包（ODC）；辅以 Event Hosting、行业调研白皮书，全维支撑海外业务运营。

CONTACT US

美国总部联系方式:

 info@hireio.us

 www.hireio.us

 2540 N First St #102
San Jose, California 95131, USA

中国官方客服联系方式:

