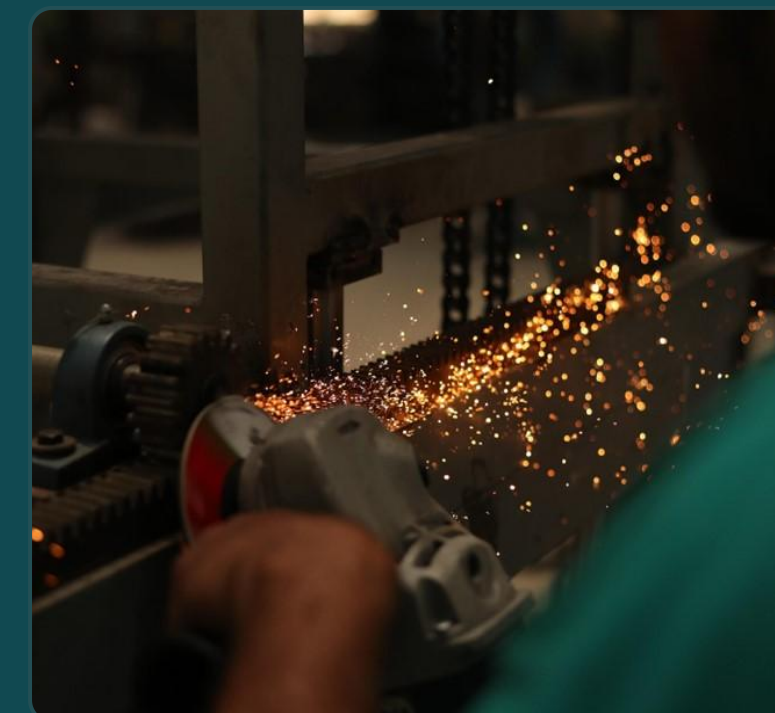


2025 大制造出海专题报告

领英大制造行业 人才全球化报告 马来西亚篇

LinkedIn 领英 | 人才解决方案





前言

制造业的"觉醒年代"：敢变者赢未来十年

走进智能工厂，机械臂与AR眼镜工程师如双人舞般协同作业——这不是科幻，而是全球制造业的革命现场。量子计算突破物理极限，生物合成重塑化工根基，AI每周刷新工程师认知。但传统制造业正遭遇双重冲击：年轻人为联名款支付三倍溢价，标准化工厂却亏损加剧；跨国企业协调全球供应链如玩高难度俄罗斯方块，转型成本高昂让决策者如履薄冰——全球制造业正面临“变或死”的生死抉择。

破局者总在危机中开辟新路。东方新能源企业以“电池共享+租用”颠覆卖车逻辑，东南亚工厂借直播倒逼生产透明，让“柔性制造”成为逆袭利器。这揭示：产业转移只是表象，全球价值网络正在重组——电池巨头在海外建回收生态，装备商在当地培育技术人才，本质是输出产业操作系统；从抢市场到定标准，某东方企业将技术写入国际规则，完成从“规则执行者”到“制定者”的质变；碳关税倒逼下，数字化领先者将抢占5-10年先机。

变革核心是锻造“工业多面手”：工程师需兼具技术狂热与商业头脑，既雕琢产品也设计盈利模式；设计师用数字孪生技术对工厂进行百万次虚拟优化，提前避险；合规官化身“产业外交官”，在国际谈判中以法律为盾、策略为矛，将环保成本转为技术壁垒；AI科学家加速创新，但总工程师的经验仍是安全底线。

领英人才解决方案是这场革命的“通关秘籍”：用技能图谱挖掘人才潜力，以AI导师批量培养未来战士，全球搜罗人才“黑马”。变革无旁观席，企业必须成为破局者或出局者。率先完成认知迭代、组织重构、生态再造的企业，将镌刻工业史。此刻，我们正站在决定未来十年的临界点。

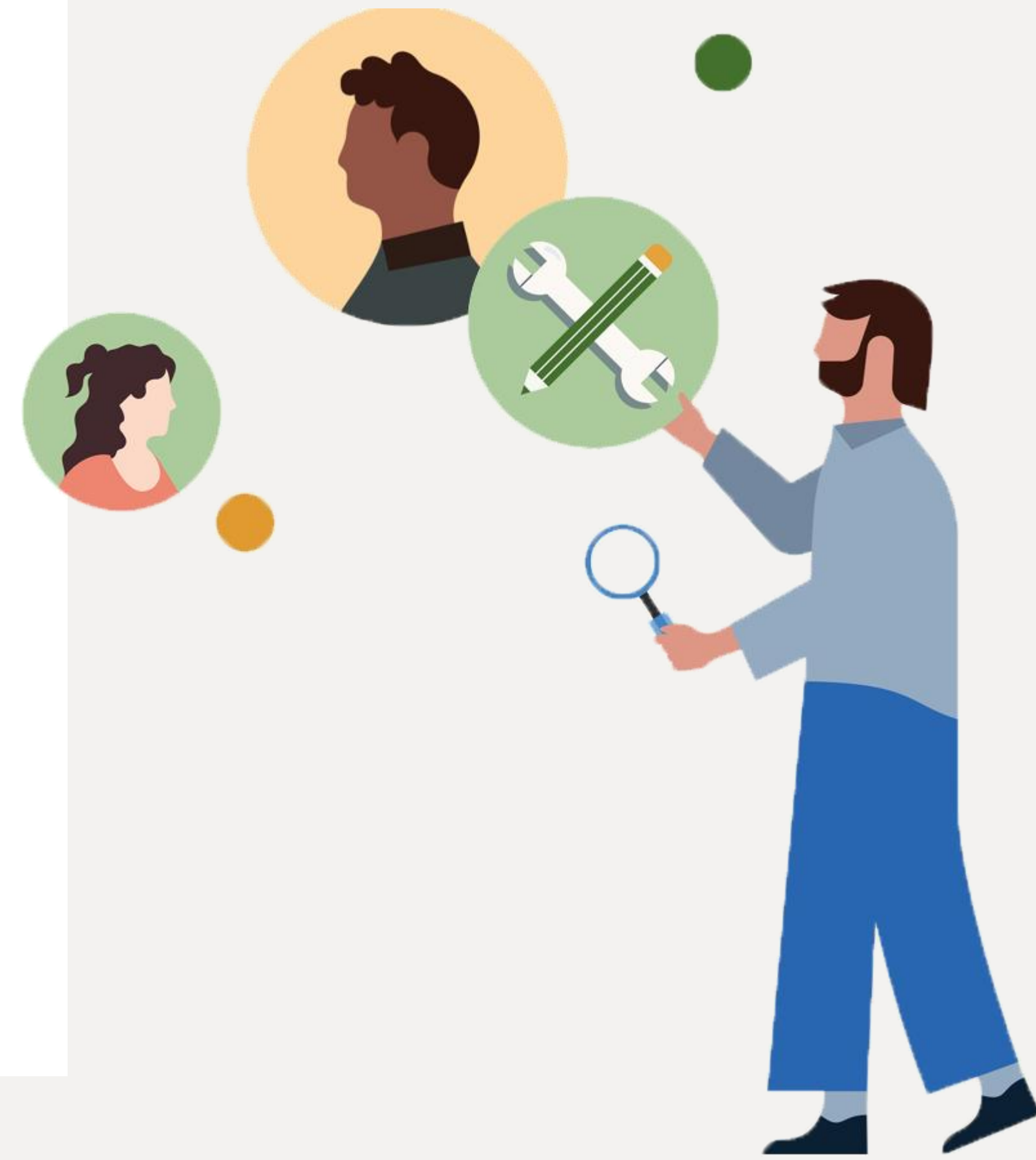
王茜

LinkedIn (领英)
中国区总经理



核心摘要

- **马来西亚的区位优势：**作为东南亚战略枢纽和RCEP/CPTPP成员国，马来西亚凭借优越的地理位置、低关税优势及积极的FDI政策，吸引大量外资。其经济以服务业、制造业为支柱，尤其在电气与电子（E&E）等领域优势突出，是制造业企业“出海”的重要目的地。
- **马来西亚拥有丰富的职场专业人才：**领英人才大数据平台显示，马来西亚拥有约586万职场人才，但面临高人才流动性、熟练人才流失至发达国家及区域竞争激烈的挑战。制造业人才集中于高附加值产业，技术密集型岗位需求旺盛，但同时也存在人才供需结构性失衡和技能错配问题。
- **对于出海马来西亚的中国制造业企业而言，**人才本地化至关重要，尤其需要具备跨文化沟通能力的HR（熟悉本地法规与团队管理）、具有国际背景和本地经验的工程师（特别是高端制造业领域）、以及精通本地海关和国际网络的供应链专家。这些“多栖”人才能够有效弥合出海制造业企业总部与本地市场直接的差距。
- **出海制造业企业需搭建国际化、多元化的人才团队，**建议：结合当地市场、精准定义岗位需求，利用领英平台进行人才画像分析与寻访，积极通过校企合作、内部培养等方式构建多层次人才梯队，以应对人才挑战，实现本地化运营和全球业务增长。



基本信息



马来西亚 (Malaysia)

首府：吉隆坡 (Kuala Lumpur)
面积：约33万平方公里
货币：令吉 (MYR, RM)

数据来源：马来西亚投资发展局官方公布信息，中国商务部《对外投资合作国别（地区）指南（马来西亚 2024版）》及公开信息整理

地理位置

马来西亚地处东南亚，由马来半岛南部的马来亚和位于加里曼丹岛北部的沙捞越、沙巴组成。

马来西亚扼守马六甲海峡，连接海上东盟和路上东盟，是进入东盟市场和通往中东、澳新的重要枢纽。

人口规模

截至2024年总人口规模约 3,420 万，人口集中分布在吉隆坡、新山、怡保、莎亚南、八打灵再、古晋、乔治市、哥打巴鲁等城市。

语言与族群

语言：马来语为国语，通用英语，华语使用较广泛，印度裔常用泰米尔语。

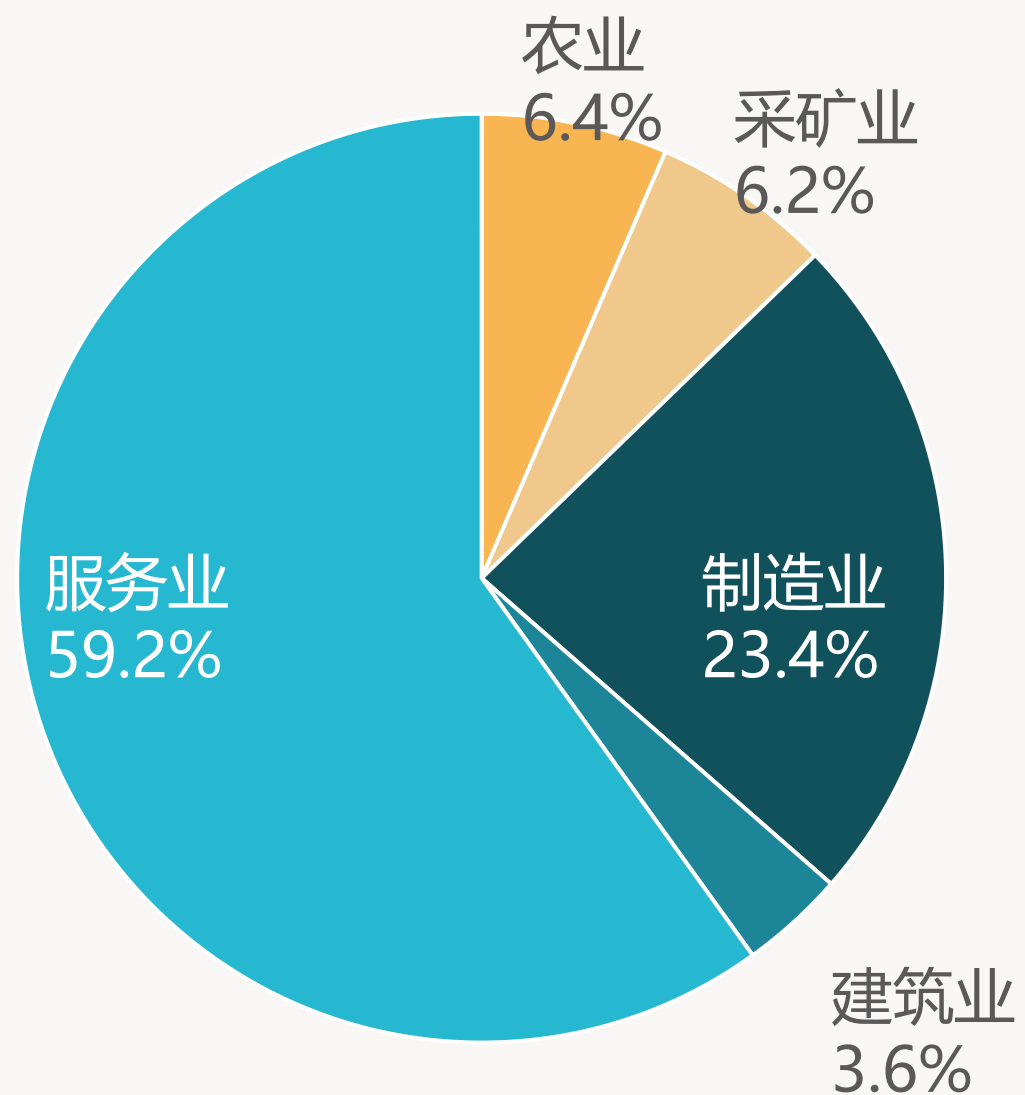
种族：其中马来裔占70.1%，华裔占22.6%，印度裔6.6%，其他种族0.7%

宗教信仰

伊斯兰教是马来西亚的国教，主要属逊尼派。还有佛教、道教、印度教、基督教、锡克教等。

重点产业

马来西亚经济高度多元化，制造业、服务业、农业、采矿业、建筑业对本国的GDP 贡献巨大。



图：2023年马来西亚各产业GDP占比

产业	关键亮点
服务业 占总GDP的59.2%	- 包括银行、金融、信息与通信（ICT）和零售业 2024年,信息与通信（ICT）以 1,360 亿投资领跑（占本年度服务业投资的53.8%）
制造业 占总GDP的23.4%	- 主要产业：电气和电子（E&E）、运输设备、化学品、机械与设备（M&E）、食品制造业 2024年，E&E以 558 亿投资领跑（占制造业46.3%），半导体和封装领域优势明显
农业 占总GDP的6.4%	- 农产品以经济作物为主，主要有棕榈油、橡胶、可可、稻米、胡椒、烟草、茶叶等 - 是全球最大的棕榈油生产国之一
采矿业 占总GDP的6.2%	- 主要矿业包括：石油、天然气、锡、铜、铝土矿和铁矿石等 - 天然气和石油开采为主，储量丰富，满足国内消费同时出口海外
建筑业 占总GDP的3.6%	- 主要涵盖：住宅、商业、基础设施（道路、桥梁、铁路、机场） - 主要由土木工程、专业承包工程和建筑施工带动，受到政府倡议和城市扩张的推动

其中：制造业

制造业作为马来西亚经济的第二大支柱，是经济发展主要动力。在电子电气（特别是半导体封测）、机械等领域有优势。

2024年，制造业获批投资额达 1,205 亿马币，投资分布在1,108个项目中，预计创造近8.8万就业。

代表性子行业：**电气与电子（E&E）产业**

※ 注：工业 4.0 将数字技术融入各行各业，人工智能、大数据、云计算、电子商务、电动出行、绿色科技和金融科技的进步，这些因素共同推动了电子产品需求的增长，更进一步促进地区产业繁荣。

数据来源：《对外投资合作国别（地区）指南（马来西亚 2024版）》及MIDA 报道《Malaysia Records Historic High RM378.5 Billion in Investments, with 14.9% Y-O-Y Growth, Generating More Than 207,000 Jobs in 2024》

外国投资

马来西亚外来直接投资数据显示，美、德、中和新是其前四大投资来源地。



美国 RM 32.8 Billion



德国 RM 32.2 Billion



中国 RM 28.2 Billion



新加坡 RM 27.3 Billion

数据来源：MIDA 报道《Malaysia Records Historic High RM378.5 Billion in Investments, with 14.9% Y-O-Y Growth, Generating More Than 207,000 Jobs in 2024》
注：此处统计，中国对马来西亚的投资额，仅统计中国大陆投资额，非完整统计。

投资优势

1. 马来国内市场红利

马来西亚政府为吸引高价值制造业投资，提供了极具竞争力的政策组合，如长期所得税减免、特定行业激励、总部优惠等，显著降低了企业的运营成本。

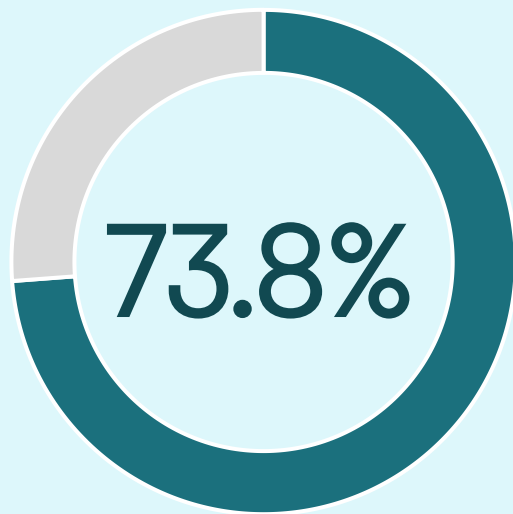
2. 深耕东盟市场的机遇

马来西亚地理与物流枢纽优势，作为东盟（ASEAN）的创始成员国，在马来西亚生产且符合“原产地规则”的产品，可以零关税或极低关税进入。

3. 进一步拓展国际合作

马来西亚作为RCEP、CPTPP等签署国，为出海企业低成本进入日韩、北美、拉美等更广阔的国际市场，提供更具韧性、和多元化的供应链解决方案。

在制造业领域，外国投资（FDI）占据主导地位，达RM 889 亿马币，占比高达73.8%，远超马来国内投资。



■ 外国投资 ■ 国内投资

外国投资(FDI) 占比极高的4大制造业行业

1. 电子与电气 (E&E)	FDI 占比95.5%
2. 运输设备	FDI 占比77.5%
3. 化学品与化工产品	FDI 占比60.4%
4. 机械与设备 (M&E)	FDI 占比57.4%

劳工政策

薪资标准

最低薪金：RM 1,700 发薪时间：月度
2024年5月，马来西亚制造业的人均工资为 RM 3,445

工作时间

根据雇员和雇主的劳动合同，如果雇员在一周中有一天或多天的工作时长低于8小时，其可在一周内的其余工作日超过8小时。但雇主不得要求雇员在一天内工作超过9小时，或在一周内超过48小时。

加班情形： 工作日加班：标准时薪 X 150%
 周末加班：标准时薪 X 200%
 公共假期加班：标准时薪 X 300%

法定假期

公共假日：11天（包括 国庆节、马来西亚日、劳动节、国王诞辰等）
年假：8-16天 病假：14-22天 住院假：每年最多60天
产假：98天 丧假：通常1-3天 陪产假：7天

数据来源：马来西亚人力资源部官方信息，中国商务部《对外投资合作国别（地区）指南（马来西亚 2024版）》及公开信息整理

外籍劳工政策

截至2024年，马来西亚约有 **230**万外籍劳工，占总劳动力的**14.6%**。

管理部门

主要由马来西亚移民局负责，部分特定行业外籍管理人员由投资发展局（MIDA）审批。

外劳限制

行业：外籍劳工仅被允许在特定的行业工作，例如制造业、建筑业、种植业、农业以及服务业。

来源国：普通劳务允许从印尼、柬埔寨、尼泊尔等15个国家和地区引进。中国未全面开放普通劳务市场，只允许在特定条件下引进少量中国技术工人。

雇主优先雇用本地人

所有外籍员工的招聘都必须在求职网站发布招聘启事至少30天，在无法招聘到合适的本地员工的条件下，才可聘请外籍员工。



制造业企业出海马来西亚的「机遇」与「挑战」

出海机遇 (Opportunities)

- **市场与区位优势**
 - 马来西亚作为东盟核心，是 RCEP、CPTPP 成员，享有广阔市场和低关税
 - 契合 “中国+1” 趋势，与中国连续15年互为最大贸易伙伴，合作基础良好
- **政策与营商环境**
 - 政府通过MIDA提供积极的FDI政策和税收激励，营商环境友好
 - 地理位置优越，港口物流成熟，基础设施完善，数字经济和电力供应充足
- **产业基础和发展潜力**
 - 现有制造业产业的固有优势，数字经济与绿色经济转型获政策支持
 - 现有高端制造如电子电气/半导体产业，拥有良好的供应链和集群支持
- **人才发展机遇**
 - 劳动力素质较高，英语/中文普及度高，利于沟通
 - 政府注重绿色与数字人才培养，“居住准证”吸引高端人才长期居留

出海挑战 (Challenges)

- **运营与合规风险**
 - 生产许可及审批流程可能复杂不确定；各州行政效率及政策存差异
 - 环保评估严格，反商业贿赂法律严格，需加强合规管理。
- **成本与竞争压力**
 - 原材料和能源价格波动，出口市场不确定性，以及潜在的汇兑风险
 - 面临与本地和现有的英、美、德、印、新等投资者的激烈市场竞争
- **国际贸易潜在风险**
 - 美国加征关税影响之下，马来西亚提升对“转口贸易”的溯源门槛，导致潜在的供应链中断风险
- **人才挑战**
 - 劳动力成本持续上升，政策鼓励劳务本地化，中国员工外派相对受限
 - 面临高技能人才短缺和技能错配，高技能人才竞争激烈。
 - 马来裔、华裔、印裔等多民族文化融合问题，面临管理复杂。



制造业出海：人才本地化发展核心需求

中国制造业企业在马来西亚进行团队搭建时，普遍采用“总部外派+本土人才”相结合的协同模式。根据出海的不同阶段，采取差异化的人才团队搭建策略，是确保制造业企业在马来西亚乃至全球市场顺利运营的关键所在。

表：领英大制造调研与LTI数据显示，制造业出海的四个核心阶段的代表性关键人才

出海马来西亚	产品出海	资本出海	产能出海	全球一体化
人才战略聚焦	本地商务拓展和业务团队	人力资源与财税团队建设	本地生产运营和技术团队	国际供应链与合规运营专家
关键人才 (代表性职能)	Sales/BD/渠道经理	人力资源 ★	国家经理/工厂厂长 ★	供应链专家 ★
	仓储/物流人才	财务负责人 ★	E&E工程师	国际贸易专家
	店长	本地运营专家	质量控制	合规专家

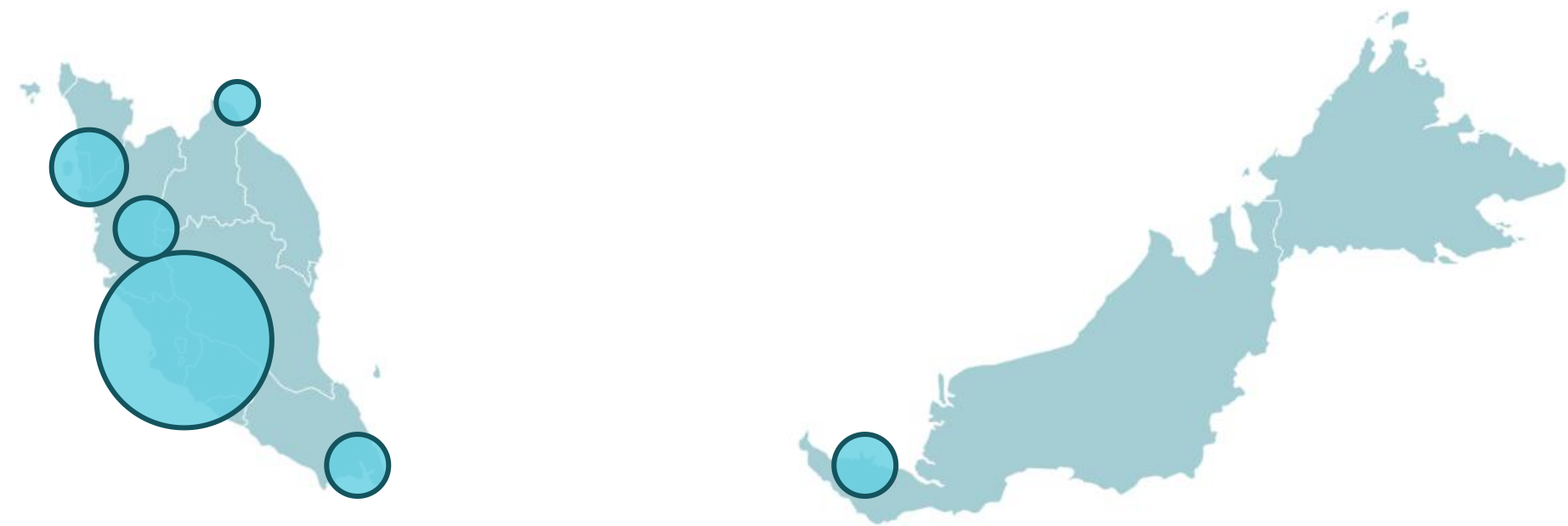
注：★ 表示该职能角色初期常由总部外派驻扎至海外，因需要对“总部业务”有深刻了解的，人才重要性极高、或极为稀缺。

领英人才大数据洞察





1. 马来西亚：领英职场人才总规模达586万，人才流动性较高



- 人才主要聚集地：
- 1. 吉隆坡
 - 2. 乔治城
 - 3. 新山
 - 4. 亚庇都会区
 - 5. 古晋

根据领英人才大数据(LTI) 发现：专业人士规模达 **586 W**

马来西亚的人才流动性较高，高技能人才向新加坡和西方发达国家较多；同时从周边国家引入劳动较为普遍。

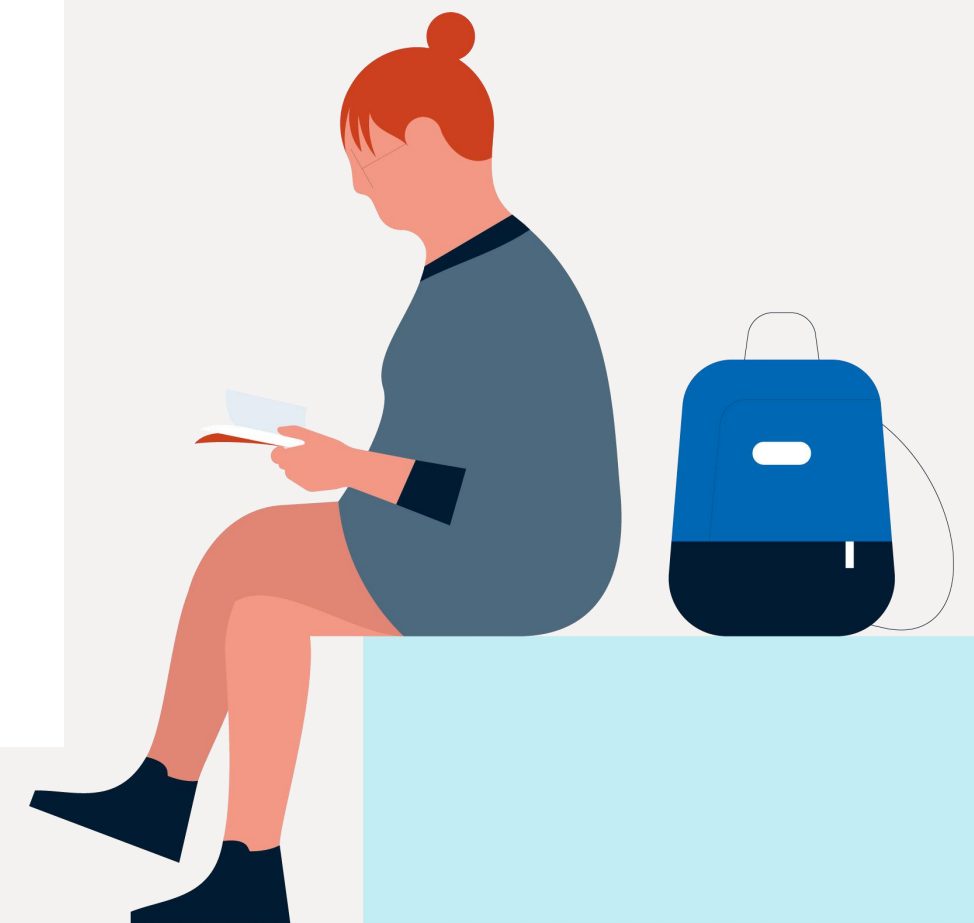
人才流入

Top 1	Top 2	Top 3	Top 4
印度	英国	印尼	新加坡

人才流出

Top 1	Top 2	Top 3	Top 4
新加坡	英国	美国	印度

数据来源：领英人才大数据（LTI）6月数据



2. 制造行业人才： 人才聚集于高附加值产业，技术密集型产业招聘需求旺盛

1. 人才聚集高附加值产业

半导体、家电/电气/电子制造、汽车制造业等行业的人才规模空前，显示其制造业正经历向高附加值、技术密集型产业的显著转型。

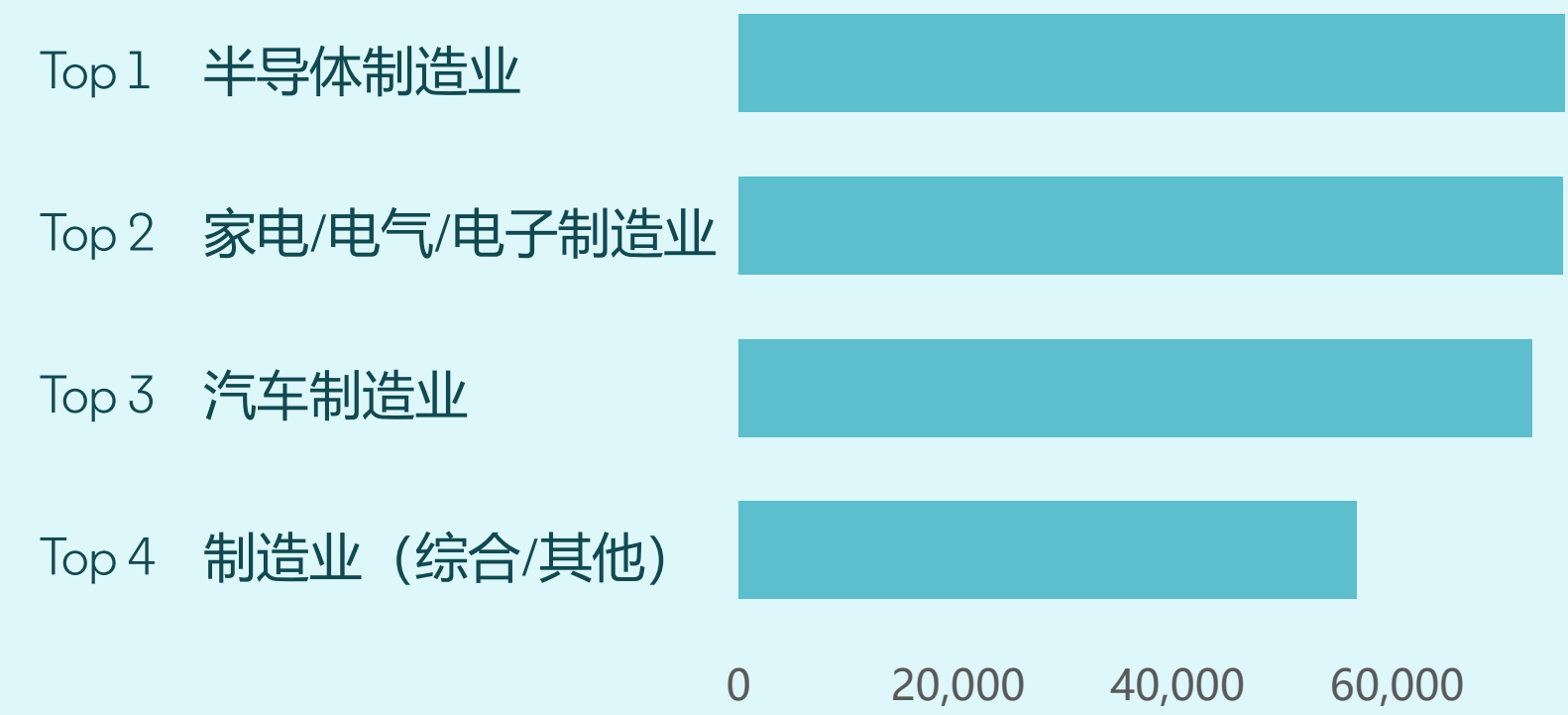
2. 技术密集型产业招聘需求旺盛

制造业中，半导体、医疗器械、医药制造和自动化机械等行业当前招聘需求极为旺盛，拥有强劲的增长势头和未来发展潜力。

3. 制造业人才缺口和错配挑战

相应高端制造业快速发展也带来了人才竞争激烈、高端缺口、技能错配等人才问题。

图：从制造业人才分布来看，高度集中于4大行业



从招聘需求来看，招聘需求极旺盛的 Top4 制造业行业：



3. 制造业人才职能类型： 运营、工程师、销售、业务发展四大职能人才占据主导

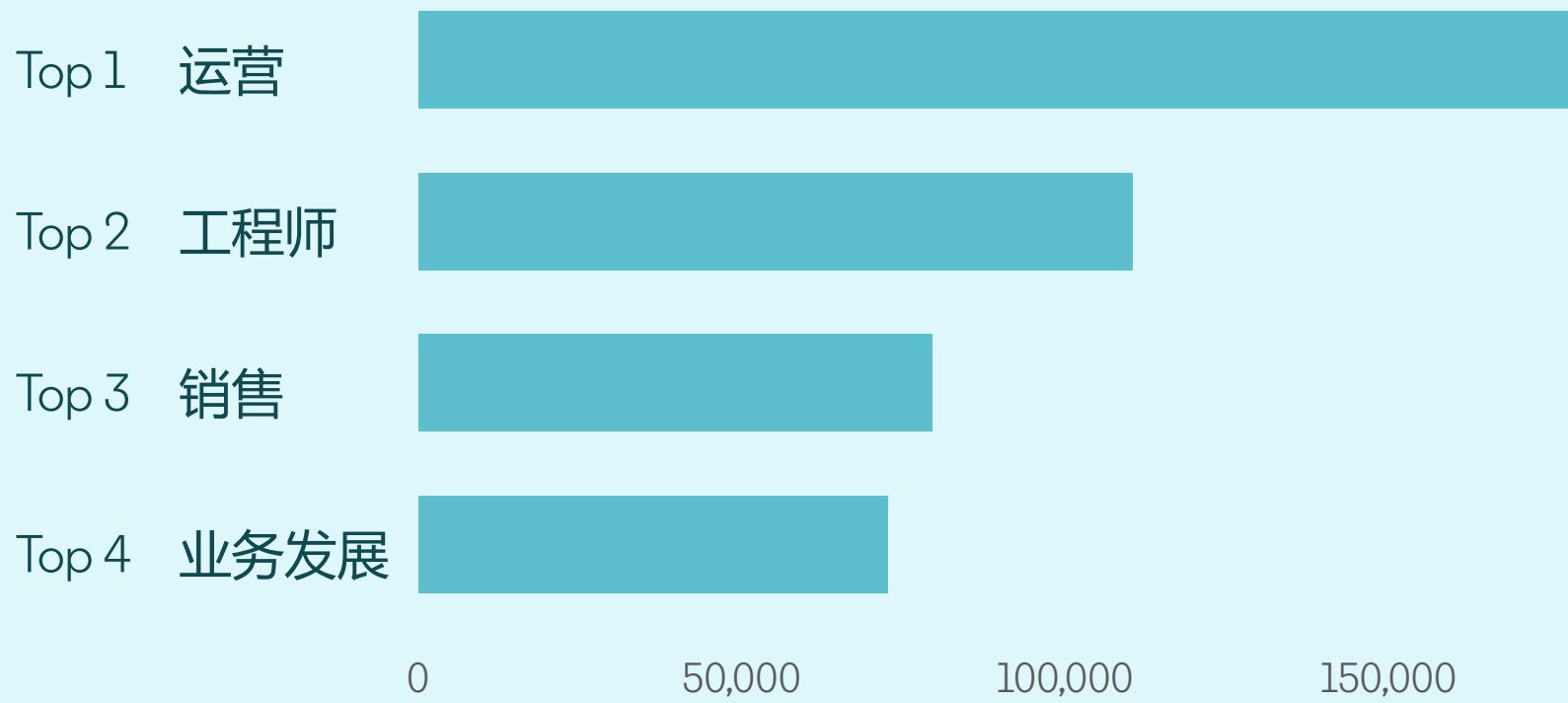
1. 4 大职能人才占马来西亚制造业人才总量的54%

运营 (Operations)、工程 (Engineering)、销售 (Sales)、业务发展 (Business Development) 4大职能人才占据主导地位，其中运营人才近18W，占比制造业总人才规模的1/4。

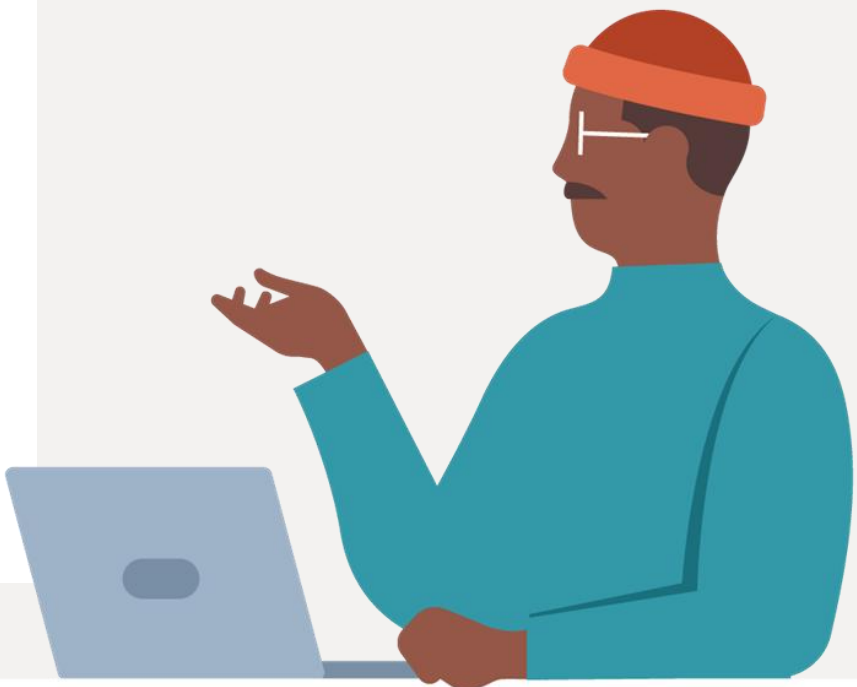
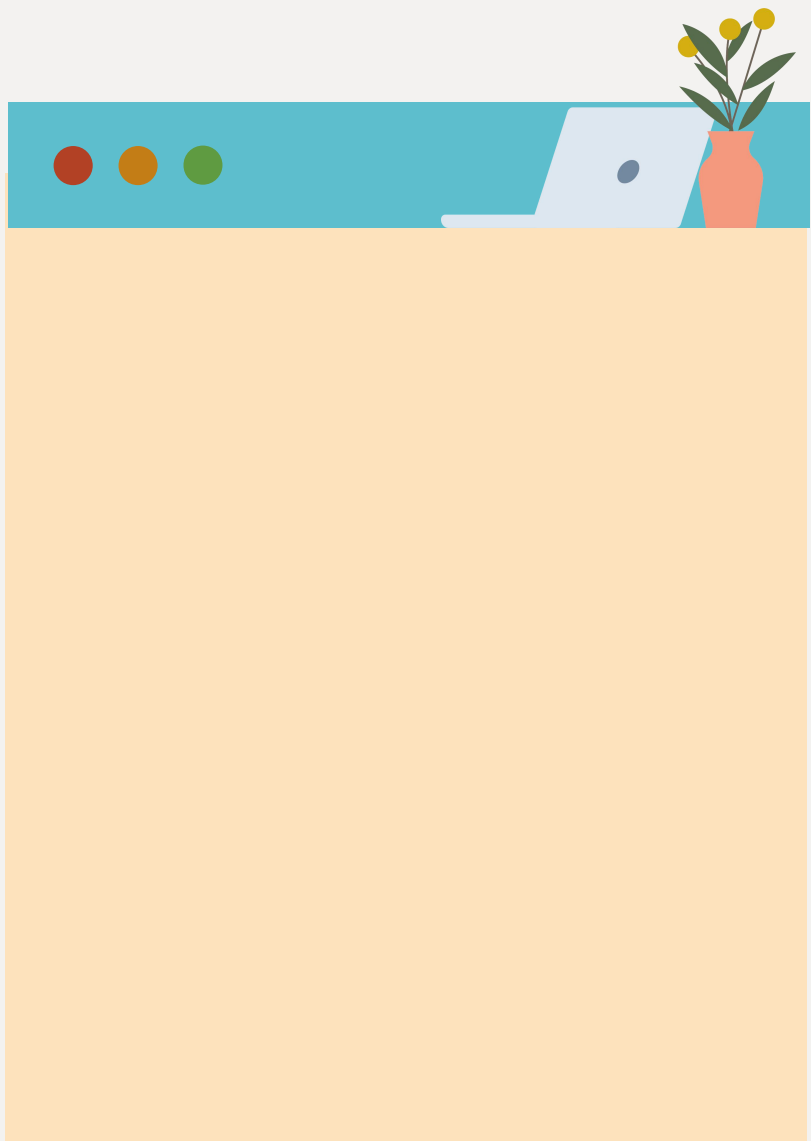
2. 支持型职能人才增长迅猛，反映行业/政策趋势

会计(Accounting)、法律(Legal)人才增长迅猛，反映了近1年在当地“合规运营”方面的政策监管趋紧之下的人才需求。医疗服务（Healthcare Services）与当地医疗设备制造、制药企业的业务需求快速增长紧密相关。

图：从制造业人才职能（Function）来看，集中分布于4大职能



马来西亚增长最快的Top 4 职能（Function）类型



“

倍轻松是一家以“伙伴成长幸福 人类轻松健康”为使命的健康科技品牌，聚焦“中医×科技”融合，致力于打造具有东方特色的智能便携按摩设备。我们坚持现代科学技术与传统中医理论的有机结合，通过近千项专利与持续创新，为全球用户提供高品质的便携按摩产品。

在全球化战略中，我们不仅关注产品创新，更重视对不同市场文化的理解与本地团队的建设。在东南亚、北美等重点市场，围绕本地文化理解、用户习惯洞察、渠道打法差异等不断深化运营能力，构建了以“仁爱、诚信、责任、创新”为核心价值观的人才体系，建设关键岗位、后备梯队与校招生三层人才池，并探索通过数字化工具和AI平台提升人才培养效率。

同时，积极借助线上和线下平台的专业影响力，实现品牌理念的一致性传递，提升对全球客户的触达效率，让倍轻松在不同区域实现雇主品牌建设目标。

——张春林

倍轻松 人力资源总监

”





倍轻松：以中医×科技赋能全球健康生活，用人才战略驱动全球业务拓展

线上线下融合布局，东南亚与欧美双轮驱动

聚焦东南亚与欧美，倍轻松已在全球多地实现业务布局。在渠道策略上，线上以亚马逊、独立站等平台为主，结合本地门店拓展与B端业务深耕，线上线下协同发展。在产品策略上，头部、肩颈、眼部、筋膜枪等产品在不同区域均有差异化布局。需要进一步加强用户洞察、文化理解和本地化运营能力建设。

价值观导向选人，三大人才池支撑全球化

坚持以“仁爱、诚信、责任、创新”为价值观，其中“仁爱”作为第一标准，强调利他精神、社会责任和用户服务意识。在实际人才选拔中，公司格外关注候选人是否有为用户、为团队、为公司创造价值的利他经历，是否具备奉献精神 and 用户洞察力。这不仅适用于国内，也适用于海外团队成员，尤其是在出海初期，公司强调“是否真正理解并服务用户”是决定能否胜任关键岗位的核心标准。此外，倍轻松搭建了三层人才池：“**关键岗位人才池**”“**后备梯队人才池**”和“**校招生人才池**”，为不同发展阶段和业务区域提供人才保障，并特别强调引入“具备本地经验与文化理解”的人才。

以“导师制”、在岗实战为核心，探索AI与平台工具结合

倍轻松在人才培养上，注重实战与传承，尤其重视内部核心人才团队“导师制”管理，结合轮岗、项目锻炼、个人发展路径等工具，形成“沉淀知识—传递经验—岗位述职”的闭环机制。同时积极探索AI与学习平台的结合，尤其在标准化SOP训练、基础岗位交互训练上已有实践。未来希望AI能在软技能训练、结构化思维、案例分析等场景中实现“交互式学习”，进一步打破传统学习方式的局限。

通过品牌传播与文化适配，构建全球雇主吸引力

在倍轻松推进全球化的过程中，逐步认识到：要在海外市场真正吸引并留住优秀人才，不能仅依靠产品和业务实力，更关键的是打造具备影响力的雇主品牌，并实现与当地文化的有效融合。这一认知也推动了我们在组织建设与品牌传播上持续深化布局。

• 海外品牌认知持续提升

尽管我们在中国市场具备很高的品牌知名度，但在海外仍面临渠道局限带来的品牌认知不足，影响了对全球优秀人才的吸引。

• 突破组织管理中的文化适配关键挑战

国内管理方式不能直接复制到海外团队，在文化理解、用工政策等方面会存在较大差异，倍轻松正通过“外派+本地用工”的方式，推动文化融合与管理适配。

• 品牌一致性与平台差异化结合

通过线上线下协同，品牌VI、内容等层面的一致性，同时结合不同平台的受众特性，实现“整体统一、局部差异”的传播策略（如：LinkedIn则与职场影响力人物联动，精准传递品牌价值），以提升全球品牌的一致性与渗透力。

制造业出海：关键人才画像、招聘挑战与解决方案

1

如何招聘

马来西亚本地HR人才





制造业出海如何招聘：跨文化经验丰富的本地 HR 人才

招聘核心诉求：通过跨文化经验丰富的本地 HR 人才，解决人才供应跟不上业务进度，不了解本地人才招聘渠道、跨文化团队管理困难、管理中投诉多、生产效率低等运营症结。

冰山模型



专业知识

- 人力资源全流程管理
- 马来西亚劳动法规
- 制造业/特定行业人才管理（如：倒班、生产线管理制度、安全生产、劳动保护等）
- 数字化系统的运用（如：LinkedIn / ATS）

关键技能

- 跨团队沟通 / 跨职能部门协同
- 制定本地HR流程、手册、政策制度制定
- 利益相关者沟通（如向总部管理层汇报）
- 跨渠道招聘、管理不同渠道的供应商
- 提升在本地的雇主品牌形象

工作经验

- 人力资源管理经验（如：5-10年）
- 大型制造业行业经验（如：半导体制造）
- 跨国公司经验（熟悉全球与本地运作机制）

通用能力

- 跨语言沟通（英/马/普）
- 解决问题
- 数据分析
- 远程协同

特质

- 高韧性/适应性
- 专注细节
- 合规
- 跨文化敏感性

动机/价值观

- 驱动业务成功
- 自我挑战
- 合作精神
- 同理心

领英LTI：近1年HR人才中，增速较快的相关技能

该技能增长速度

拥有相关技能的专业人士规模

关注细节

64.50%

2.3K

跨州/地区薪资处理

57.20%

6.5K

全球人才获取

45.60%

4.1K

基于能力的面试

30.90%

5.0K

劳资关系

25.50%

3.6K

劳动和雇佣法

23.90%

4.7K

战略性人力资源规划

23.80%

3.4K

国际化人力资源

19.70%

4.5K

雇主品牌建设

17.00%

6.5K

注：此人才画像系领英基于2025年4-6月出海制造业企业发布的100份职位描述及通用职能需求提炼总结，仅供参考；特定行业具体人才画像请实际需求为准。



人才挑战与解决方案

挑战1：复合型技能人才缺口

根据 领英 LTI 和 Recruiter，对冰山模型中的人才综合筛选之下发现：

1. 【精通3种语言 + 制造业Know-How】的 HR 人才供不应求
2. 【国际经验+战略HR+落地执行力】的综合型多面手稀缺
3. 【团队管理经验丰富 + 垂直细分制造业】的人才池断崖型缩减

挑战2：跨文化沟通困难

不少中国企业基于国内经验、流程和节奏，渴望在马来西亚快速搭建人才团队，急于推进业务、验证市场。

然而马来西亚的 HR 更擅长以当地的劳动法、雇佣法、以及当地多元社会的管理制度、合规性和本地域节奏来执行，导致双方在驱动业务的执行策略上形成巨大的沟通障碍。

解决方案

思路1：总部派遣+当地执行

总部派驻战略型HR沟通总部，搭档本地HR执行者（合规专家），采取双核驱动、分散职能，降低本地HR人才的招聘难度。

思路2：招聘时明确优先级

在“六边形战士”型人才严重供给不足时，应明确“必须具备”（Must-have）和“最好具备”（Nice-to-have）的要求，提升寻聘效率。

思路3：借助 LinkedIn 进行人才评估、精准寻访

结合企业的用人需求，对标马来西亚本地头部制造业企业的标杆HR的画像，综合制定合理的人才画像，在LinkedIn 马来西亚及东南亚人才池进行精准寻访，实现从招到人，到招对人的质量把控。

场景案例

本地HR专家的招聘技巧



中国电子厂在寻聘 跨文化 HR 专家的 “五大引才策略”

在马来西亚运营两年的某中国电子组装厂，正面临着本地入职体验不佳、员工关系复杂、文化冲突不断的挑战，急需一位能破局的HR人才。

历经三个月的艰难招聘与层层筛选，他们终于锁定了一位曾在本地制造业和外资企业均有经验的合适人选，复盘这次寻聘经验，包括5大招聘洞察：

Tip1 语言破冰

公司在LinkedIn 页面和招聘信息同步发布中文、马来语、英语版本，显著扩大触达本地多元候选人群体的范围

Tip2 激活被动求职者

利用LinkedIn Recruiter筛选目标工厂背景候选人，优化InMail发送时机与个性化内容，有效激活并吸引那些潜在的、具备所需经验的被动求职者

Tip3 内部推荐

激励马来和华人团队成员在LinkedIn拓展人脉，针对不同族裔候选人，分享定制化的招聘邀请函，突出与其族裔相关的福利关怀和工作相关价值点。

Tip4 倾听实践

在面试交流中，重点倾听候选人处理过往跨文化团队挑战的独特见解与成功案例，评估其在“选用育留”各环节融合管理能力

Tip5 充分授权

承诺在新员工激励机制等跨文化策略上给予关键授权，传递信任，最终为吸引自身HR的加入团队，提供充分的吸引力。

制造业出海：关键人才画像、招聘挑战与解决方案

2

如何招聘

马来西亚的工程师人才





制造业出海如何招聘：外资/跨国团队经验丰富的工程师人才

招聘核心诉求：在马来西亚拥有跨国经验的本地工程师，能够帮助企业找到与行业头部企业“技术差距”，同时熟悉本地的工业标准、操作习惯、供应商体系，对于马来西亚本土客户，乃至国际客户拥有良好的解决问题的能力，加速制造业“本土化” & “国际化” 进程。

冰山模型



专业知识

- 工程原理、行业知识及技能：如半导体行业，产品开发与测试、物理设计、设计验证、模拟/射频/高速接口专业知识、AMS、制造工艺与质量
- 掌握国际化的数字工具、及智能技术

工作经验

- 在马来西亚的欧美制造业企业，有电子/电气相关从业经验
- 相关年限及资历，如5-10年高级工程师
- 相关项目的管理经验，或管理过相关的复杂技术问题等

教育背景

- 教育背景：马来西亚 UM / UTM / USM 或周边国家新加坡名校的相关电气工程/电子工程/微电子/物理学相关硕博

通用能力

- 跨语言沟通 (英/马/普)
- AI工具深度应用
- 数据分析及演示能力

特质

- 解决问题的能力
- 创新思维
- 合规
- 学习能力

动机/价值观

- 以客户需求为导向
- 团队合作
- 跨职能协同

领英LTI：近1年工程师人才中，增速较快的相关技能

该技能增长速度

拥有相关技能的专业人士规模

半导体制造 / 半导体晶圆制造	25.7%	5.4K
工业自动化	21.6%	2.9K
质量保证 / 品控	17.6%	3.1K
电气仪表工程 (EIE)	13.5%	2.9K
六西格玛	13.1%	3.2K
电气工程	12.0%	4.2K
精益制造	10.9%	3.1K
半导体工程	8.9%	4.9K

注：此人才画像系领英基于2025年4-6月出海制造业企业发布的100份职位描述及通用职能需求提炼总结，仅供参考；特定行业具体人才画像请实际需求为准。



人才挑战与解决方案

挑战1：高端人才缺口

根据 领英 LTI 和 Recruiter，对冰山模型中的人才综合筛选之下发现：

1. 【高端技术人才稀缺】工业4.0、先进制造工艺、IC设计等复杂系统集成领域的高端人才数量极为稀缺，多被英美等跨国公司垄断
2. 【人才外流压力】马来西亚高端制造工程师人才流向新加坡、美国、英国等发达国家。

挑战2：吸引力不足

1. 【国际化雇主品牌差距】西方企业凭借其更为成熟的跨文化运营，及本地化管理体系，已成为在人才争夺战中占据优势的主要因素。
2. 【个人职业长期发展】马来西亚的工程师看重清晰的职业上升通道、全球化学习与工作机会，以及有竞争力的长期回报。出海马来西亚的初期的中企，仍需提供更清晰的职业上升路径和全球机会。

解决方案

思路1：薪酬待遇+跨国引才

- 对标国际企业，提供极具竞争力的全面薪酬福利，提供更清晰的个人上升职业路径
- 跨区域（如新加坡）吸引高端人才，关注回流人才/第二故乡人才

思路2：培养高校的“青年人才”

积极面向中国国内、马来西亚及东南亚高校，展开校企合作及产研结合项目，以此为平台定向招聘并定制化培养青年人才。

思路3：多触点连接本地人才，增强沟通

除了传统的面试邀请，通过运用领英webinar举办高规格的线上研讨会、参与行业展会及举办线下沙龙、参与商会活动等多种触点，积极连接本地人才。

场景案例

破解工程师人才缺口



咨询领英人才
招聘解决方案



精准定位+品牌吸引+圈层活动：破解马来西亚“技术人才”缺口难题

某知名的精密制造企业出海马来西亚，在当地设立新的生产与研发基地时，面临着一项严峻的挑战：如何在当地快速招聘到具备所需专业技能和经验的工程师团队。

尽管马来西亚拥有一定的人才基础，但要找到符合该企业对精密制造、自动化技术以及特定工艺流程有深入理解的工程师，存在显著的人才缺口，且市场竞争激烈。为了克服这一挑战，该公司制定了一套系统化的、多管齐下的工程师人才招聘策略：

策略 1	利用LinkedIn 作为数字化招聘工具，进行精准人才定位与高效初筛	
①	明确定义人才需求 精准搜索	详细梳理了其在马来西亚所需的工程师岗位特质，拆解了每个岗位所需的具体技能、相关行业经验，教育背景以及软技能。
②	LinkedIn高级搜索与 人才洞察	利用 Recruiter 设置关键词、工作年限、教育背景、技能等多维度精准筛选，划定潜在符合要求的工程师人才名单。
③	个性化邀约，高效 推进沟通	以 InMail 的 AI 功能进行个性化的邀约信息第一时间触达，介绍公司、岗位以及在马来西亚的发展机会。

场景案例

破解工程师人才缺口



咨询领英人才招聘解决方案



精准定位+品牌吸引+圈层活动：破解马来西亚“技术人才”缺口难题

策略 2	以LinkedIn 为主的线上职场社交，升级打造“雇主形象”提升可信度	
①	精细运营，完善领英公司主页	精心设计并运营领英平台的公司主页（Career Page），除了发布招聘信息，展示公司新闻、企业文化、社会责任、愿景等
②	内容营销，展示企业技术实力	定期发布关于公司在马来西亚项目的进展、技术创新成果、科研奖项、专利技术、海内外的国际化工作环境
③	员工代表展示“工程师”风采故事	启动了本地化的“马来西亚工程师风采”系列专题，文字、图片、短视频、多语言讲述工程师的日常、个人成长故事。
策略 3	融入本地生态圈，积极构建线下的人才交流、圈层合作	
①	线下展会，面对面增进交流机会	积极参加在与精密制造相关的本土或国际性行业展会，企业带队人与本地人才深度面对面交流，先聊专业、再谈机会，增强双方沟通、提升信任度。
②	与本地政府/园区及商会合作	积极与当地的政府部门以及工业园区管理机构建立紧密联系，并利用政策资源及圈层人脉，建立行业内的人才链接。

制造业出海：关键人才画像、招聘挑战与解决方案

3

如何招聘

马来西亚的供应链人才





制造业出海如何招聘：本土经验与国际化视野的 的供应链人才

招聘核心诉求：在马来西亚寻找既精通本地海关法规与自由贸易区运作，又具备国际间跨文化沟通与流程优化能力的“桥梁型”专家，解决海关合规、保税区运作、通过数字化智能化、精益管理、跨文化协调等方式，提升供应链韧性，降低中断风险。

冰山模型



专业知识

- 国际供应链管理/跨国运输采购、寻源
- 熟悉所在制造业（如：半导体、电子、汽配、食品）的供应链特性、物料要求、进出口合规要求
- 物流/供应链数字系统应用能力、流程管理

关键技能

- 熟练掌握马来西亚海关法规、本地运输法规、自由贸易区运作
- 跨团队沟通：与内部团队（销售、生产）、外部合作伙伴（供应商、货代、报关行、3PLs、客户）进行有效沟通协调

教育背景

- 本地化经验：如5年以上马来西亚保税区工作经验
- 特定制造行业的供应链/仓储/物流经验
- 跨国公司的工作经验，或有中资企业出海项目经验

通用能力

- 跨语言沟通（英/马/普）
- 流程管理
- Lean 方法
- 谈判能力

特质

- 冲突管理
- 跨文化沟通
- 合规
- 敏捷/韧性

动机/价值观

- 主动型关系管理
- 包容
- 跨职能协同
- 奉献

领英LTI：近1年工程师人才中，增速较快的相关技能	该技能增长速度	拥有相关技能的专业人士规模
库存优化	128.0%	5.4K
供应商关系管理	62.5%	5.6K
国际与国内运输	58.8%	15.8K
供应商质量管理	46.5%	8.8K
出口管制合规	42.8%	7.1K
海关法规	32.4%	5.7K
第三方物流 (3PL)	23.5%	11.6K
全球采购	14.0%	5.9K
库存优化	128.0%	5.4K

注：此人才画像系领英基于2025年4-6月出海制造业企业发布的100份职位描述及通用职能需求提炼总结，仅供参考；特定行业具体人才画像请实际需求为准。



人才挑战与解决方案

挑战1：人才供给“结构性稀缺”

根据领英 LTI 和 Recruiter，对冰山模型中的人才综合筛选之下发现：

同时具备本地智慧、全球视野和中国沟通能力的“三栖”专家，在马来西亚十分紧缺。

挑战2：激烈的人才市场竞争

马来西亚（尤其在槟城、巴生港、柔佛州等制造业和物流枢纽）吸引了大量顶尖的欧美、日韩、新加坡企业，即使是优厚的薪酬待遇，也会面临人才竞争、人才流动上的巨大压力。

挑战3：吸引力不足

中企如果在出海马来西亚的初期，流程制度不完善的情况下，在快节奏、高强度工作要求下，对于目标候选人所形成的巨大心理挑战。

解决方案

思路1：拆分职责、柔性制度

- 面对本地人才供给的结构性挑战，可将关键岗位的职能进行精细化拆分，通过优化管理机制，由团队成员协作完成任务；
- 对于部分核心岗位允许如30%时间远程办公，或其他灵活办公方式。

思路2：与专业的供应链/物流服务商合作

- 通过与马来西亚本地第三方供应链及物流服务商紧密合作，快速启动并确保短期内业务的顺利运营。通过培训及选拔，提升内部人才与第三方协同、提升对第三方服务的有效管理水平

思路3：内部培养、派遣、跨文化培训

- 选拔有潜力的国内供应链专业人士进行系统培训，派遣至当地实践；
- 设立“东盟轮岗计划”在东盟其它分部选拔适合调配到马来西亚的人才，赋予派遣人才“传帮带”及文化桥梁职责，培养当地供应链人才。

海外派遣

海外派遣

定义

海外派遣是指企业将员工派往海外工作一段时间，以完成特定任务或目标。

价值

支持公司增长战略
培养具有全球视野
的一流人才

保障业务连续性
提前储备全球化
领导人才

促进人才保留
专注员工发展与职
业规划

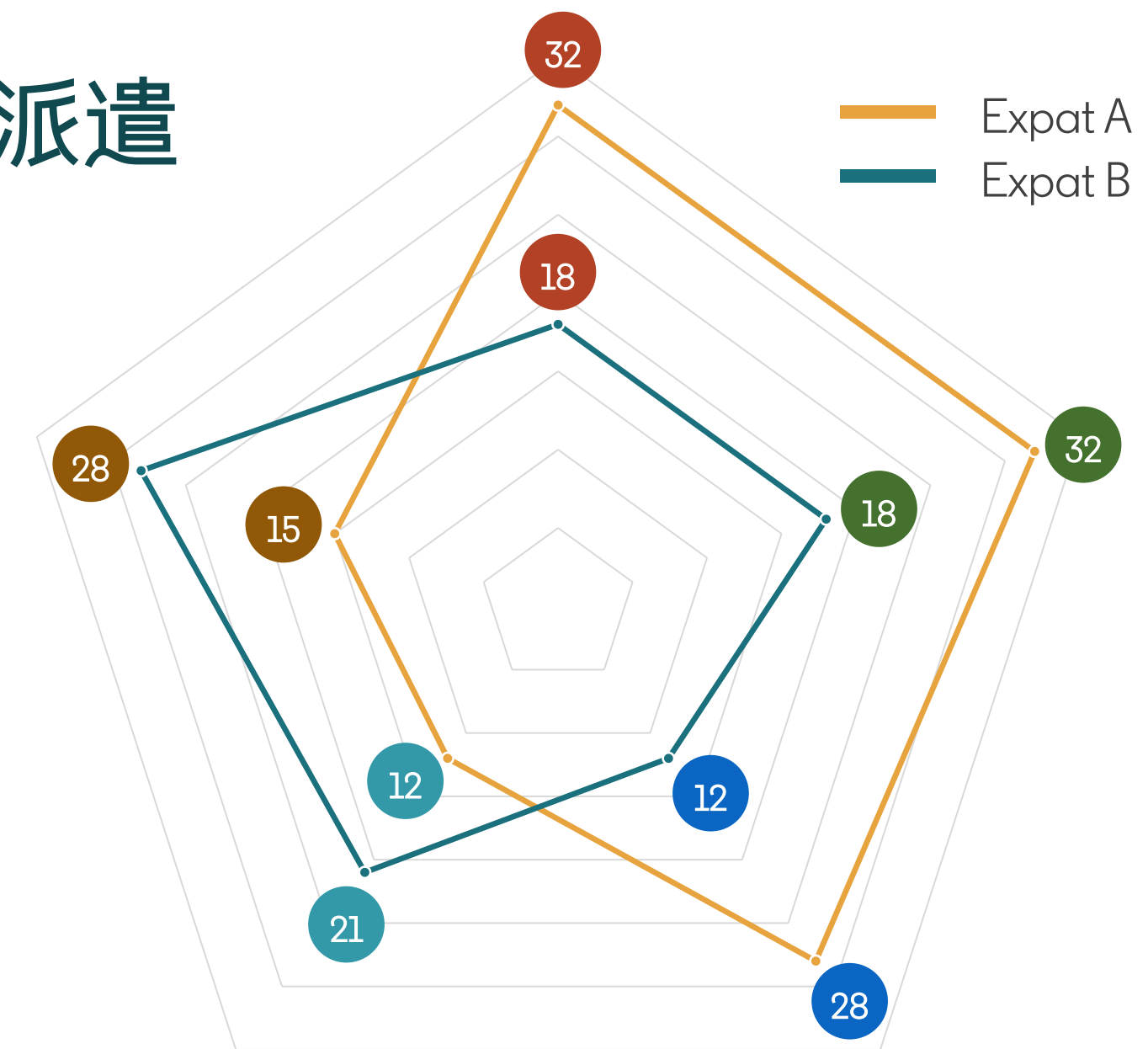
强化财务责任管理
精准配置有限资源，
聚焦核心人才群体

海外派遣项目类型及相关技能与行为

海外派遣项目类型	技术专家型：被派往海外填补当地人才库的技术空白（与教师型不同，技术专家需直接承担操作职责）	
需优先具备的技能与行为	具备填补东道国技术缺口所需的技能	能够与不同文化背景和技能水平的同事合作
需避免的技能与行为	轻视技术能力不足的同事	无法使自身技术能力适应东道国不同的平台或实践

如何评估适合海外派遣项目的人才？

- 个人动机
- 任务清晰度
- 能力匹配
- 文化适应性
- 家庭支持





启动海外派遣项目都需要提前做好什么？



● 项目前期启动流程
PRE-DEPARTURE PROCESS

● 项目期间管理流程
DURING ASSIGNMENT

● 项目结束调归流程
REPATRIATION PROCESS



场景案例

跨文化培训助力外派高管在海外任务推进

斋月培训：提升外派高管的跨文化敏感性，助力工厂稳健运营

某制造业企业着眼国际业务深耕，在马来西亚构建区域工厂兼物流枢纽。总部派出国际供应链高级专家团队，承担新基地数字化系统升级重任。

认识到当地文化与劳工环境的复杂性，企业提前为团队量身定制了行前培训。为保障当地供应链数字系统高效落地，跨文化培训聚焦以“斋月”为代表的节日期间的相关注意事项：

Tip1 调整工作时间

公司在斋月期间，安排缩短工作日，允许灵活的工作开始时间及离开时间；同时将需要高强度脑力或体力的会议和工作安排在上午，避免下午或傍晚的高压任务。

Tip2 保障祈祷需求

在数字化系统的实施过程中，充分考虑穆斯林员工的祈祷时间，确保工作安排不与祈祷冲突，协调为员工提供便利的祈祷场所

Tip3 鼓励灵活办公

在斋月期间，从系统的权限分配、协同机制上，理解并允许部分员工远程办公或混合模式，使员工能够安排自己的斋戒、祈祷和家庭事务

Tip4 促进相互理解

对非穆斯林员工进行斋月科普，促进总部员工和当地员工在协同过程中的理解和同理心，避免误解，提升协同任务的流畅度。

针对“斋月”等关键节点的跨文化培训，有效赋能专家团队，使其在复杂文化背景下，能更高效地进行系统部署和人员线上线下调度，确保了业务在当地的顺利开展。



领英方法论

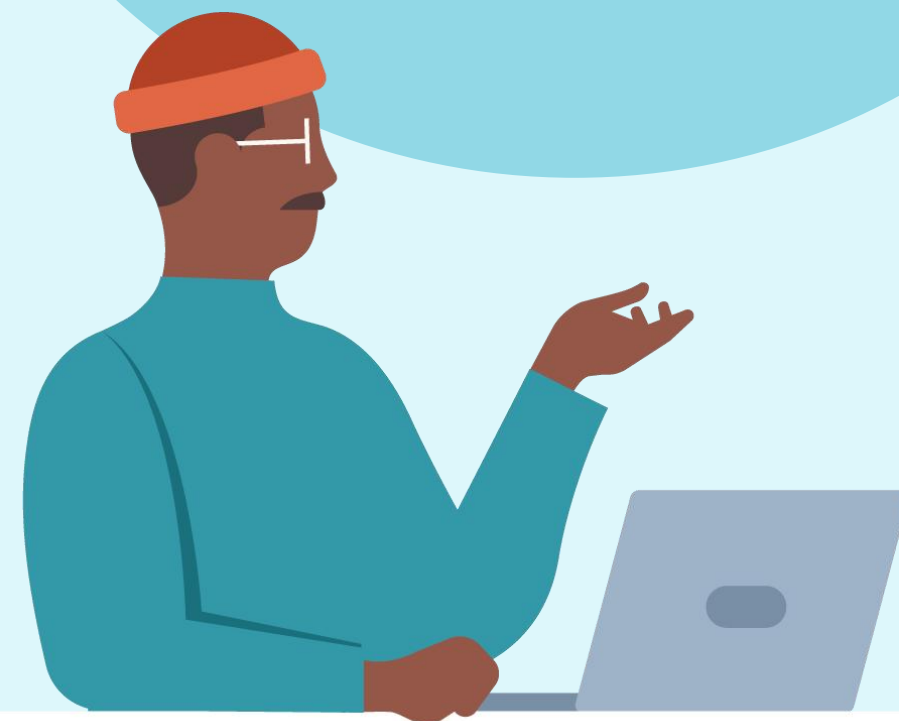


领英中国企业全球化人才管理5步模型

LinkedIn 5 steps Go-global Talent Management Model

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，以达到业务的持续增长。



关键词



技能

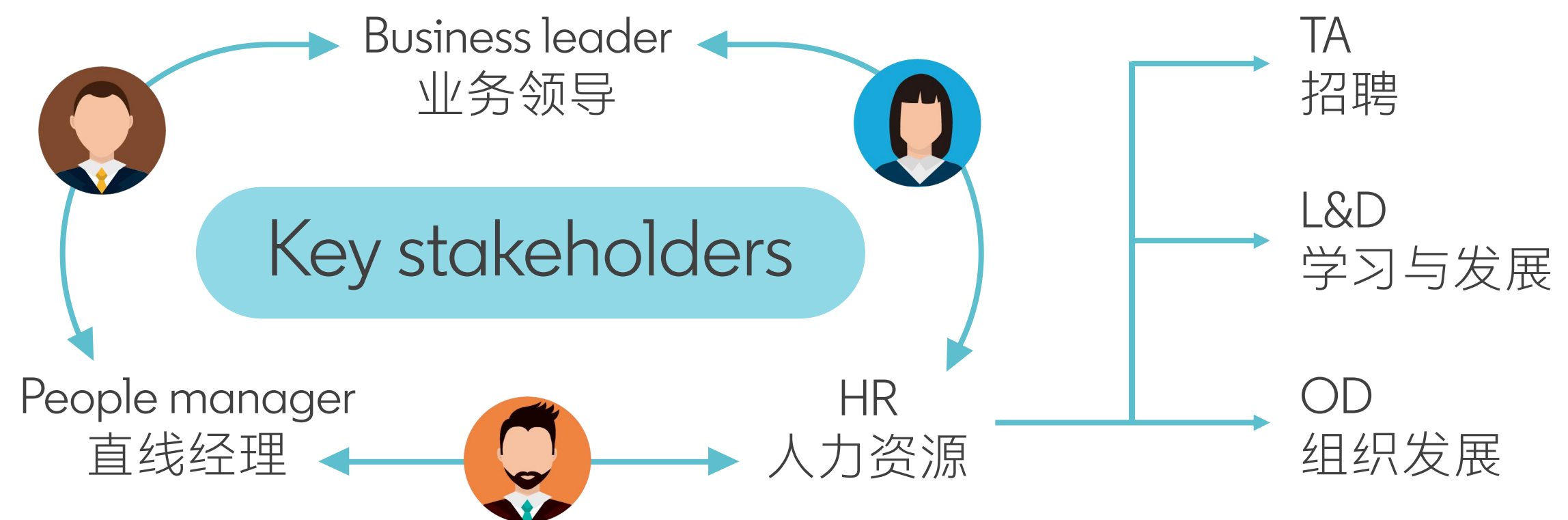
技能将成为未来职场的流通货币。



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。

核心相关方





3 通过AI驱动的智能工具，精准匹配员工技能与内部机会，定制化培训赋能职业成长

指引 个性化学习计划

- AI技能路径：基于员工角色、职业目标及行为数据，自动推荐与目标岗位匹配的AI技能发展路径。
- 情景演练：可定制的AI角色扮演功能，员工可调整上下文与目标，针对性提升软技能。
- 动态内容推荐：通过生成式AI分析员工技能差距，实时推送。

发展 锁定内部岗位的职业技能指南

- 下一角色探索器：可视化职业路径工具，根据组织人才架构定制职位名称、技能要求，员工可直观查看晋升/转岗所需技能

连接 精准匹配内部职位

- 智能内部流动洞察：通过AI分析员工浏览/申请内部职位的行为，标记高潜力候选人，并向招聘团队推送人才缺口匹配报告

4

- 在人才库中挑选高潜人员，进行全球人才战略储备
- 通过领英学习解决方案持续升级相关技能
- 继任者计划通过考核，成功出池

5 人才获取：

基于从产品使用到转化率再到投资回报率（ROI）的全链路数据，评估招聘效率与质量提升的实际成效。。

人才培养：

衡量学习者参与度与职业发展之间的关联，结合职位指南、技能认证、内部岗位浏览等行为指标，反映学习成果对员工成长的推动作用。

领英全球12亿+职场用户分布在全球200+国家和地区



12亿⁺
全球会员



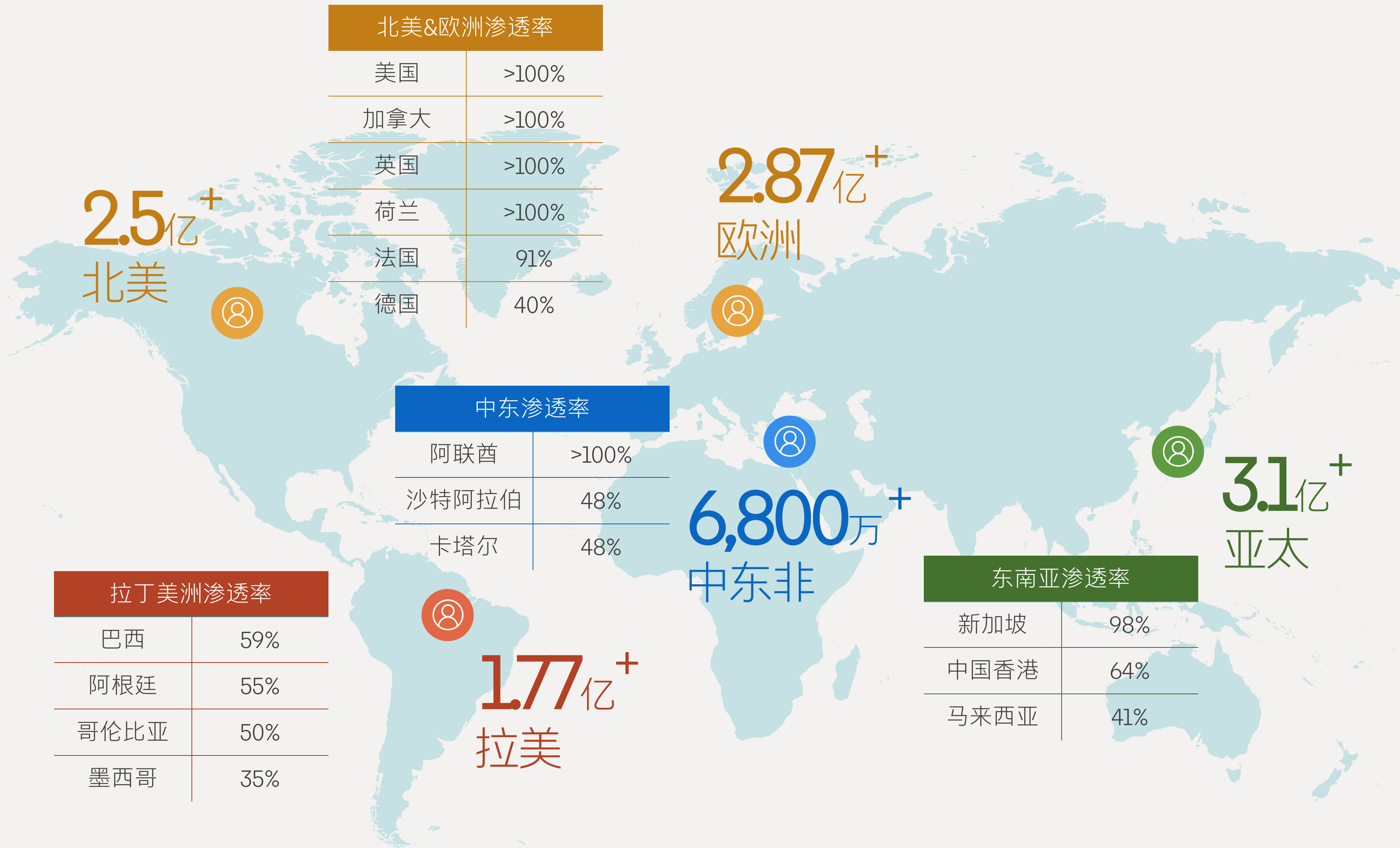
6,700万⁺
企业用户



4.1万⁺
技能标签



13.6万⁺
学校机构



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2025年，领英全球会员总数已超过11亿，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。

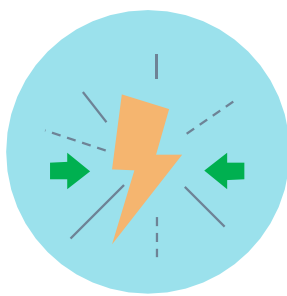


领英大数据洞察

领英大数据洞察(LinkedIn Talent Insights, LTI)，基于全球11亿+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！

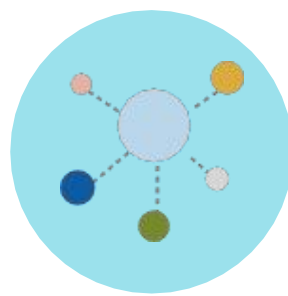


收集数据



- 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

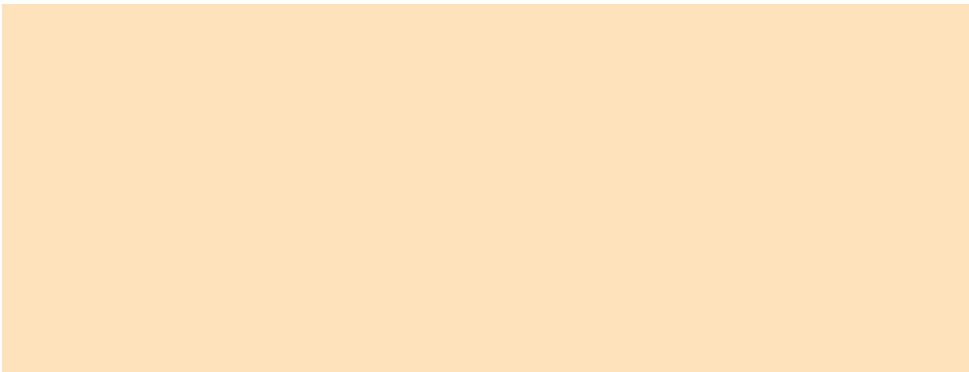


- 数据标准化
- 数据推断
- 数据计算和整合

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



优秀人才在哪里？领英大数据洞察为你指明方向！

法律声明

《2025领英大制造行业人才全球化报告》（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。



Linkedin 领英 人才解决方案

咨询热线: 400-062-5229

联系邮箱: ChinaLTS@linkedin.com