CSC卡思优派
放大人的价值

智驱未来

新能源汽车行业
趋势洞察与人才破局之道

2025

卡思优派产业研究院所有

卡思优派产业研究院

BOOST YOUR VALUE

卡思优派产业研究院所有

序

我们正身处一个前所未有的时代洪流之中。技术革命重塑产业形态，全球格局加速演变，而“人”，作为一切价值的创造者与承载者，其角色、价值与发展路径，从未如此深刻地影响着国家、行业与企业的命运走向。

卡思优派，作为中国人力资源服务领域坚定的探索者与实践者，从2007年成立，躬耕十八载，从提供单一产品，到数字化人力资源服务整体解决方案，累计服务了几千家客户。从服务客户的直接需求，到洞察客户的潜在需求，再到创新新产品，提供增值服务，我们对客户越来越了解，对客户所处的行业越来越深入，更要帮助客户逐步构建组织和人才的核心竞争力。

人力资源服务领域正从传统的“服务支持”角色，逐步跃升为驱动企业创新与产业升级的“战略引擎”。这种转变，呼唤着更深刻、更前瞻的行业洞察与更系统的知识沉淀。这正需要我们整合与萃取多年沉淀的行业数据、服务案例、人才库、方法论、人力资源管理机制、人力资源服务流程等，将实践智慧升华为理论指引，和客户一起在重重迷雾中找到方向。

2025年卡思优派产业研究院最重要的成果之一《智驱未来：新能源汽车行业趋势洞察与人才破局之道》即将和大家见面，这正是我们核心理念践行的首个重要里程碑。选择新能源汽车这个领域，一方面是以国家战略方向、技术变革前沿、人才争夺激烈的先锋行业作为起点，意义非凡；另一方面，卡思优派累计为14家整车厂商提供服务，涵盖中国汽车报发布的全球十大车企中的4家，全球汽车零部件百强供应商榜近1/3企业是我们的合作伙伴。据业务数据统计，我们在整个汽车产业链上的客户超过了400家，尤其是在新能源汽车整车和自动驾驶领域，大部分的头部企业都是我们的长期客户。我们服务时间之长、数据和案例之多，足以支撑此次行业研究。在此也特别感谢我们的客户，给我们提供了丰富的实践土壤，让我们得以在真实的土地上耕作，产出更扎实的内容。

这份报告凝结了研究院团队历时半年的心血，通过深入调研、反复论证，力求为汽车行业中高管、人力资源从业者，提供一份兼具深度洞察与实用价值的破局参考，希望能助力企业在技术浪潮与人才竞争中抢占先机，驱动人效价值转化为真正的商业价值。

魏亮

卡思优派人力资源集团创始人

卡思优派人力资源集团产业研究院院长

卡思优派产业研究院所有

PREFACE

前言

三年前，卡思优派发布的《汽车行业新技能蓝领白皮书》，分析了新能源与智能化转型背景下蓝领技能升级的迫切需求以及人才管理解决方案，为众多企业提供了转型参考。今年，卡思优派源于深刻的行业洞察与坚定的价值认同，决定全力进军汽车行业，发布此份报告，标志着我们战略的深化与产品解决方案的全面升级。

当下，中国新能源汽车产业正在重塑全球汽车版图，技术革命的浪潮席卷三电、智能驾驶等领域，全球化布局提速，行业已进入残酷的“淘汰赛”阶段。而产能结构性过剩、价格战下的成本管控高压、技术迭代下的组织动荡、复合型人才短缺、全球化布局下国际化人才的捉襟见肘……这些痛点，正成为影响行业企业能否在惊涛骇浪中成功突围的关键变量。在这一背景下，深入洞察汽车行业趋势，破解人才困局，已成为企业制胜未来的核心命题。

基于深度服务400+企业客户、累计交付10万+汽车技术人才的深厚积淀，本报告突破了蓝领单一岗位群体的视角，将目光扩展至覆盖蓝领、灰领、白领、金领的全岗位、全生命周期人才生态体系，贯穿研发、制造、供应链、销售到后市场等全链条，直面电动化、智能化、全球化背景下更为系统、复杂的人才管理命题。

基于大量的文献研究与深度访谈调研，报告系统梳理行业趋势与现状，从洞察新能源汽车行业趋势（第一章），到分析裂变下的产业格局演变与组织、人才趋势（第二章），进而深入剖析企业在激烈竞争环境中面临的组织与人才管理的核心挑战（第三章），然后基于行业领先者的实践提出构建韧性人才生态体系的破局思路（第四章）。最后，报告分享了覆盖新能源汽车全产业链关键环节的9个专业服务案例的实践经验（第五章）。

智驱未来，人才为先。我们诚挚希望，这份凝聚了行业前沿洞察与实战智慧的报告，能成为您把握未来趋势、破解人才困局、在激烈的市场竞争中构筑核心优势的重要参考。

卡思优派产业研究院所有

目录

CONTENTS

卡思优派产业研究院所有

01 风起云涌： 05
新能源汽车行业“五新”演变

02 三重裂变： 25
集群洗牌、战略收缩与人才迭代新图景

03 激流勇进： 43
行业深度内卷下的人力资源困局

04 破浪突围： 57
锻造新能源汽车韧性人才生态体系

05 深度实践与赋能： 81
新能源汽车变革浪潮下的全链路
人力资源解决方案

卡思优派产业研究院所有

风起云涌：

新能源汽车行业“五新”演变

01

卡思优派产业研究院所有

市场新格局：

自主品牌崛起，市场分化加剧

政策新风向：

从补贴驱动扩张到市场主导的高质量发展

技术新引擎：

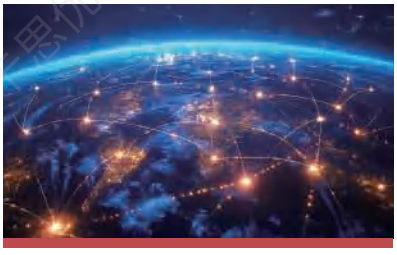
三电、智能驾驶自研攻坚与生态整合的双轨进化

出海新升维：

从出口贸易、本地化生产到产业链生态出海

营销新模式：

从直营为主到直营+经销商双元战略推进



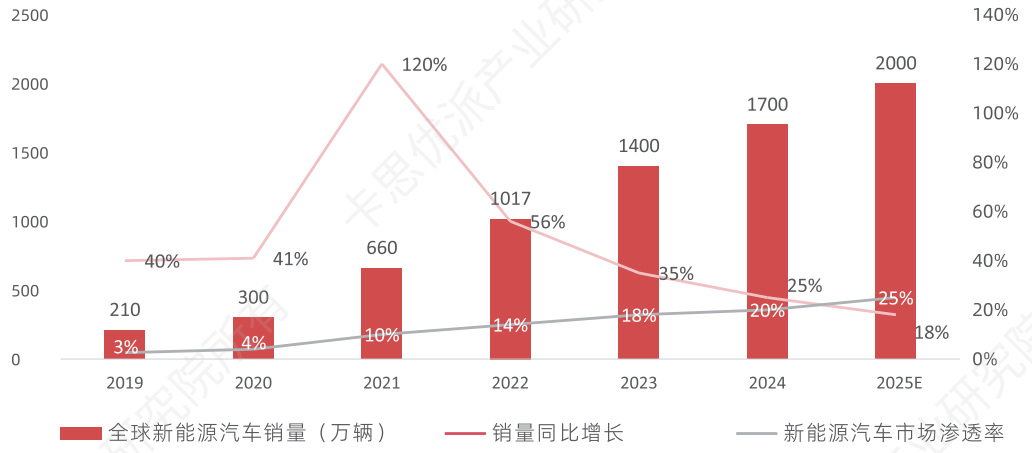
卡思优派产业研究院所有

在全球能源转型与碳中和目标的驱动下，新能源汽车产业正以前所未有的速度重塑产业格局。在全球最大的新能源汽车生产国与消费市场，中国新能源车企凭借政策引导、产品创新、技术突破与产业链协同等优势，在国内市场出现渗透率突破50%的里程碑，更以“逆势增长”的姿态加速全球化布局。本章，我们将从市场、政策、技术、出海、营销等维度，分析中国新能源汽车行业未来发展的主要趋势。

一、市场新格局：自主品牌崛起，市场分化加剧

全球新能源汽车销量突破性增长，中国市场持续领跑。随着全球对碳减排和可持续发展的重视，新能源汽车行业呈现强劲的增长势头。国际能源署数据显示，2024年全球新能源汽车销量达1700万辆，同比增长25%，市场渗透率为20%，预计到2030年提升到40%。从全球视野看，中国、欧洲和美国是推动新能源汽车发展的主要市场，其中中国市场销量占全球销量的70%以上，领跑全球市场。

全球新能源汽车销量发展规模及市场渗透率趋势

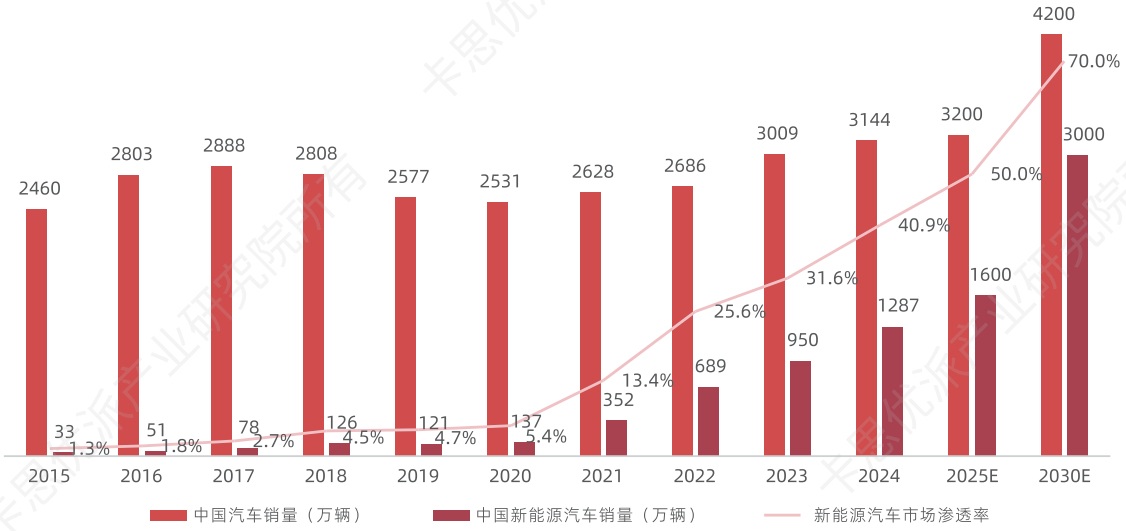


来源：国际能源署，卡思优派产业研究院整理。

注：新能源汽车包括纯电动和插电混动车型，新能源汽车市场渗透率是新能源汽车销量占汽车总销量的比例。

随着车企电动化、智能化、网联化等技术的不断进步，海外出口市场的扩张，近年来中国新能源汽车销量呈爆发式增长。中汽协数据显示，过去十年，我国新能源汽车销量由33万辆增长到2024年的1287万辆，增长了近38倍，年复合增长率达到50%。卡思优派产业研究院预测，到2025年，新能源汽车销量将突破1600万辆，市场渗透率将突破50%，成为汽车市场主导力量；到2030年，我国新能源汽车年销量将突破3000万辆，市场渗透率超过70%。

中国新能源汽车销量及市场渗透率发展趋势



来源：中汽协,卡思优派产业研究院整理。

注：新能源汽车销量数据主要包括纯电动、插电式混合动力、燃料电池三种细分动力类型，包括国内销量和出口数量。

中国新能源汽车整车市场上，大致有四股主要力量参与竞争。一是传统自主车企，依托成熟的制造体系、供应链管理能力和渠道网络传统车企向新能源汽车转型，代表企业有比亚迪、上汽、吉利、广汽、长安等。二是造车新势力，以用户需求为导向，聚焦智能化、服务创新，代表企业有蔚来、小鹏、理想、零跑等。三是跨界科技企业，以智能驾驶、车联网技术切入，通过生态协同重塑用户体验，代表企业有华为、小米等。四是合资车企，品牌溢价显著，拥有全球化布局及技术积累，如奔驰、大众等。

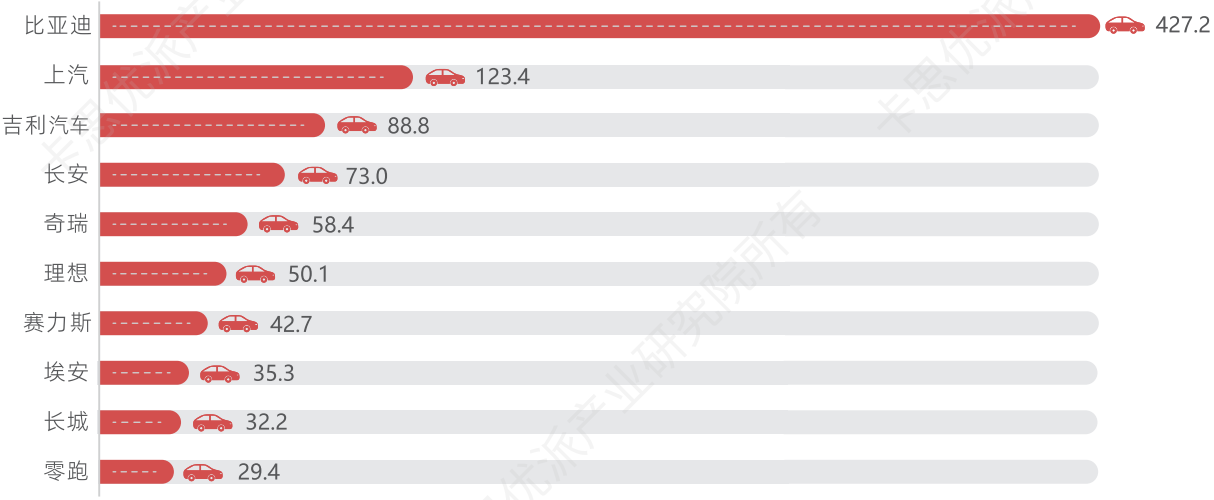
中国新能源汽车整车市场主要参与者类型

类型	竞争优势	主要挑战
传统自主车企	全产业链整合能力、规模化降本能力、政策资源倾斜、电动化先发优势	软件能力与组织架构的割裂、转型成本压力
造车新势力	软件定义汽车能力、用户生态构建、灵活市场策略	智能化研发投入高、盈利周期长压力大
跨界科技企业	智能技术生态优势、用户流量大、跨界协同效应	缺乏整车制造经验、品控体系待加强
合资车企	品牌号召力强、全球化渠道布局、丰富的制造经验、成熟供应链体系	决策链条长、智能化与本地化滞后

来源：卡思优派产业研究院分析。

汽车行业的电动化与智能化变革为中国自主车企创造了弯道超车的机会。在传统燃油车市场，主要由合资车企主导，但在智能电动汽车时代，合资车企的市场份额不断萎缩。中国汽车自主品牌在加速崛起，其中造车新势力、跨界科技企业、传统自主车企孵化转型的新能源汽车自主品牌以更高的性价比、更优的用户体验得到了消费者的广泛认可。从新能源汽车销量排行看，比亚迪、上汽、吉利、长安、奇瑞、理想等车企在2024年的销量超过50万辆，比亚迪以427.2万辆的销量遥遥领先，也是全球新能源车企的销量冠军。

2024年中国新能源汽车销量排行榜（万辆）



来源：各车企公告，卡思优派产业研究院整理。

中国新能源汽车市场正在经历激烈的整合与洗牌阶段。据统计，从2017–2024年，共计超过400家新能源汽车企业消失。近三年里，拜腾、威马、爱驰、高合、合创、奇点等多家知名新能源车企因资金链断裂、技术短板或市场定位失误而倒闭，极越、合众等车企在生死边缘挣扎徘徊，目前只剩下不到40家整车企业。有头部造车新势力创始人预言，未来10年，能存活下来的新能源车企数量可能不超过7家。更有车企董事长直言，汽车行业里的“恒大”已经出现，引起了社会的广泛关注。

2025年，车企之间的竞争更加激烈，汽车行业将出现强者更强、分化加剧的态势。未来，围绕智能化、补能网络、全球化、用户体验等关键点，头部车企通过技术壁垒、生态协同、规模效应进一步巩固和放大优势，尾部车企品牌可能因为规模小、负债高、融资能力差面临被挤压整合或淘汰出局。

在电动化和智能化的大潮之下，汽车零部件企业在诸多挑战中迎来新一轮洗牌。依托产业转型，有的传统主流供应商面临转型迟缓等挑战，而有的非传统汽车供应商站在了舞台聚光灯下。有越来越多的中国零部件企业成为全球百强榜单中的成员，而且多数企业排名在不断提升。在《美国汽车新闻》（Automotive News）最新发布的2025全球汽车零部件供应商百强榜中，中国上榜的汽车零部件企业达到15家，蜂巢汽车科技集团、万丰奥威2家企业首次挤入了百强榜单，而5年前上榜的企业不到一半。此外，宁德时代、延锋、均胜电子、中信戴卡进入榜单前50；10家中国企业2024年的销售额保持增长，以德赛西威和宁波拓普最为显著，销售额涨幅分别高达25%和33%。

2025年全球汽车零部件供应商百强榜中的中国企业

企业名称	25年排名	排名变化	24年营收（亿美元）
宁德时代	5	-1	352.49(f)
延锋	17	-2	168.08(f)
均胜电子	37	3	78.53(f)
中信戴卡	42	7	61.46
德赛西威	58	16	38.81(f)
拓普集团	60	21	37.00(f)
宁波华翔	61	9	37.00(f)
蜂巢汽车科技集团	64	新入榜	36.27(f)
国轩高科	67	6	35.73(f)
敏实	70	7	32.53(f)
德昌电机	73	-1	31.42(fe)
精工汽车	77	10	30.69(fe)
诺博汽车	78	2	30.51(f)
安徽中鼎	87	2	25.27(f)
万丰奥威	90	新入榜	22.87(f)

来源：Automotive News、中汽数研，卡思优派产业研究院整理。备注，营收不含非汽车业务，f为财年，fe为财年估算。

二、政策新风向：从补贴驱动的规模扩张到市场驱动的高质量发展

不管是在试点期，还是大规模推广期，国家政府一直重视新能源行业的发展，并出台了一系列优惠政策，推动新能源行业发展。近三年，国家政府部门发布的新能源汽车政策体系呈现消费激励、技术创新、规范构建、服务完善的特征，产业逐渐进入市场与技术驱动的高质量发展阶段。

行业发展从直接补贴的政策驱动向制度和技术创新。消费端，通过扩展以旧换新补贴范围、完善汽车置换更新补贴标准、支持新能源汽车下乡推广、出台购置税减免优惠、鼓励公务车优先采购新能源汽车、扩大公共领域车辆全面电动化先行区试点范围等政策，进一步释放市场潜力，扩大新能源汽车的消费。

在技术层面，政策引导向电动化、智能化、网联化等方面创新突破。国家对动力电池安全、能耗标准管理趋严，推动企业研发高能量密度、低污染的动力电池。合肥、武汉、北京等地陆续出台自动驾驶或智能网联汽车相关条例，推进自动驾驶行业规范化发展。开展智能网联汽车“车路云一体化”应用试点，促进规模化示范应用和新型商业模式探索，大力推动智能网联汽车产业化发展。

在“双碳”战略下，国家深化绿色革命，促进汽车行业绿色低碳转型。生态环境部等发布《关于建立碳足迹管理体系的实施方案》，明确将制定新能源汽车等重点工业产品的碳足迹核算规则和标准，促进行业绿色低碳转型。

在全球化方面，引导调整汽车出口模式。为了应对国际贸易壁垒的政策，商务部等发布《关于支持新能源汽车贸易合作健康发展的意见》，鼓励海外研发合作，提高海外合规经营能力，加强海外维修等售后能力建设，构建各方共建共享的产业链供应链体系，推进新能源汽车出口的转型升级。

完善新能源汽车后市场服务体系，加速产业链协同发展。注重基础设施建设，补能网络布局向下沉区县市场进一步推进。支持换电、融资租赁、车电分离模式创新。建设动力电池回收体系，优化技术指标体系，加强产品质量管理。推动新能源车险定价改革，提升保障能力和服务水平，更好维护消费者权益。

近三年国家发布的部分新能源汽车行业相关政策

发布时间	发布机构	相关政策名称
2023.01	工信部等	《关于组织开展公共领域车全面电动化先行区试点工作的通知》
2023.05	国家发展改革委、国家能源局	《关于加快推进充电基础设施建设更好支持新能源汽车下乡和乡村振兴的实施意见》
2023.06	国务院办公厅	《关于进一步构建高质量充电基础设施体系的指导意见》
2023.06	财政部、税务总局、工信部	《关于延续和优化新能源汽车车辆购置税减免政策的公告》
2023.07	国家发展改革委等	《关于促进汽车消费的若干措施》
2023.12	国家发展改革委、国家能源局	《新能源汽车与电网融合互动的实施意见》
2023.12	商务部等	《关于支持新能源汽车贸易合作健康发展的意见》
2024.01	工信部	《国家汽车芯片标准体系建设指南》
2024.01	工信部等	《关于开展智能网联汽车“车路云一体化”应用试点的通知》
2024.04	商务部等	《汽车以旧换新补贴实施细则》
2024.04	财政部等	《关于开展县域充换电设施补短板试点工作的通知》
2024.05	生态环境部等	《关于建立碳足迹管理体系的实施方案》
2024.08	国家发展改革委等	《关于推动车网互动规模化应用试点工作的通知》
2024.08	工信部	《关于进一步加强智能网联汽车准入、召回及软件在线升级管理的通知》
2024.12	工信部	《新能源汽车废旧动力电池综合利用行业规范条件（2024年本）》
2025.01	金融监管总局等	《关于深化改革加强监管促进新能源车险高质量发展的指导意见》
2025.01	国家发展改革委、财政部	《关于2025年加力扩围实施大规模设备更新和消费品以旧换新政策的通知》
2025.03	国家市场监督管理总局、国家标委会	《电动汽车用动力蓄电池安全要求》
2025.04	交通运输部等	《关于推动交通运输与能源融合发展的指导意见》
2025.05	工业和信息化部	《电子信息制造业数字化转型实施方案》

来源：卡思优派产业研究院整理。

总体看，国家工信部、商务部、财务部、国家发展改革委等部门出台的多项新能源汽车发展利好政策，主要聚焦在消费鼓励、自动驾驶和智能网联技术创新、出口转型、充换电设施布局、动力电池回收、新能源汽车保险发展等领域。当前车企行业的价格战还在持续，但规模扩张战略终要走向质量升级下的技术战。今年5月，国家发展改革委再次强调整治“内卷式”竞争，提出“车企应通过产品创新实现差异化竞争”。未来，新能源汽车产业将进一步完善政策，改善汽车使用生态，构建全球合作新模式，为产业高质量发展和市场继续快速增长打下良好基础。

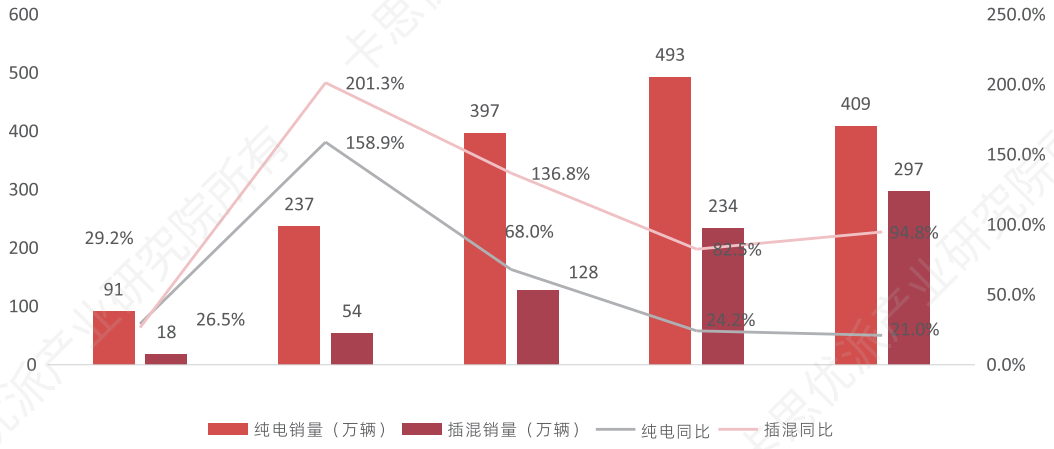
三、技术新引擎：三电、智能驾驶自研攻坚与生态整合的双轨进化

从新能源汽车动力发展看，多能源形式并行是当前的发展趋势。其中，纯电车型销量增速在减弱，插混（含增程车型）份额在持续提升，尤其是增程式动力车型增长加速，未来市场竞争也将更加激烈。

由于插混车型可以大幅缓解消费者的续航焦虑，提供更灵活的驾驶体验，也得益于电池技术的进步与成本的降低，相较于纯电动车型，在价格上更具竞争优势，使得其销量近几年保持高速增长。2024年，在新能源乘用车市场上，纯电车型销量仍占近六成，但插混车型销量是5年前的16.5倍，其市场份额已提升至四成。

近两年增程式车型在中国市场得到了更多的认可，发展快速。理想、零跑、问界等以增程式车型为主的车企在中国市场销量持续攀升，宝马、丰田、现代、大众等众多外资车企也开始加大对增程式车型的投入，增程技术正成为车企在新能源汽车领域的主攻方向。

2020-2024年新能源乘用车市场中纯电和插混车型销量



来源：乘联会，卡思优派产业研究院整理。注：插混动力车型包含了增程车型。

2024年全国新能源汽车保有量有3140万辆，占汽车总量的8.9%。其中纯电动车保有量占新能源汽车总量的70.3%。过去7年，新能源汽车保有量增长了12倍，纯电动汽车是新能源汽车的主体车型，但其保有量占比在过去3年有下滑的趋势。

全国新能源汽车保有量

年份	新能源汽车保有量（万辆）	纯电动汽车保有量（万辆）	新能源车占汽车总量	纯电动汽车保有量占新能源汽车总量
2018	261	211	1.1%	81.1%
2019	381	310	1.5%	81.2%
2020	492	400	1.8%	81.3%
2021	784	640	2.6%	81.6%
2022	1310	1045	4.1%	79.8%
2023	2041	1552	6.1%	76.0%
2024	3140	2209	8.9%	70.3%

来源：公安部，卡思优派产业研究院整理。

短期看，纯电动车因为技术瓶颈、价格和政策调整等因素占比在下降，而插混/增程车型在快速崛起，推动了新能源汽车的普及，也为充电设施的完善争取了时间。但从长期看，随着超充技术突破与普及、固态电池量产、充电服务网络体系的完善，或将重塑行业竞争格局。

在技术层面，电池技术依然是决定未来竞争格局的关键，高能量密度、高安全、低成本是动力电池重点发展方向。磷酸铁锂电池、固态电池和钠离子电池等技术路线将成为车企布局的焦点，其中固态电池的高能量密度和更高的安全性将引领下一轮行业革新。比亚迪、长安、奇瑞等车企布局固态电池研发，综合各家规划看，技术路线主要分为硫化物、氧化物、聚合物三大路线，预计从2026年起，固态电池开始实现量产，能量密度达400Wh/kg以上，续航里程突破1000公里。未来，谁能够率先实现固态电池的量产，并在成本控制上取得突破，谁就能在技术上占据主导地位。

传统自主车企在固态电池的研发布局概况

车企	技术路线	量产节点	关键指标
比亚迪	硫化物电解质为主	2027年示范装车，到2030年全固态电池要占比亚迪电池总量的30%以上	能量密度到400Wh/kg，续航 超1000km
广汽	硫化物+聚合物多元复合	2026年装车	能量密度达400Wh/kg，续航能力超过1000公里
奇瑞	硫化物电解质	2026 年上车，2027年规模化量产	能量密度超600Wh/kg，续航超1500公里
上汽	聚合物-无机物复合电解质	2026年样车测试，2027年量产	能量密度超过400Wh/kg
长安	自主研发以硫化物电解质为主，投资合作研发氧化物路线	2026年装车验证，2027年逐步量产	能量密度400Wh/kg，续航超1500公里

来源：卡思优派产业研究院整理。

随着新能源汽车普及进入深水区，解决补能焦虑成为车企的核心挑战，充换电网络拓展升级、超充技术迭代等是关键。2024年，全国公共充电基础设施累计数量为381.3万台，同比增速近32%。为提升用户补能体验，部分车企也在积极自建补能网络，尤其是超充设施为重点。

新能源汽车补能领域当前以“充电占据主导、换电模式并行”的市场格局。蔚来建设的充电站4000多家，充电桩近30000根，两者的规模均位列第一，且落成3000多家换电站。广汽、理想、特斯拉、小鹏建设的充电桩数量都超过万根。极氪、比亚迪等企业推出兆瓦级充电解决方案，极氪计划2026年建成2000座极充站、10000根极充桩。蔚来以及宁德时代、启源芯动力、中国石化等行业巨头积极加码换电赛道布局，作为补能场景的重要补充。

部分新能源车企自建补能网络情况

车企	充电站（座）	充电桩（根）
蔚来	4220+	26250+
广汽	1415+	13301+
理想	2286+	12442+
特斯拉	2200+	11500+
小鹏	2077+	10900+
极氪	1536+	7837+

来源：卡思优派产业研究院整理。注：车企补能网络数量随运营发展在动态调整，具体可关注官方最新数据。

车企自建补能网络的步伐在加快，但是超充站建设成本高、电网负荷压力大，而换电模式需突破电池标准化瓶颈，因此车企之间也在加大补能网络的开放合作，以降低建设成本。小鹏汽车和大众中国宣布合力打造中国最大的超快充网络，双方相互开放超快充网络，将有超2万个充电终端，覆盖中国420个城市；小米汽车携手蔚来、小鹏、理想开启充电网络合作，接入超3万个充电桩。随着技术迭代和政策支持，补能网络将向高效、智能、绿色方向演进，车企竞争焦点或从单一技术转向生态整合能力。

固态电池、高压快充等技术加速突破，推动三电系统加速迭代。随着AI的快速发展，汽车行业从软件定义汽车时代逐渐迈入AI定义汽车的新时代。从智能座舱到智能驾驶，从汽车的设计、研发到生产、销售乃至后市场服务，AI已全面融入汽车产业的每一个环节。新能源车企智能化加速，车企的智能化竞争已从拼硬件、拼算力，转向涵盖技术整合与迭代、成本控制与规模化、生态协同与全球化布局的体系化竞争阶段。

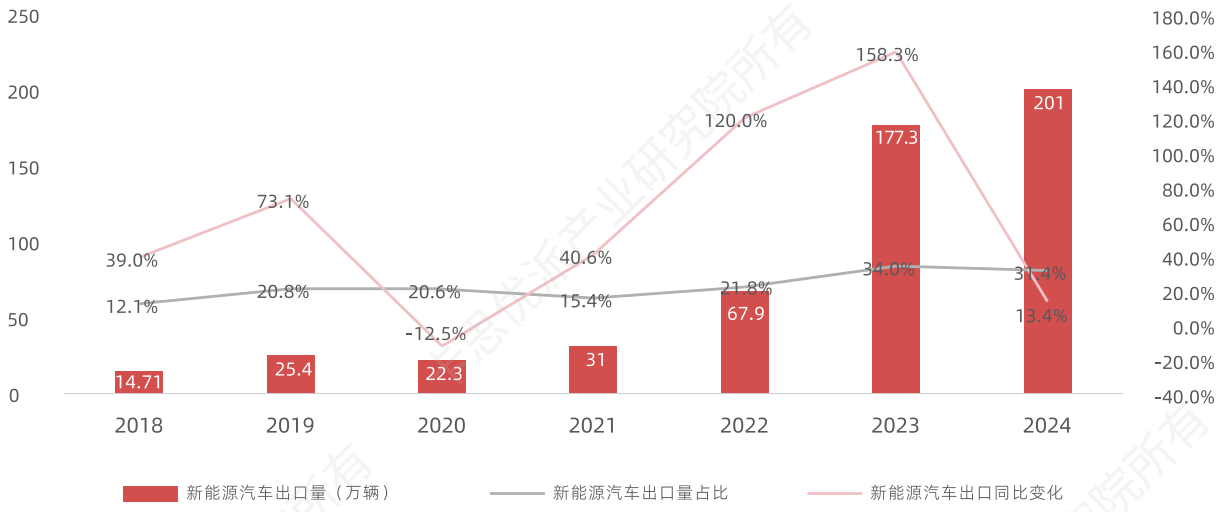
面向智能时代，车企在智能化方面的研发从强调自主研发模式转向自研+供应商合作开发模式，普遍选择与华为、Momenta、大疆、地平线、元戎启行等智能化科技企业合作。如长安汽车与华为、腾讯、地平线等展开战略合作，构建“技术中台+生态联盟”模式；宝马与华为合作开发基于鸿蒙系统的智能应用生态，加速推进与中国伙伴在AI等前沿技术的研发合作。新能源车企这一研发模式的转变，一方面是因为技术快速发展，市场淘汰赛加速，车企自研难以满足技术演进和市场变化的需求；另一方面是车企对智能化供应商的看法、对自身能力的认知发生了转变，不再担心使用供应商方案而失去“灵魂”，而是在探索构建自主可控的技术架构下，把握好汽车智能化数据主权和用户隐私的基础上，与供应商建立技术生态联盟，实现价值的共生共创。在这个开放协同的关系中，车企依然面临把握技术和数据主权，重视体验的独创性

从固态电池技术突破到智能生态重构，车企以技术自研打破壁垒、以生态合作重塑价值。新能源车企赢家，可能不再是掌握全栈技术者，而是高效的生态协同网络构建者，并能在开放协同的关系中把握住技术和数据主权、独特体验的车企。相信新能源车企将会利用更多的生态联盟伙伴，覆盖到电动化、智能化、网联化全链条，助推技术变革和场景创新。

四、出海新升维：从出口贸易、本地化生产到产业链生态出海

中国车企正在加速国际化之路。过去十多年间，中国汽车出口量呈现明显的增长趋势，其中新能源汽车成为我国汽车出口增长的主力军，是推动汽车产业国际化进程的关键力量。2021-2023三年时间里，中国的汽车出口量先后突破200万、300万、500万，先后超越韩国、德国、日本，成为全球第一大汽车出口国，同期里新能源汽车出口也实现爆发式增长。据海关总署数据，2024年中国汽车出口超600万辆，其中新能源车出口量首破200万辆。

2018-2024年中国新能源汽车出口规模



来源：海关总署，卡思优派产业研究院整理。
备注：海关总署的数据是依据属地原则进行统计，包括乘用车（含纯电动、插电式混合动力、非插电式混合动力类型）、客车（纯电动、混合动力）。

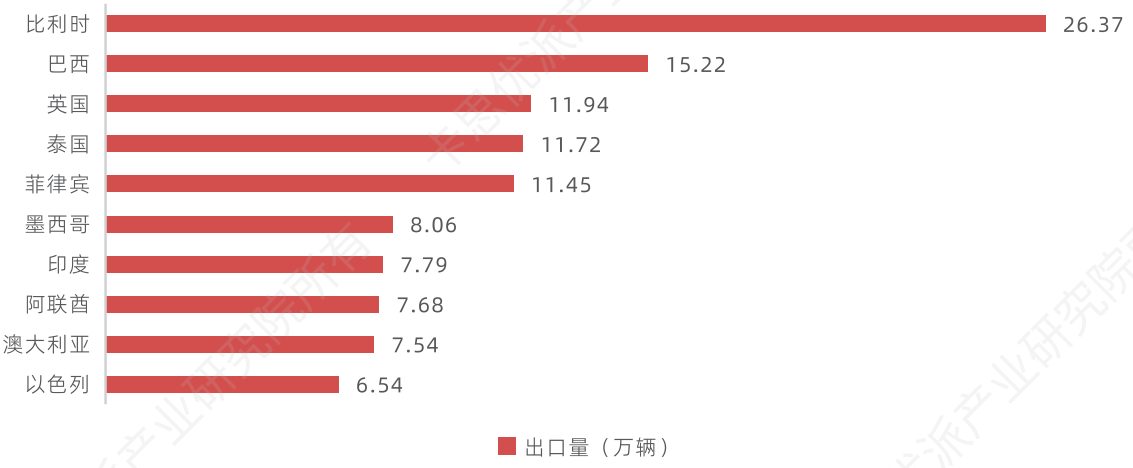
汽车出海的增长，一是源于车企在电动化与智能化领域逐步建立了技术优势，行业在技术、供应链、物流等多维度协同突破建立了成本优势，为国际化发展奠定了基础。在技术端，高安全性电池系统、智能交互生态与车联网技术迭代升级，构筑起差异化竞争优势；在供应链端，覆盖核心部件、智能驾驶软硬件的全产业链自主可控，为车企提供可靠支撑；在物流端，自主航运网络搭建与运力资源高效整合，大幅压缩国际运输周期，降低综合成本。二是，在国内市场上，车企之间的价格战愈演愈烈，极大地压缩了车企的利润空间，出海寻找新的利润增长点，成为车企生存的必然选择。三是，国际贸易环境复杂多变，欧美等经济体对中国企业纷纷采取限制性措施，欧盟反补贴调

查、碳边境调节机制、数据安全等政策，对中国车企的成本控制与合规能力提出更高要求，车企主必须通过在海外市场建厂、搭建本土化供应链与经销网络，提高本地化运营等策略，降低运输成本和关税风险，更好地适应当地市场需求，提升车企品牌在海外的竞争力。

从新能源汽车产品结构看，中间价格的纯电乘用车是出口主力，但插混车型出口增速较快。2024年我国新能源汽车中纯电动车型出口170万台，同比增长6%；插混车型出口32万台，同比增长128%。我国新能源汽车主流出口价格区间多集中在10万～20万元/辆，主要出口到东南亚、中东等发展中国家，而单价较高的高端车型则多集中在欧美发达国家。从趋势看，纯电动车出口均价逐年增长，插混车出口均价逐年下跌，两种车型的出口价格呈现相反的变化趋势，但均逐渐步入中端车型主阵营，以更好适应东南亚、中东等新兴市场国家需求。

出海车企一般从市场规模、辐射范围、开放程度、政治稳定性、新能源进程及当地产业基础等诸多要素综合考虑以布局海外区域。从出口市场看，中国新能源汽车出口呈现多元化拓展态势，2024年前十个出口目的国主要分布在欧洲、东南亚、拉美、中东等市场，不同区域呈现差异化的市场策略。

2024中国新能源汽车十大出口国规模



来源：海关总署，卡思优派产业研究院整理。

欧洲市场对纯电车态度友好，是我国新能源汽车出口的重要阵地，且自主品牌在欧盟纯电动车市场竞争格局中的位势逐步走强。小鹏汽车近5年在欧洲市场深耕，已进驻欧洲十余国，2024年其海外销量排名前10的国家，有7个在欧洲。2025年，小鹏汽车通过与经销商合作的模式拓展了波兰、瑞士、捷克、斯洛伐克、意大利等市场，加速全球化布局。

东南亚是增量市场，泰国、菲律宾等国家是主要阵地。依托成本优势和快速响应，车企抢占中低端市场。不少国家陆续出台电动化转型相关规划及实施路线图，并配套一系列促进新能源汽车发展的激励政策，从扩大内需、完善配套、增大税收减免或财政补贴等方面，大力吸引与我国新能源汽车相关外资企业进入，以促进本国新能源汽车产业发展。其中，泰国政府出台了减免电动汽车关税、提供购车补贴、降低车辆注册税，并大力建设充电基础设施，促进新能源汽车的普及，是我国新能源汽车出口渗透率最高的国家。

拉美市场主要聚焦在巴西、墨西哥、智利等国家和地区，长城、上汽、比亚迪、奇瑞等车企纷纷在该地区投资建厂，加强新能源汽车的本地化生产与合作。2024年拉美地区的新能源汽车销量为41.2万辆，51%的新车是中国品牌，且几乎所有的电动公交车都来自中国。据估计，拉美国家目前有6000多辆电动巴士运行，包括比亚迪、宇通客车、中通客车、北汽福田等多个中国品牌。

车企通过高端车型、定制化技术、智能服务生态加速布局中东市场。部分车企针对高温沙漠气候，推出“沙漠定制版”车型，强化电池散热与耐高温性能。中国车企在中东的布局已超越传统贸易模式，通过投资建厂、技术授权深化、服务网络建设等，深化本地化布局，形成“技术+资本+服务”的立体生态。

车企出海往往面临关税壁垒、供应链紧张、物流成本高、售后服务网络缺失、跨文化管理等挑战。新能源汽车行业全球化进程大致可以分为四个阶段：第一阶段是整车出口贸易，车企通过整车出口贸易的方式出海，以价格优势抢占市场；第二阶段是本地化生产，投资建厂，通过全散件/半散件组装模式生产，以降低关税成本并贴近市场；第三个阶段是品牌与技术合作，通过品牌合作、技术授权等突破市场壁垒，输出技术标准，提高品牌影响力；第四个阶段是生态共建，从单一车企扩展至全产业链协同，从研发、生产、供应链、品牌、销售到金融、充电桩、OTA、维修养护等在内的汽车全生命周期价值链与国际市场接轨，构建从技术标准到服务生态的全链条国际化能力，主导产业升级。

不少车企都在积极调整国际化策略，加速海外市场的本地化布局，让用户有更好的体验。如上汽建立汽车产业全价值链，在产品研发、海外销售、服务网络等方面实现了全球化布局。有的车企借助海外合作伙伴，通过合资和技术授权等方式，探索国际化拓展路径。如奇瑞汽车凭借在新能源、智能化等领域的优势，与西班牙老牌车企合资建厂，成为首家在欧洲生产整车的中国自主品牌公司。东风汽车与沙特地区经销商UMA签署万辆级采购协议，东风汽车将提供产品、服务、营销等全方位支持，未来还可能将依托全价值链优势，打造“汽车+保险+金融”一体化平台。零跑与Stellantis集

团合资成立零跑国际，该公司负责零跑在全球市场的出口、销售以及制造业务，此外零跑帮助Stellantis集团加速其电动化战略的推进。

中国新能源车企出海模式进阶特征

	整车出口贸易	本地化生产	品牌与技术合作	产业生态共建
模式特征	整车出口为主，初建销售渠道，价格竞争，未建立本地化供应链	海外投资制造，搭建生产线，采用CKD/SKD组装生产，布局区域产能	反向合资或技术授权，打造合资品牌，共享研发、生产、营销、供应链体系	主导产业标准制定，广泛开展生态合作，整合能源网络，构建全球一体化服务体系
主要挑战	高运输成本，市场准入限制，售后网络缺失	供应链本地化不足，跨文化管理难度高，品牌影响力弱	技术整合协同效率不高，知识产权纠纷，利益分配机制失衡	地缘政治风险，数据安全合规要求高，基础设施适配度

来源：卡思优派产业研究院分析。

借助国内车企出海浪潮，中国零部件企业利用产业链走出去机遇加强全球市场的拓展，其中智能网联、新能源汽车方面的零部件企业逐渐成为出海排头兵。从出海模式看，除了单纯的产品出口贸易，海外投资建厂、海外并购、技术出海等形式正不断增加。德赛西威在墨西哥、德国、西班牙等海外市场投资建厂，通过本土化生产快速响应客户需求。宁德时代通过技术授权模式LRS，将电池制造技术授权给合作伙伴，通过收取特许权使用费和服务费实现轻资产运营，如福特汽车、通用汽车、特斯拉等多家车企参与技术授权合作之中。

中国新能源汽车行业的全球化征程，既是技术、政策与市场的多重共振，也是应对贸易壁垒与合规挑战的战略博弈。未来，全球化布局仍是新能源车企和零部件企业突破市场瓶颈、寻找第二增长曲线的必然选择。随着行业企业在海外区域深耕、全球服务网络的持续整合，产业将逐渐走向产业生态共建，重塑全球汽车产业规则。

五、营销新模式：从直营为主到直营+经销商双元战略推进

随着新能源汽车市场渗透率不断提升，汽车保有量的不断增加，我国新能源汽车行业开始从规模扩张转向价值深耕。面对持续分化的市场格局与加速迭代的技术浪潮，车企品牌的营销也在发生变化。

新能源汽车在营销战略上，以用户为中心，强调技术创新、环保理念和智能化体验，注重用户运营和社群营销，如特斯拉的直销模式、蔚来的用户社区运营。营销方式上，注重线上数字营销，利用数据驱动的社交媒体平台，以内容为杠杆，通过线上直播、KOL/KOC种草等，构建小屏时代的数字营销生态，撬动用户心智；同时把品牌门店开设在城市商场，加强线上与线下的联动。营销定价上，普遍采用透明统一定价，部分品牌结合订阅制、电池租赁等灵活方案，降低购车门槛。营销渠道上，从以直营为主转向直营与经销商并行。

传统燃油车与新能源汽车营销方式差异

传统燃油车	VS	新能源汽车
以汽车产品为中心，依赖品牌积淀营销方式	营销战略	✓ 以用户需求为中心，强调科技与用户体验
经销商等线下渠道为主	营销方式	✓ 车企直营为主，强调数字化营销与社交裂变
机械性能、品质可靠性	营销内容	✓ 智能化、环保性
议价空间大	营销定价	✓ 定价透明且灵活
经销商网络	营销工具	✓ 数字化营销平台，运用大数据与私域运营

来源：卡思优派产业研究院综合分析。

以特斯拉为代表的车企采用纯直营模式，通过自建体验中心与线上直销保持品牌调性统一，但成本高、扩张慢，造车新势力早期也多学习直营模式。但近三年新能源车企之间角逐的战场已经从品牌形象，转移到了销量、效率、服务等全方位的竞争，车企纷纷转向直营和经销商协同的混合模式。

中国新能源车企营销模式的转变，既是应对激烈市场竞争、成本压力与市场扩张的必然选择，也是产业链协同与政策驱动的结果。一方面，随着行业竞争加剧，价格战愈演愈烈，头部企业通过降价抢占份额，导致车企毛利率普遍承压，设置在商场和核心商圈的直营门店，高昂的建设与运营成本限制了车企扩张速度，迫使车企探索更经济的营销模式。另一方面，新能源汽车消费不断从一、二线城市向三、四线及县域市场渗透，直营模式难以快速覆盖广阔的低线市场，但经销商凭借本地化网络与资源，可快速触达下沉市场，助力车企实现规模化增长。此外，政府推动“以旧换新”和新能源汽车下乡政策，刺激消费需求；同时，部分传统汽车经销商集团通过整合充换电、售后等生态服务，形成全链条竞争力。比如，永达汽车2024上半年新能源网点占比提升至15.9%，并与华为智选车、蔚来、小鹏、极氪等品牌深度合作。

直营和经销商的混合模式可降低渠道成本、加速市场覆盖，同时借助经销商的本土化运营能力提升服务效率，形成品牌控制与渠道渗透的双重优势，成为新能源车企主流的营销模式。混合模式下具体可以分为两种，一是直营为主、经销商为辅助的模式，代表企业有蔚来等；二是传统经销商为主、车企直营为辅，依托成熟经销商网络快速拓展规模，如比亚迪、上汽荣威、零跑等。

新能源车企直营和经销商协同推进模式

	直营店	经销商渠道
功能	品牌展示、用户体验、销售为主	主要负责售后服务等综合服务
区域	一、二线核心市场	三、四线及以下区域下沉市场
品牌	高端车型保留直营以维持溢价	中低端车型通过经销商扩大销量

来源：卡思优派产业研究院综合分析。

随着市场不断下沉，新能源车企的营销渠道多元融合趋于常态化，直营门店控品牌形象、经销商扩规模的双轨制正成为主流。

卡思优派产业研究院所有

混合模式在重构直营车企与经销商的边界，直营店聚焦品牌展示与体验，经销商偏重售后服务。比如，极氪的托管直营模式，经销商承担建店成本，车企控制定价与服务标准，售后利润归属经销商，实现四五线市场低成本扩张。蔚来以售后换售前，通过租赁经销商场地建展厅（支付租金或销售分成），保留直营控价能力和销售服务的同时降低拓店成本，授权售后服务。

混合模式下不同营销渠道展开分层运营，直营店聚焦核心市场、高端车型，经销商拓展下沉区域市场、中低端车型。零跑在一线城市通过直营店树立品牌标杆，而在三、四线城市采用经销商快速铺量，经销商为零跑的毛利率转正作出了重大贡献。比亚迪的王朝/海洋沿用经销体系，腾势、方程豹启动“直营+经销”双线，直营事业部专攻高端市场运营。

传统经销商从销售主导转向服务赋能角色。经销商从卖车赚差价转向综合服务赚利润，如极氪合伙人专注交付与售后，特斯拉售后授权商依赖维修业务。考核机制也在发生变革，如蔚来对经销商实施客户满意度动态考核，未达标者取消授权。经销商可能转型为综合服务商，提供充换电、二手车置换等增值服务，如永达汽车布局电池储能与客户运营体系。

随着市场不断下沉，新能源车企的营销渠道多元融合趋于常态化，直营门店控品牌形象、经销商扩规模的双轨制正成为主流。车企将借助大数据与AI技术优化渠道管理，直营门店成为体验中心和数据中台，智能系统集成用户行为，可实时分析用户需求并反馈至各个销售渠道，驱动渠道精准营销，提升转化效率。未来，随着渠道融合、智能化升级与全球化布局深化，这一模式将进一步推动行业从规模扩张向质量效益转型，助力中国新能源汽车在全球市场中持续领跑。

重构边界

分层运营

角色转变

三重裂变：

集群洗牌、战略收缩与人才迭代新图景

02

卡思优派产业研究院所有

产业集群洗牌：

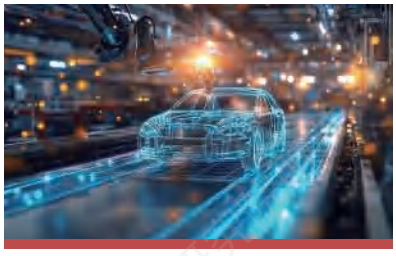
长三角-珠三角领跑，东北区域转型承压

组织战略收缩：

合资车企加速转型，自主品牌整合突围

人才结构升级：

传统岗位技能迭代，新兴领域需求爆发



卡思优派产业研究院所有

中国新能源汽车产销突破千万辆后，一场由技术革命、全球化竞争与市场红海化驱动的深层裂变已席卷全产业链。产业集群格局在不断演变，新能源汽车产能与创新资源加速向长三角、珠三角汇聚，而东北等传统汽车基地因转型滞后陷入失速困局。行业组织进入战略收缩阶段，合资车企市占率近10年腰斩暴跌，被迫以技术反哺和本土化求生重构市场竞争力；国内自主品牌则通过内部深度整合与全球化输出，加速技术突破与转型。中国新能源汽车产业正经历从规模扩张向价值跃迁的历史性转折，这一过程直接推动了行业人才需求结构的系统性变革。

一、产业集群洗牌：长三角-珠三角领跑，东北区域转型承压

在燃油时代，中国汽车产业集群效应显著，形成了长三角、珠三角、京津冀、华中、西三角、东北六大汽车产业集群。但汽车产业在电动化、智能化、网联化转型浪潮中，集群格局正经历深刻重构。这一变革既源于技术路线的颠覆性创新，也受政策、市场、产业链协同、全球化等多重因素驱动，最终重塑了产业地理分布、企业生态与竞争逻辑。

在汽车产业变革中，长三角、珠三角地区依托政策支持、供应链协同和技术创新优势，形成了最有竞争力的两大产业集群。2024年，长三角、珠三角两大地区的新能源汽车产量占全国的58%，具备产业规模和技术领先优势，吸引了大量的研发工程师。据中国汽车人才研究会数据，截至2022年底，中国汽车行业从业人员超2228万人，其中汽车零部件和整车厂商汇聚了研发工程师约114.2万人，主要集聚在长三角、珠三角等区域，近四成的智能网联汽车人才汇聚长三角。

长三角的地理范畴主要包括上海、浙江、江苏、安徽，以上汽、蔚来、特斯拉、吉利、零跑、江淮、奇瑞等头部车企为引擎，逐步形成全链条产业体系，已形成研发、制造、服务全链条人才生态，当前正加速从电动化跨越向智能化。

依托上汽、特斯拉等龙头企业，上海在中国新能源产业版图中扮演着至关重要的角色。不少车企在上海设置研发中心，在上海的嘉定区、浦东的张江与临港新区等区域汇聚了不少高端的研发与技术人才。据不完全统计，截至2025年4月，上海已经聚集了超过120家汽车研发中心，涵盖整车、零部件、智能驾驶、芯片等领域。

浙江汇聚了吉利、零跑等车企，在汽车电子、热管理、底盘等关键零部件领域，形成一批具有国际竞争力的头部企业。2024年，浙江新能源汽车产业集群营收突破万亿元，比上年增长19.5%。同期，浙江新能源汽车产量达91.9万辆，比上年增长47.6%。从城市看，杭州的整车研发与制造，金华、宁波等地在电驱、电控领域占据优势。

江苏以三电为重点，动力电池方面，在常州、无锡、溧阳、盐城等地聚集宁德时代、比亚迪、蜂巢能源、远景动力等产业链重点企业190余家，形成全国领先的锂电池产能基地，产能规模全国领先；电驱动系统方面，电控龙头汇川联合动力装机量全国第二位，苏州绿控在新能源商用车动力系统领域持续领跑，商用车电驱动装机全国前三。

安徽坐拥江淮、蔚来、奇瑞、比亚迪、大众、长安等整车企业，拥有规上零部件生产企业1100多家，涵盖了动力电池、电机电控、智能网联、轻量化材料、销售维保、回收利用等全产业链。2024年新能源汽车产量达168.4万辆，同比增长94.5%。在2025年前4个月的新能源汽车产量竞赛中，安徽以生产49.57万辆汽车登顶全国十大新能源汽车产量省份榜首，实现了历史性突破。

2025年1–4月十大新能源汽车产量省份（万辆）

排名	省份	2025年1–4月产量	2024年1–4月产量	同比涨幅
1	安徽	49.57	16.47	201.0%
2	陕西	44.92	31.49	42.6%
3	江苏	40.27	16.86	138.8%
4	浙江	31.60	19.43	62.6%
5	湖南	30.69	1.92	1498.4%
6	山东	30.58	6.38	379.3%
7	上海	29.53	36.54	-19.2%
8	广东	28.44	72.36	-60.7%
9	重庆	27.66	22.97	20.4%
10	河南	23.57	4.00	489.3%

来源：国家统计局，卡思优派产业研究院整理。

2024年，京津冀地区集聚产业企业

2000家+

2024年，京津冀地区汽车产量

285万辆+

2024年，京津冀三地汽车产业产值

8400亿+

卡思优派产业研究院所有

而在2024年，中国新能源汽车第一大省的称号还是被广东省以361.78万辆的产能拿到，较上一年，广东新能源汽车产量同比增长43%，占全国25%。珠三角产业集群主要在广东省内，核心城市包括深圳、广州、佛山、惠州、东莞、中山等，代表企业有比亚迪、广汽、小鹏、华为、小马智行等，区域内产业链协同效应显著。其中，深圳建成以比亚迪、华为等龙头企业引领，涵盖整车制造、动力电池、智能驾驶、充电设施等全链条的生态圈。广州为打造万亿级“智车之城”，有小鹏、文远知行等头部企业，已形成由10家整车制造企业、1200多家汽车零部件和贸易企业构成的较大规模汽车产业生态。

京津冀地区以北京、天津、保定等城市为中心，拥有北汽、理想、长城、小米等企业，产业基础雄厚，政策与研发创新资源集中，是智能驾驶研发高地。该地区集聚产业企业超过2000家，在新一代动力电池、车规级芯片、汽车人工智能、自动驾驶解决方案、安全体系等方面优势突出。2024年，京津冀地区实现汽车产量285万辆，同比增长11.8%，其中新能源汽车67.6万辆，同比增长154%。

京津冀三地汽车产业实现产值已经超过8400亿元，成为京津冀制造业的“首位产业”。相较长三角、珠三角地区，京津冀集群的新能源汽车渗透率、汽车整车和零部件的“整零协同比”还偏低。目前长三角-上海、珠三角-广深佛惠莞中、京津冀三区域的新能源汽车产业已先后入选为国家先进制造业集群。新能源汽车产业在中部、西部区域也在提速追赶，出现爆发式增长。华中区域以武汉、襄阳、长沙、株洲、郑州等城市为中心，整车企业以东风、宇通为代表，传统汽车供应链强。西三角区域主要以重庆、成都、西安等城市为核心，依托长安、赛力斯、陕汽等，整车产能规模较大，也有一定的成本优势。

而以长春、沈阳为中心的传统汽车东北集群，已逐渐淡出了新能源汽车产业的核心竞争群。东北区域虽然凭借一汽、华晨宝马等企业，具备扎实的传统工业基础和完整的商用车供应链，但该区域创新与市场化能力较弱，在新能源汽车转型中失速而滞后，产业吸引力减弱，部分产业技术人员向南方新能源集群迁移，加剧区域失衡。

新能源汽车产业集群主要区域分布概况

京津冀

代表企业	**整车：**北汽、理想、长城、小米 **三电：**亿华通、蜂巢能源、精进电动、菲仕绿能 **智能驾驶：**驭势科技、百度Apollo、地平线、赛目科技
主要优势	汽车产业基础雄厚、智能驾驶研发高地、政策与研发创新资源集中

西三角

代表企业	**整车：**长安、赛力斯、千里科技、陕汽 **三电：**宁德时代、蜂巢能源、天宜锂业、青山工业 **智能驾驶：**西部智联、千里智驾
主要优势	产业协同互补性强、整车产能规模大、成本优势

华中

代表企业	**整车：**东风、宇通、中车电动 **三电：**中伟新能源、时代电气、中车株洲电机、弗迪电池、中创新航、亿纬锂能 **智能驾驶：**黑芝麻智能、亿咖通、芯擎科技、希迪智驾
主要优势	汽车产业基础雄厚、交通枢纽中心、人才与科研资源丰富

长三角

代表企业	**整车：**上汽、特斯拉、吉利、零跑、蔚来、江淮、奇瑞 **三电：**国轩高科、中创新航、远景动力、汇川联合动力、联合电子、苏州绿控 **智能驾驶：**禾赛科技、车联天下、轻舟智航
主要优势	本地化配套率高、研发实力突出、国际化出口能力强

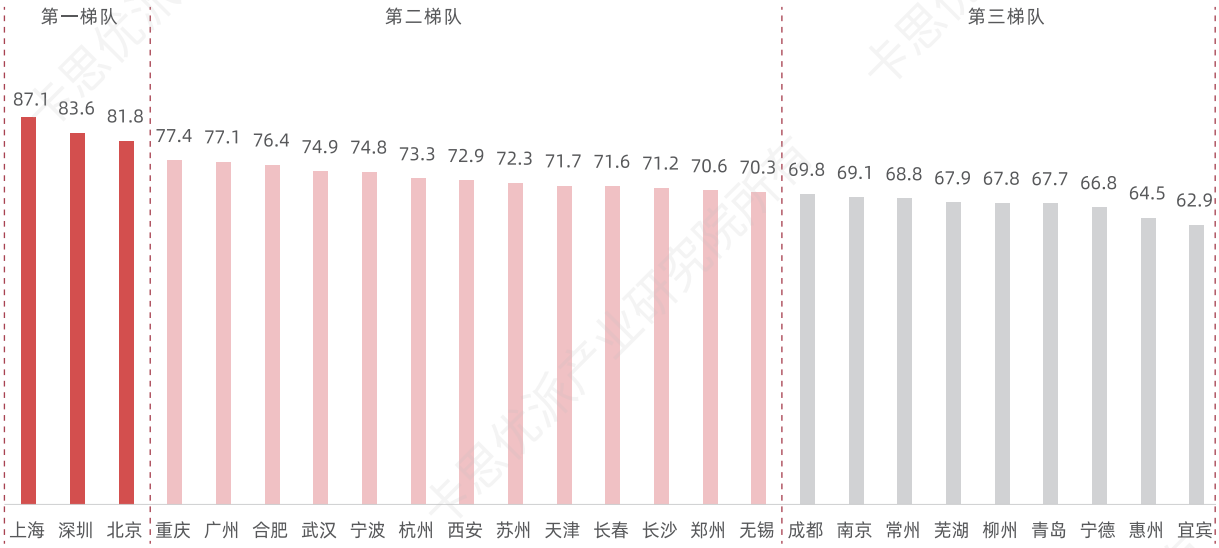
珠三角

代表企业	**整车：**比亚迪、广汽、小鹏 **三电：**欣旺达、亿纬锂能、华为数字能源、英博尔、大洋电机 **智能驾驶：**华为、AutoX（安途）、小马智行、文远知行、德赛西威
主要优势	智能网联技术领先、电子制造积累深厚、创新环境好、出口枢纽

卡思优派产业研究院所有

新能源汽车产业发展依赖城市提供的政策支持、基础设施和产业链配套，同时也是城市产业升级的重要抓手，而人才是城市产业创新发展的核心动力。长城战略咨询基于产业指数、创新指数、消费指数、基建指数、潜力指数等维度，编制的《2024新能源汽车城市综合发展指数评估报告》显示，上海、深圳、北京三个城市的综合竞争优势明显，是我国新能源汽车发展的领军城市；重庆、广州、合肥、武汉、宁波、杭州、西安、苏州、天津、长春、长沙、郑州、无锡位于第二梯队，在行业里具有独特比较优势。这些综合得分较高的城市，也基本来自前面我们讨论的五大新能源汽车产业集群里。

2024年新能源汽车城市综合发展指数得分情况



来源：长城战略咨询，卡思优派产业研究院整理。

聚链成群可以放大新能源汽车作为战略性新兴产业的发展效能。产业集群能够汇聚创新链、产业链、资金链、人才链，形成上下游高效协作，成为产业创新的策源地、优质企业的集聚地。未来，新能源汽车产业集群化趋势会愈加鲜明，产业区域市场的竞争将更加聚焦于技术创新、全球化能力以及生态整合协同。

二、组织战略收缩：合资车企加速转型，自主品牌整合突围

中国汽车产业开始迈入大洗牌、大整合时代。在中国汽车产业变革中，合资品牌在国内的生存空间逐渐被自主品牌挤压，不得不优化业务，重构研发、生产、供应链等生态，加速向电动化、智能化转型。不少自主车企通过收缩组织、整合品牌、重构研发部门等措施，提高企业的运营效率，不断提高自身的竞争力。

乘联会的数据显示，合资品牌在中国乘用车市场占有率已从2014年的61.6%降至2024年的31.5%。合资车企销量下滑，利润承压，有的直接退出中国市场，部分留下来的企业采取裁员、关厂、缩减产能等方式，优化资源配置，降低固定成本。长安福特在2024年精简优化产品线，将生产基地从重庆、杭州、哈尔滨三地缩减至重庆、杭州两地，提升产能利用率。2025年初，奔驰中国启动裁员计划，占比约15%，以优化业务流程和精简组织结构。通用汽车今年在中国启动业务重组，涉及关闭部分工厂、裁员、削减不盈利车型，同时聚焦新能源车和高端车型的布局。

对于新能源汽车行业的市场参与者而言，未来的竞争更多的是效率、技术与灵活性的较量。为了实现电动化、智能化战略转型，合资车企在加速重构研发、生产、供应链等产业生态，以推出更多适应中国本土和国外市场的新能源汽车品牌。日系、德系等合资车企一方面充分授权中国管理和研发团队，让本土团队主导新车型研发，加速向新能源电动汽车转型；另一方面，加强与中国本土科技公司深度合作，系统性补齐电动化、智能化的短板。

比如，丰田汽车启动中国首席工程师制度，提升中国团队在全球研发资源分配中的话语权，让在中国的研发模式从技术输入转变为本土创新。广汽本田新发布的新车型采用全球顶级供应商与本土科技企业的组合供应链模式，电池系统由宁德时代提供，智能座舱系统则集成了科大讯飞的语音交互技术。一汽大众与小鹏汽车联合开发本地化的CEA电子电气架构，未来2年计划推出10款新能源汽车，涵盖纯电、增程、插电混动不同动力类型。奔驰计划在未来3年推出多款中国专属纯电车型，并不断提速本土研发的智能化产品在中国的落地。不难发现，合资车企正随着汽车产业变革，加速融入中国汽车生态链，借助本土供应商的技术力量推陈出新。

日系合资车企加速向新能源转型

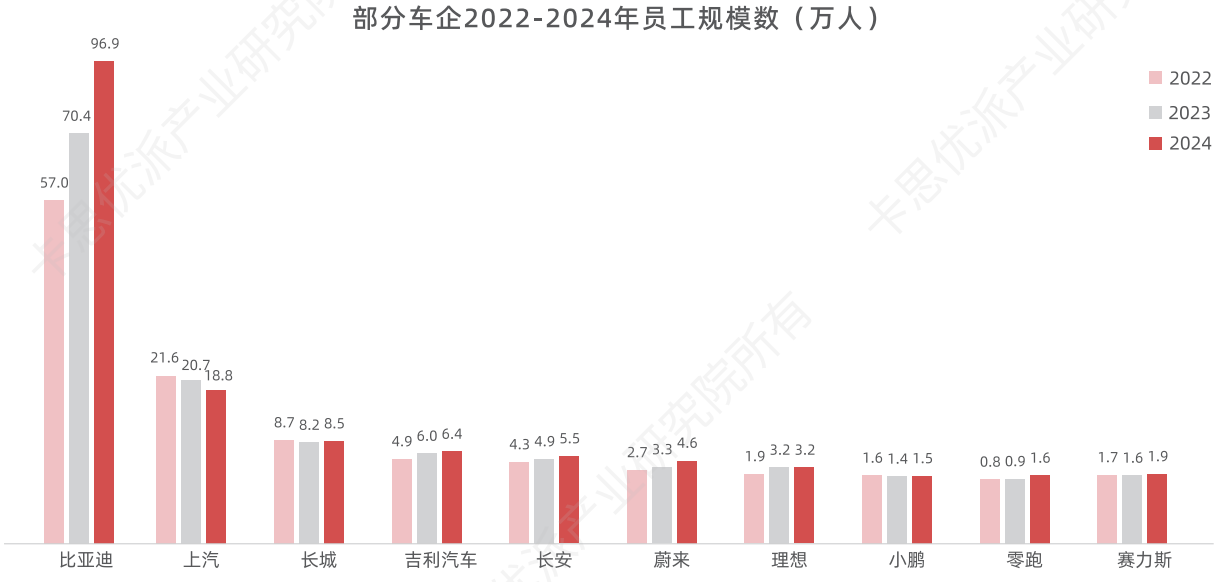
车企	时间	事件
广汽本田	2025.03	首个专门生产新能源车型的工厂在广州落成，总投资35亿元，年产能12万辆，到2027年将共推出5款纯电动车型
丰田汽车	2025.04	独资设立的雷克萨斯纯电动汽车及电池研发生产公司正式在上海落地，同期宣布启动新的研发机制、中国首席工程师制度
东风日产	2025.04	充分授权中国本地研发团队主导车型的开发，未来3年追加投资100亿元用于新能源汽车研发，广州技术中心将扩招至4000人

来源：卡思优派产业研究院整理。

新能源汽车的快速发展，对供应链上零部件企业的灵活性、响应速度提出了更高要求，全球汽车供应链也朝着电动化、智能化方向重构与升级。外资零部件巨头在燃油汽车时代把控发动机、变速箱、底盘系统等核心零部件的关键技术，占据市场主导地位。但随着行业电动化转型发展，传统汽车供应链的优势减弱，其市场发展空间不断受到压缩。近年来，虽然不少零部件企业在电动化、智能驾驶、芯片等领域投入了大量资源，但产品开发速度及适应市场需求的能力远不及新兴科技公司。不少外资零部件巨头也面临转型压力，不得不通过裁员优化组织。在《美国汽车新闻》2025年发布的全球汽车零部件供应商百强榜中，有63家零部件企业的汽车业务营收出现同比下滑。

面对中国新能源汽车市场的迅猛发展和本土供应链的崛起，外资汽车零部件巨头通过研发本土化、技术产品创新、供应链深度国产化和战略重构，加速推进电动化与智能化转型。安波福在2025上海国际车展上发布“在中国、为中国”的本地化战略，以中国技术、中国人才、中国速度、中国成本、中国供应链，构建起全面、完整的中国方案，赋能中国车企向更高水平的智能化、电动化进军。采埃孚等企业还把战略从“在中国、为中国”升级为“在中国、为全球”，不仅推进先进技术的本地化研发和量产，还将中国的创新技术带到全球市场，全面加速本土研发和技术的全球输出。

从中国传统自主车企发展看，过去2年员工规模整体上仍在扩张。无论比亚迪、长城、吉利等传统民营车企，还是蔚来、小鹏、理想、零跑等新势力品牌，2024年的员工总数均较2023年底有所增长。比亚迪的员工规模最大，近100万人，同比增长38.5%，增速领先；长城、吉利汽车、长安等车企员工规模超过5万人，且保持增长趋势。上汽集团由于受合资品牌销量下降的影响，不得不通过优化人员结构来提高竞争力，近两年员工规模持续下滑，2024年同比下降9.3%，减少近2万人。此外，广汽、东风两家国央企背景的车企也因合资板块销量下滑等影响，员工规模在不断减少。



来源：各家车企年报，卡思优派产业研究院整理。

但进入2025年，新能源车企内部的深度整合也在加速，部分组织有收缩趋势。据脉脉高聘人才智库发布的《2025春招职场安全感洞察》显示，此前几年持续人才净流入的新能源汽车行业出现关键转折，2025年1–2月同期人才从净流入变成净流出。

当前不少自主车企在逐步放弃战略扩张，转而深度整合内部资源，优化组织架构，聚焦新能源汽车自主品牌，重构品牌、营销、研发、采购与供应链体系，降低成本，提升管理效率与市场响应速度。在车企组织结构调整中，品牌营销类岗位、研发类岗位受到影响最大。比如，吉利近一年在整合极氪、领克、几何、雷达等品牌，将孵化的独立品牌全部回归“一个吉利”。此外，吉利还对研发进行整合，通过构建平台化研发体系，提高研发效率。蔚来宣布将旗下的乐道、萤火虫两个子品牌的研发、销售部门深度整合至蔚来体系。广汽集团在2025年全面推进旗下自主品牌营销领域整合改革，成立自主品牌营销本部，统筹传祺、埃安、昊铂品牌的市场营销、整车销售、渠道建设和售后服务、新媒体营销等工作。

中国车企推进组织的深度整合

车企	时间	整合方式	整合事件概要
上汽	2024.10	品牌组织整合	荣威、飞凡合并，智己、飞凡的研发业务并入研发总院，飞凡荣威、名爵各自为政的营销部门整合成国内营销部和海外营销部
	2025.04	研发体系整合	旗下软件公司零束科技与上汽集团研发总院完成整合，双方智驾团队合并办公，动力电池、智能驾驶、底盘等核心技术项目集中迁至上汽集团研发总院统一管理
比亚迪	2025.04	品牌、销售渠道、研发等整合	腾势、方程豹各自的品牌公关团队从销售事业部调整至集团的品牌公关处统一管理；整合五大子品牌研究院到工程院，五个品牌的APP合并到比亚迪APP；整合智驾、智能座舱等智能化业务团队
广汽	2025.04	研发体系重构	强化集团级的研发能力，将广汽研究院拆分为整车开发、平台技术、造型设计三个独立研究院，与产品本部共同构建“大研发体系”，打造以用户为中心的核心产品开发能力
蔚来	2025.05	品牌组织整合	将乐道、萤火虫两个子品牌的研发、销售部门深度整合至蔚来体系，原乐道研发团队并入蔚来设计与研发集群，销售职能划归用户服务与体验集群
吉利	2025.05	品牌组织整合、研发体系整合	极氪与吉利完全合并，极氪的智能座舱和辅助驾驶团队合并入吉利的中央研究院。早前已将几何、雷达等品牌并入吉利银河体系，并推动领克并入极氪
奇瑞	2025.05	研发体系整合	将旗下子公司雄狮科技、大卓智能与研发总院相关业务进行整合，统一成立奇瑞智能化中心，发布覆盖全品牌全系车型的智驾方案

来源：卡思优派产业研究院整理。

汽车行业本身是一个追求规模效应的产业，车企通过兼并、重组、整合的方式集中资源，做大规模，提升核心竞争力。此外，面对汽车行业百年未有之大变局，自主车企深度整合的本质也是技术范式变革下的必然选择。10年前，汽车行业开始提出软件定义汽车，近两年随着AI的广泛应用，系统将越来越聪明，同时需要海量的用户数量和数据来支撑AI的创新与进化。在软件和AI重新定义汽车时代，为了打破品牌和数据的孤岛，越来越多的车企倾向于采用品牌统一化、软件平台化管理，从而引发品牌和研发体系的重构、决策链路的优化、人才结构的转型。

为了更灵活地应对市场竞争，不管是合资车企，还是国内传统自主车企或新势力车企，纷纷开始转向战略收缩与聚焦。车企通过整合内外部资源，共享研发、品牌、渠道等资源，积极融入产业生态链，加速技术突破与企业转型。新能源整车企业高层开始深度参与供应链的管理，在车企的倒逼下，对应的供应链企业也在加速升级与重构，建立以客户为中心的服务型体系，而没有形成技术生态闭环、高度复用、成本优化、全球布局的企业或面临出清。

三、人才结构升级：传统岗位技能迭代，新兴领域需求爆发

新能源汽车行业进入淘汰阶段，行业竞争焦点从规模化扩张转向核心技术突破、成本效率管理与品牌壁垒构建，这一过程直接推动了行业人才需求结构的系统性变革。

首先，主流车企的研发人员规模增长放缓，但对核心技术研发岗位的需求仍然较多，其中智能化、电动化高端技术研发人才成为争夺焦点，而车企对车身、底盘、传统动力系统等领域的研发人才需求在减少。零部件企业也在加速转型，加大把研发资源投向汽车电子、三电系统等核心技术领域。

从统计的比亚迪、上汽、蔚来等10家主流车企过去3年研发人员规模变化看，2023年整体还是属于扩容增长状态，同比增长30.2%，其中比亚迪、长安分别增长了47%、39%。到了2024年，车企研发人员规模的增速放缓到12.7%，比亚迪、长安分别同比增长18%、11%，蔚来、极氪与上年接近持平，上汽、长城、理想等车企的研发人员数量减少。但不少企业在裁员的同时，也在积极招聘，特别是增加智能化、电动化等领域的研发人才和高端人才。如上汽集团的研发人员虽减少，但2024年的研发投入却在增加，说明研发向核心技术领域集中资源。

10家车企近三年研发人员规模数

年份	比亚迪	上汽	长城	长安	蔚来	极氪	赛力斯	小鹏	理想	零跑
2022	69697	33827	23850	7899	10025	6657	4178	6313	4838	2195
2023	102844	34800	24157	10972	11222	7427	4955	5401	6726	2929
2024	121598	30600	23308	12141	11528	7492	6201	6200	5930	4601

来源：车企公开年报及ESG报告，卡思优派产业研究院整理。

比亚迪是全球员工规模最大以及研发人员规模最大的车企，研发人员中硕士、博士高学历人才占比不断提高，持续加大研发投入、优化人才结构。到2024年底，比亚迪的研发人员超过12万，都是本科及以上学历，其中本科学历的研发人员5.32万人，同比增长13.67%；硕士学历的研发人员有2.89万人，同比增长21.66%；博士学历的研发人员有2403人，同比增长51.45%。

随着经济下行，市场需求疲软，行业的研发人才规模增速在放缓，增长点主要在三电、智能驾驶、车联网等领域的核心技术研发岗。据中国汽车报对74家上榜中国百强零部件企业研发投入数据的统计发现，2023年在新能源板块、电子板块研发投入分别增长了17.5%、17%，而在所有板块投入的平均增长仅为7.1%。三电领域紧缺岗位集中在技术门槛高、跨学科要求严苛的岗位，比如电池材料研发工程师、电化学工程师、BMS软件工程师、高压电控硬件开发、电驱系统集成等。固态电池被视为下一代电池技术的核心方向，目前处于产业化前期，发展还不够成熟，固态电池研发的岗位可能被归入电池材料研发工程师、电化学工程师等岗位覆盖。固态电池研发需融合材料科学、电化学、工艺工程等多学科能力，且依赖高额资金支持，头部企业在加速布局。2024年底宁德时代被曝出其全固态电池研发团队已经扩充至1000人。

2025年，汽车圈掀起“智驾平权”浪潮，智能辅助驾驶的渗透率接下来会大幅提高，对自动驾驶、智能辅助驾驶、智能网联云平台、车联网、软件架构等智能化领域的人才需求会增加。比亚迪计划投资1000亿元用于智能化技术研发，智能化团队规模在不断扩大。2024上半年，比亚迪的智驾团队超过4000人，其中算法和硬件工程师超1000人，软件工程师超3000人。到今年5月，在整合智驾、座舱等智能化部门后，智能化软件研发有4000多人，硬件研发人员有2500多人。新能源汽车智能化发展需要强大的模型、算法、数据和算力结合，这需要更多的软件、AI、算法、数据类人才支撑，对自动驾驶算法工程师、智能座舱系统架构师等岗位需求增多。

汽车产业在政策支持、市场需求和技术创新的共同驱动下，核心零部件国产替代进程加速推进，已从早期的“技术跟跑”逐步转向“技术并跑”，并在部分领域实现突破。在国家自主创新战略的持续影响下，行业将加大在高端芯片、精密部件、基础材料等领域本土自主研发投入，技术创新需要大量的芯片人才、智能化人才、轻量化人才等。

其次，比亚迪、小鹏等新能源车企在加速出海，急需具备专业技能、国际化视野与经营意识、跨文化沟通能力的国际化人才，其中技术研发类、合格认证类、市场营销与运营服务类人才的需求激增。

车企加快布局海外市场，欧洲、东南亚、中东和拉美等地区成为新能源汽车出海的热门区域，出海模式从汽车的出口贸易到本地化生产，再到研发、生产、市场营销、品牌运营、后市场服务等全链条深化。车企对国际化人才的需求，从市场营销人才为主拓展到研发、生产、市场营销、供应链管理、运营服务、维修养护、充换电网络等领域的国际化人才。观察头部新能源车企比亚迪在招聘网上公开发布的海外背景岗位，发现对海外人才需求较多，分布在研发、生产制造、合规认证、市场营销、运营服务等领域，涉足面广泛。

比亚迪公开招聘的部分海外人才岗位

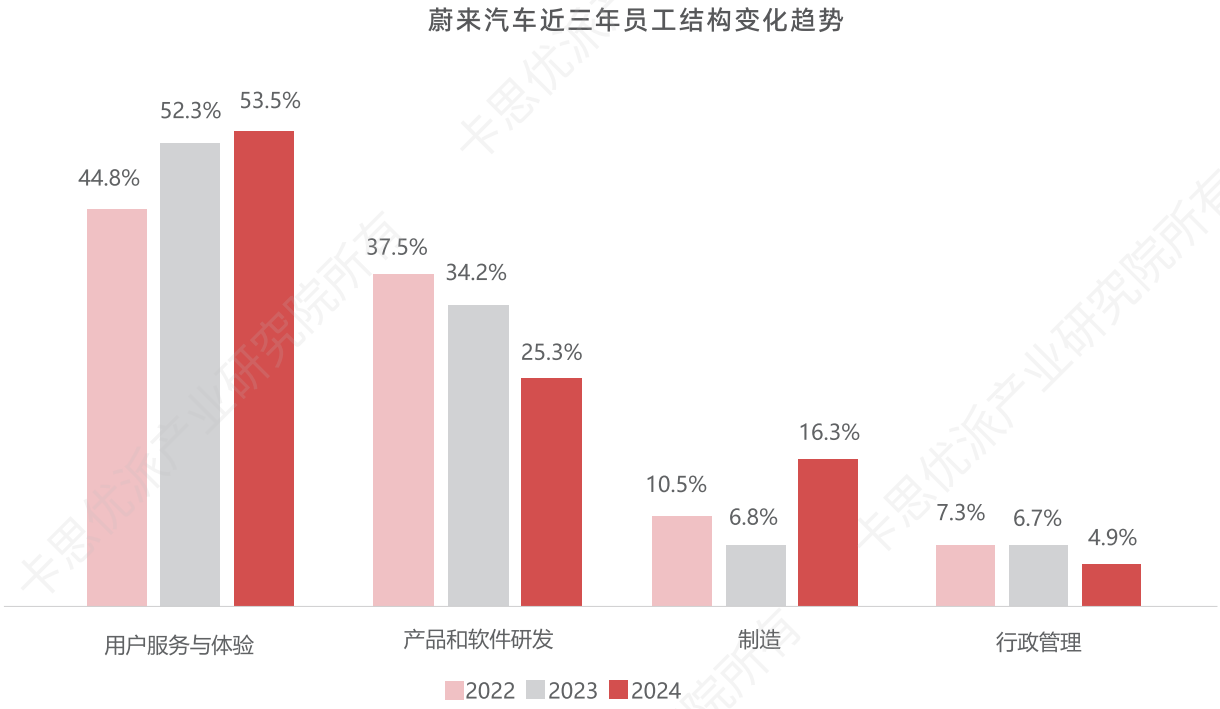
岗位类别	岗位代表
技术研发类	海外智能座舱产品经理、自动驾驶系统工程师、海外技术支持工程师、高级总布置工程师、电气工程师、海外试验工程师、海外环境适应性匹配测试
生产制造类	海外生产制造岗、海外生产领班、海外工艺工程师、海外设备主管
合规认证类	海外基地税务经理、海外智驾法规工程师、海外法规认证工程师、海外税务合规管理岗
市场营销类	海外市场营销、海外文宣专员、海外销售经理
运营服务类	海外现场交付工程师、海外售后服务运营管理、海外人事主管

来源：猎聘网比亚迪招聘主页，卡思优派产业研究院整理。

新能源车企出海从产品出口转向体系落地，技术研发、合规认证、营销与运营服务成为国际化人才需求的铁三角。一是具备跨文化沟通能力的技术研发人才，如比亚迪热招的海外岗位有自动驾驶系统工程师、海外试验工程师、海外智能座舱产品经理等。二是熟悉国际法律法规的合规认证专家，比如蔚来热招的海外岗位包括国际业务法律顾问、全球贸易合规负责人、国际数据合规专家等。三是属地化的营销与运营服务专家，如小鹏热招的海外市场拓展经理、海外渠道运营管理经理、海外产品营销经理、海外售后服务策略经理、海外充电系统资深工程师、海外用户体验高级经理等。随着车企对海外市场的深化拓展，未来掌握小语种、跨文化技术适配能力及本地化资源整合经验的人才，将成为中国车企全球化竞争的关键变量。

第三，车企市场竞争白热化、用户消费行为改变、出海战略深化等因素驱动市场营销策略的转变，对营销类人才需求也呈现结构性升级，急需用户运营与社群营销专家、AI内容营销专家、新媒体营销专家、海外市场本地化营销专家等。

新能源车企中市场营销类岗位规模较大，特别在新势力车企中这类岗位占比远超传统车企。如蔚来近三年的用户服务与体验人员（包括营销、市场和服务）的规模和占比不断增加，2024年时达到2.44万人，占总人数的53.5%，而其产品与软件研发、行政管理类人员规模虽在增加，但各自的占比在不断减少。



来源：蔚来汽车年度报告，卡思优派产业研究院整理分析。

今年5月，一汽大众对大众品牌营销体系进行再次重组，整合市场、服务、客户运营职能，建立以客户为中心的营销体系，重点提升用户服务、产品营销能力，提高客户体验部门的权限并扩大规模，更好地支持下一代新能源汽车产品的营销与服务。

新能源汽车行业竞争加剧背景下，车企的品牌营销、用户运营及国际化市场拓展能力成为核心竞争力。随着汽车营销与数字技术的深度融合，车企对下沉市场、Z世代及海外用户群体的关注，营销策略转向用户深度运营和数据驱动的精准触达，对营销人才的场景设计能力、数据分析能力、用户运营能力、沉浸内容创作、人机协作能力、跨文化资源整合能力要求会更高。

汽车营销从经验驱动转向数据驱动，相关营销人员需要具备人机协作能力。比如使用AI工具做数据分析、自动化投放、营销内容的生成，营销人员需要从市场需求洞察、投放机制的设计着手，借助AI工具，一起把营销工作优化创新。从流量获取、用户培育、线索转化到口碑裂变的各个营销环节，将线上营销与线下体验深度融合，如把线上流量精准导向线下触点，把短视频的科普与线下实地参观体验结合等。

随着新能源汽车保有量突破3000万辆，汽车后市场出现结构性人才短缺，新能源汽车维修技师、智能网联服务工程师、电池回收工程师等新兴岗位缺口较大。根据工信部发布的《制造业人才发展规划指南》预测，到2025年我国新能源汽车人才缺口达103万，其中新能源汽车售后服务人才缺口占80%。

新能源汽车行业人才结构变革本质上是技术路线、商业模式与全球竞争格局演变的外显。这种结构性调整既为传统岗位人才带来淘汰或迭代的阵痛，也为新兴领域的人才创造了历史性发展机遇。不管哪个阶段，具备复合技能的高层次人才仍然是一将难求。

卡思优派产业研究院所有

激流勇进:

行业深度内卷下的人力资源困局

03

放大人的价值 BOOST YOUR VALUE

卡思优派产业研究院所有

产能过剩之困：

人才结构待优化，复合型人才短缺

价格战漩涡：

供应链管理复杂度攀升，成本管控压力大

技术迭代之痛：

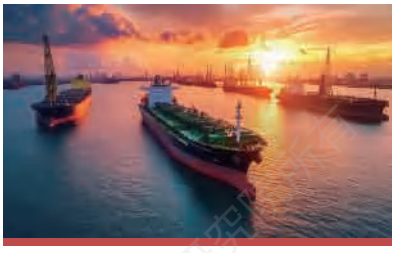
能力断层显现，组织变动频繁

智驾军备竞赛：

AI人才抢夺白热化，流动风险加剧

出海征途挑战：

国际化人才储备不足，跨国人才管理难



卡思优派产业研究院所有

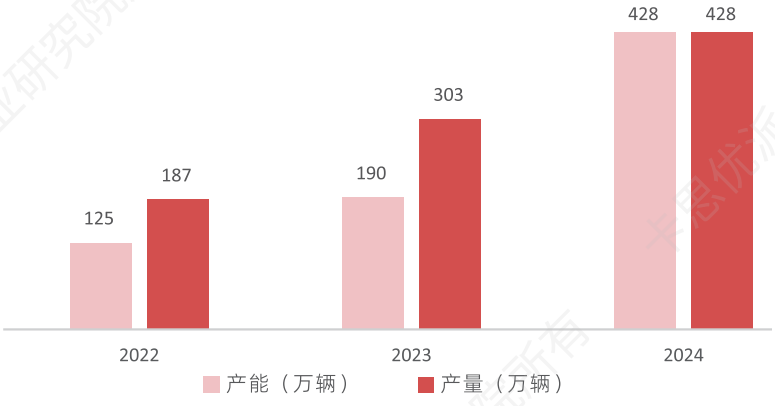
中国汽车行业正面临电动化、智能化、全球化三股热浪，在市场增长放缓、产能结构性过剩的环境下，车企间通过价格战、营销战、技术军备竞赛等方式展开激烈的竞争，对组织文化、人才结构、人才管理、人才争夺与流动产生深刻的影响。

一、产能过剩之困：人才结构待优化，复合型人才短缺

2024年我国汽车制造业产能利用率为72.2%，相较于上一年下降了2.4%。从行业整体看，汽车制造业产能利用率有所回落，整体处于合理区间，但随着综合产能不断攀升，但产能结构不合理问题凸显。部分企业拥有大量的生产规模，但因产品质量、技术难以满足市场需求，沦为低效或无效产能，资源闲置浪费。而能生产出高品质、高技术含量的部分企业，又因资源受限，无法充分释放潜力，发展受阻。如何优化汽车产能结构，提高资源的配置效率，成为行业当前面临的重要挑战。

从细分市场看，中国头部自主车企的产能利用率高于合资车企、小型新势力车企。近年来，合资车企的市场份额大跌，东风日产、上汽通用、北京现代等车企产能利用率下滑，出现关闭工厂、下调产能计划、裁员现象。上汽通用四大生产基地合计年产能约260万辆，自2017年开始产能连续下滑，到2024年产量为42.2万辆，产能利用率仅16.2%。为了提升运营效率，2025年初已关闭了其位于沈阳的北盛工厂。而比亚迪、奇瑞、小米等自主车企拥有较高的产能利用率，有的新车发布后，订单暴涨，车主要排队等待半年以上。比亚迪从2021年开始产能在100万辆以上，而近三年的产能利用率位居行业前列，还在积极扩产应对全球市场的需求。小米汽车还在继续增加产线、扩充产能，进一步提升工厂的生产效率和自动化水平。

比亚迪2022–2024年乘用车产能与产量



来源：比亚迪历年年报，卡思优派产业研究院整理分析。

从技术维度看，汽车行业产能过剩主要存在于低端电动车、传统动力电池领域。当前头部新能源车企在加大高能量密度电池、智能化车型的研发投入，加速全球化布局，那些无力跟进技术创新和新市场开拓的尾部企业可能面临淘汰。

汽车产业低效产能过剩、优质产能不足的结构性问题，也导致行业人才的结构性矛盾，出现裁员潮与招聘潮并存的“冰火两重天”现象。一方面是传统产能过剩、产能低效企业的人才过剩下的裁员潮，一方面是优质产能扩张下的人才招聘潮，主要在头部新能源车企、智能化技术公司、三电核心供应商、出海领先企业，在电池技术、电动驱动系统、智能驾驶、出海等核心领域的人才需求量大增。如小鹏提出要打造面向全球的AI汽车公司，2025年计划在全球范围内扩招6000名以上的员工。

新能源汽车行业的快速发展要求企业具备多样化的人才结构，包括既懂机械、电子、控制等汽车工程领域又懂软件、人工智能、云计算、大数据、网络安全等数字技术方面的复合型人才。企业对高端复合型人才的需求量大，但具备这些复合型技能的高端人才在市场上极度稀缺。

调研发现，行业在加剧整合，对高端的复合型人才需求多，但企业对人才招聘更加谨慎与理性，招聘难度依然很大。一是，企业业务端对人选的专业背景、行业项目经验等方面的匹配度有更高的要求。某车企HR表示，招聘研发工程师，首先看研发背景，以前涉及少量相关的都可以聊，现在要看是否有同类型研发经验。二是早前行业里高价挖人的新闻屡见不鲜，现在受市场环境影响，行业进入淘汰赛，成本管控较严，市场待遇回归理性，薪酬涨幅有限。一般跳槽调薪在20%以内，甚至出现平调或降薪跳槽。三是车企和人才端都重视文化匹配度。传统车企与新势力之间、外资与内资企业之间、整车厂与零部件企业之间的人才流通并不顺畅。新势力员工担心文化脱节而不愿回流传统体系，传统车企员工也不太愿意卷入更高强度的节奏之中。外资背景人才的体系化、标准化、规范化意识强，有成熟的开发思路与体系，而内资背景人才往往能更快适应高节奏的工作风格，文化差异较大，招聘者也担心彼此难以适应。

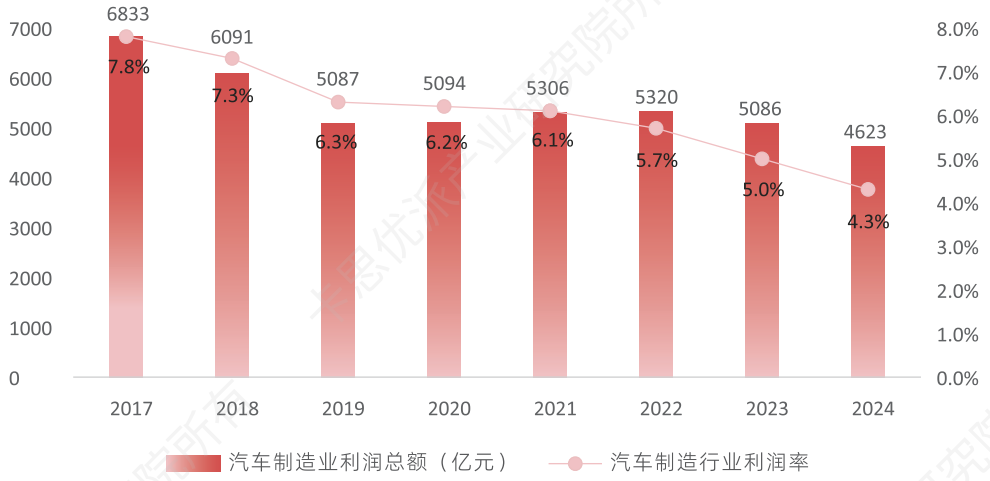
核心人才是企业释放优质产能潜力、赢得未来竞争的重要支撑。面对招聘标准趋严、薪酬待遇回归理性以及新旧势力间显著的文化壁垒等现实挑战，如何精准识别、有效吸引并成功整合这些稀缺的精通传统汽车工程与前沿数字技术的复合型人才，将是企业能否在激烈淘汰赛中突围、实现转型升级的关键所在。

二、价格战漩涡：供应链管理复杂度攀升，成本管控压力大

自2023年初特斯拉在中国率先掀起价格战以来，这场没有硝烟的战争迅速蔓延至整个汽车行业。不管是车企大张旗鼓地直接降价，还是通过升级配置不加价、延长免费权益、降低金融购车门槛等变相补贴、间接降价，一轮又一轮的价格战大有愈演愈烈之势。

近年来，汽车销量不断攀升新高，但行业利润率连年下滑，利润承压明显。2024年汽车制造业利润4623亿元，同比下滑8%；利润率从上一年的5%下降为4.3%，低于整体工业企业利润率。2025年一季度，汽车制造业利润率进一步下降，仅为3.9%。中汽协指出，行业盈利水平下降，无序的价格战是行业效益下降的重要因素。

2017年以来中国汽车制造行业利润总额与利润率趋势



来源：国家统计局，卡思优派产业研究整理。

车企价格战会挤压企业利润空间，危及供应链稳定。汽车上下游产业链长、技术密集、固定投资较高，在持续的价格战背景下，车企追求最新硬件和系统功能，可能导致单车物料成本增加，但车型售价未必能同步提升，会压缩企业的利润空间，进而会影响产品质量和售后服务保障，不利于产业可持续发展。

一方面，价格战直接增加了车企供应链管理的复杂性，推动车企设置供应链优化专家，协调多家供应商方案，压缩BOM成本。在产业转型中，汽车供应链中心从传统提供完整子系统的Tier 1供应商

向芯片厂商、软件平台厂商、自动驾驶企业转移，车企需要直接管理更复杂、更多元化的供应商生态。在无序的价格战中，车企及供应商将面临更多的库存风险、安全风险与成本压力。

另一方面，车企自身盈利能力减弱，为在价格战中维持自身利润空间，不断将压力传导到供应链，供应商面临账期延长、结算克扣和定期议价等压力与挑战。罗兰贝格研究显示，以前车企通常要求零部件供应商每年降本3%～5%，但现在的降本周期大幅缩短，有的从按年降变为按季度或不定期调整，部分拥有强势话语权的主机厂甚至要求供应商年度降本幅度高达10%～20%。在高压竞争下，零部件企业为了维持业务运转，不得不选择牺牲部分利润，甚至亏本经营。这也导致新能源汽车产业上下游效益下降，长期持续会减弱产业研发投入和服务体系建设，引发零部件产品质量安全隐患以及汽车售后服务的及时性、便利性、可靠性下降，危害消费者权益。2024年数据显示，中升、美达、正通等多家上市4S集团营收与净利双下降，4S店的网络规模在不断下降。

工信部等有关部门最近在倡议避免内卷式竞争，呼吁回归价值竞争，部分车企管理者也积极响应表示要多关注技术创新、品质安全、服务体验，回归理性竞争。在国家有关政策的要求与反对内卷、价值战的倡议下，广汽、一汽、东风、长安等央国企把供应商账期统一规范至60天内，比亚迪、吉利、小米、理想、小鹏等十多家车企纷纷跟进表态，保障产业链供应链稳定，促进汽车产业高质量发展。车企对账期做严格管理后，短期里车企的现金流、融资能力、盈利能力将会面临更大的考验，特别对于现金流相对更紧张的新势力，而长期看有利于产业链健康发展，是有关部门倡导的反内卷式竞争的一个小胜利。

但是当前全球经济增速放缓，产业集中度还有待进一步提升，头部企业在规模上和产业链话语权上掌握了一定的话语权。而价格战直接影响品牌销量和市场占有率，从而影响品牌美誉度和企业效益。因此，行业内卷、价格战可能会有所缓和，但不会立马停歇，市场竞争依然激烈，很多车企还是会在平衡销量目标与盈利目标、当下效益与未来投入、短期成本与长期效益的夹缝中艰难前行。

价格战下，面对不断下降的企业利润率，倒逼企业重视人效提升和组织降本增效问题，不断从研发、采购、物流、生产、营销等价值链环节挖掘降本空间。2024年，全球范围内就已经有十多家车企倒下，此外还有十多家车企裁员。2024年底，保时捷在中国区开启裁员，裁员的范围包括了正式员工和外包员工，其中正式员工裁员占比10%，外包员工裁员30%。2025年，大众、福特、通用、日产等车企以及头部零部件巨头的裁员计划还在继续。国内自主品牌，在加快品牌、研发、供应链的整合，加强降本增效的管理力度。特别对于新势力车企而言，盈利是当下的首要任务。随着理想、零跑相继冲过盈亏平衡线，自主车企的市场份额不断提升，新势力、外资车企对于盈利或效

能提升愈发迫切。

汽车行业竞争激烈，车企价格战难以避免，企业的降本增效变得更加紧迫。从组织深度整合、业务流程优化，到供应链管理体系升级、生产效率优化，都是提高企业盈利能力的关键抓手。行业企业也不得不考虑：如何在做好核心技术人才吸引和保留的同时做好用工成本管控，如何做到用工成本管控与合规风险的良好平衡，如何建立可持续的充满韧性的人才队伍等。

卡思优派产业研究院所有

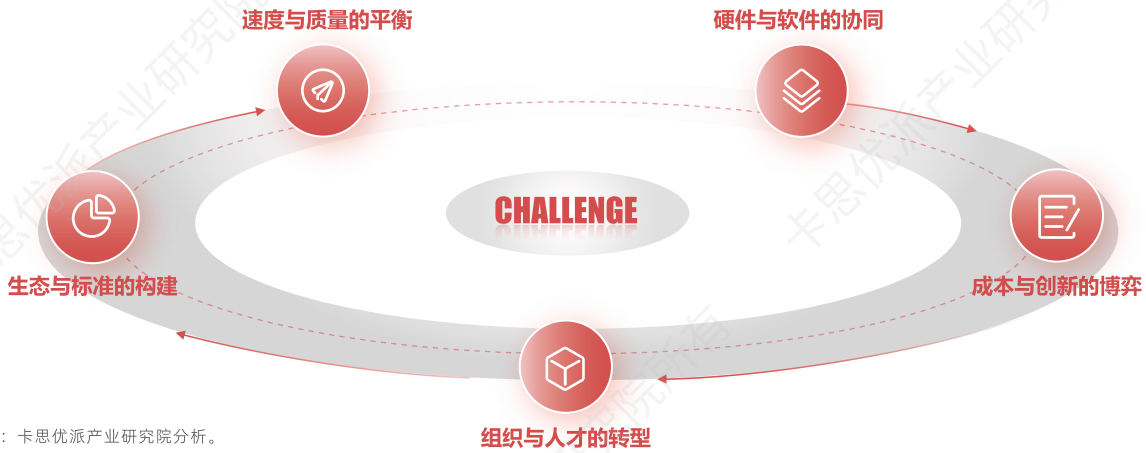
三、技术迭代之痛：能力断层显现，组织变动频繁

汽车行业的技术迭代速度越来越快。在传统燃油车时代，车型的更新换代可能需要4年以上，是典型的长周期研发和渐进式创新，核心技术成熟且固化，后续的微创新也依赖长期的工艺积累。在软件定义汽车时代，其技术突破不依赖于长期的工艺积累，而是代码的更新，属于颠覆式创新，车型迭代周期缩短一半以上，这非常考验车企对消费者的体验和预期管理能力。特别是当前新能源化进入深水区，智能化驶入快车道，随着固态电池、快充技术、智能驾驶、车联网技术的突破与升级，将使得车型迭代更快、技术差距更明显。

随着整车开发的加速，车企对零部件企业的质量、性能和可靠性要求不断提高，并期望供应商提供定制化、系统化的解决方案，这给零部件企业带来了新的业务机会，也对企业的快速响应市场变化的能力、运营敏捷性和灵活性提出了更高要求。在新能源、智能驾驶、智能座舱等领域，除了技术迭代快，固态电池、传感器、芯片、算法等核心技术的研发需要零部件企业投入巨额资金，且研发周期较长，因此零部件企业在研发过程中也面临极大的风险挑战。

汽车行业技术迭代加速渗透到产业链的各个环节，影响着企业战略、研发、生产、供应链、法规、组织与人才等。汽车技术迭代加速带来的核心挑战在于：如何在追求快速迭代的同时确保质量和信息安全，如何解决硬件长周期研发与软件短周期之间的矛盾，如何支撑巨额的前沿技术研发投入并找到可持续的盈利模式，如何重塑传统组织架构和文化并吸引与培养稀缺的新型人才，如何管理日益复杂的供应链生态并应对相对滞后的法规环境。

汽车行业技术迭代加速带来的核心挑战



来源：卡思优派产业研究院分析。

企业的研发模式与研发组织面临转型与变革挑战。一是研发模式从长周期瀑布式向短周期敏捷式转型。传统车企习惯于四五年甚至更长的车型开发周期，强调严谨的流程、充分的测试与验证。而软件定义汽车要求快速迭代，需要敏捷开发、持续集成与部署的模式。这种转变涉及流程、工具链、组织文化的根本性变革，对大型传统车企尤其艰难。

二是硬件与软件研发的脱节与协同难题。硬件开发如底盘、车身，仍有较长的物理周期，而软件迭代极快。如何让硬件平台具备足够的前瞻性和可扩展性以支撑未来数年的软件升级需求，如何平衡硬件预埋能力投入与后期软件服务带来的回报，成为巨大挑战。硬件定型过早可能限制软件潜力，定型过晚则拖累上市时间。

三是验证与测试的复杂性激增。软件功能的快速迭代意味着测试工作量呈指数级增长。传统的实车路测无法覆盖所有场景和版本，需要依赖强大的虚拟仿真、云测试平台和自动化测试工具，这对基础设施和人才提出了极高要求。同时，功能安全和信息安全的验证也必须跟上技术快速迭代的步伐。

新能源汽车技术的快速迭代，需要研发组织从传统的硬件思维、流程导向转向软件思维、用户导向、敏捷迭代，涉及组织行为和思维模式的深层变革。近几年，企业研发组织在不断重组与转型，非常考验人才的组织环境适应能力。此外，现有人才面临知识结构的更新迭代，以跟上市场需求和技术的变化。大量传统汽车工程师需要快速学习软件、电子、数据等新知识，企业需要投入巨大资源进行内部培训与转型引导，或直接从外部引入新兴技术人才。企业若无法建立可持续的研发人才更新机制，将陷入转型投入持续增加但产出效率不升反降的恶性循环，延缓技术落地。

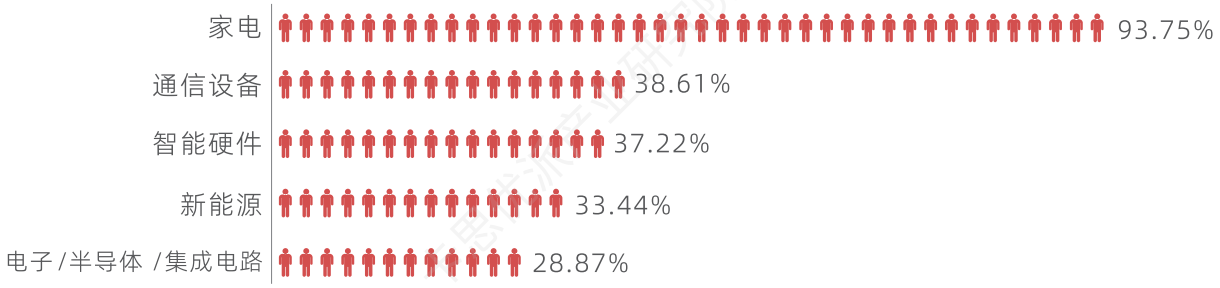
卡思优派产业研究院所有

四、智驾军备竞赛：AI人才抢夺白热化，流动风险加剧

高阶智能驾驶逐步向大众消费渗透。2025年初，比亚迪、吉利、奇瑞等车企相继发布了智能驾驶方案，大幅降低技术成本，将智驾价格平民化，让高端的智驾体验，变成日常出行的标配。

比亚迪等车企掀起智驾平权运动后，国内辅助驾驶普及主力从新势力变成了传统的老牌车企，甚至日系、德系车企也在借力辅助驾驶供应商加速转型。在AI大模型浪潮中，辅助驾驶正在走向一个新的AI时代，车企在加大智能驾驶研发投入，同时加强生态体系建设。一方面，新能源车企通过吸纳多元化背景的智驾团队来拓宽自身技术广度和深度，AI技术人才需求增长快速。另一方面，车企从全栈自研转向生态合作，纷纷采用“自研+供应商”并行策略，既控制核心架构和算法，又通过外部合作降低试错成本。

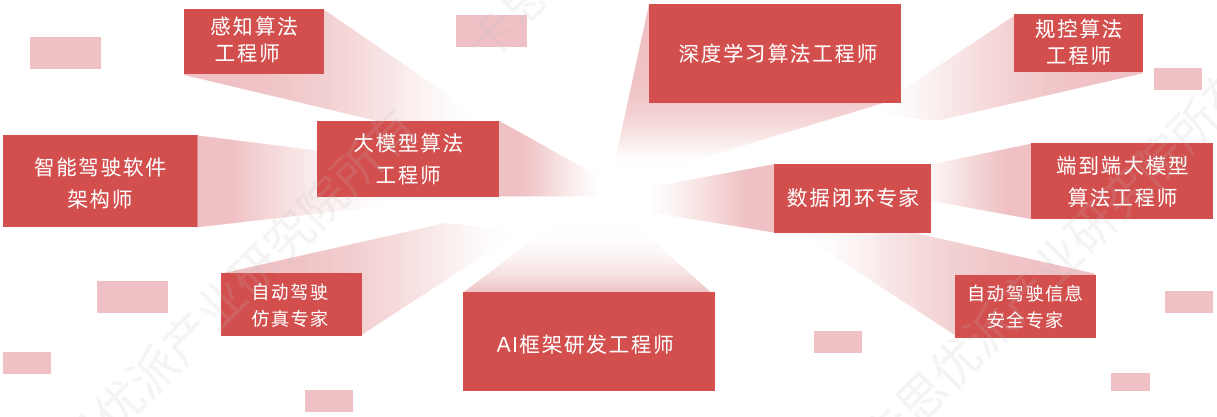
近一年AI技术人才需求同比增长最快的行业TOP5



来源：猎聘大数据研究院，卡思优派产业研究院整理。

近两年车圈流行研发端到端模型方案，领先的企业在探索VLA（视觉-语言-动作）模型，这些技术创新急需大量的算法、大模型、数据、软件类人才，华为、理想、Momenta等智驾技术头部企业人才成为争抢对象。其中，理想是行业中积极将辅助驾驶AI化的玩家代表，其与清华MARS Lab学术团队联合开发“端到端+VLM”双系统方案，累积了AI大模型优化、数据工程基建等稀缺的量产经验，也积累了一定的AI大模型人才，同时开始提出用VLA模型来取代此前推出的双系统方案。理想在推出“端到端+VLM”的双系统方案之后，团队部分成员就开始被小鹏、华为等企业挖走，理想也从头部新势力中挖来了核心算法工程师，弥补在VLA模型开发上人手不足的短板。比亚迪积极招募有新势力车企背景的智驾人才，加快推出自研的城市NOA方案。小米汽车从新势力公司招募了多位AI人才加入，其1000多人的辅助驾驶团队分为“端到端”算法与功能、技术预研两个大组。

智能辅助驾驶领域热门争抢人才



来源：卡思优派产业研究院分析。

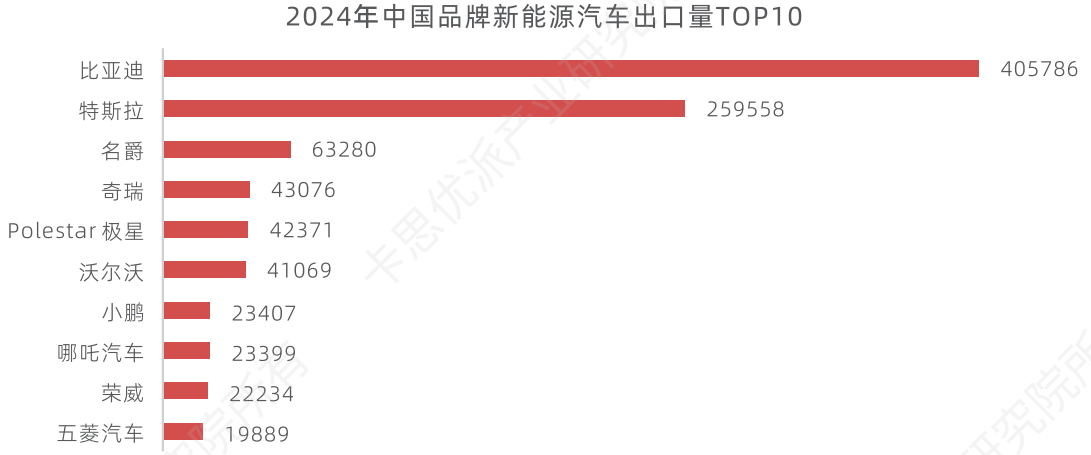
AI在重塑汽车行业，理想被重新定位为人工智能企业，这两年研发投入近一半聚焦人工智能，还新成立了空间机器人、穿戴机器人部门，加速推进AI战略；吉利发布了“智能汽车全域AI”技术体系，这是基于AI原生OS构建，覆盖了C端消费者、B端企业服务以及空天地一体的智能生态；小鹏表示要成为一家面向全球的AI汽车公司，实现产品、商业、组织与全球化全方位领先。此外，汽车产业开始和机器人进行融合，车企在加大对人形机器人研究。小鹏、广汽、上汽、比亚迪、长安等车企都有发力具身智能赛道，人形机器人成为越来越多车企承载智能化成果落地的又一场景。

在新能源时代初期，行业内的人才流动主要是传统车企向外单向输出，新势力和初创的科技企业凭着灵活机制和高薪吸引人才。随着电动化、智能化的快速发展，主机厂凭着稳定的资源、规模化量产掌握着更多的主导权，对中高端新兴技术研发人才的吸引力日益增强，新势力的技术骨干也开始反向流入，形成了多向流动的格局。英伟达等芯片厂商跨界入场智能驾驶领域，以技术大牛为核心组队，向头部新能源车企挖猎人才，加剧了行业人才流动。车企和供应商企业如何打造强大的组织力，留住核心骨干、持续吸纳外部AI技术人才，避免核心岗位人才断崖式流失，成为重大的课题。

五、出海征途挑战：国际化人才储备不足，跨国人才管理难

中国汽车的全球化不仅仅意味着市场的全球化，更包括了人才、技术、供应链以及文化的全球化。海外市场已经成为中国汽车行业的第二增长曲线。随着自主品牌将“走出去”作为重要战略方向之一，行业对国际化人才的渴求也同步增长。

根据中国汽车工业协会数据，从整车企业出口量看，奇瑞（114.4万）、上汽（92.9万）、长安（53.6万）、吉利（53.2万）、长城（45.3万）位列前五。奇瑞连续多年出口量第一，截至2024年底，奇瑞的海外业务已经覆盖了全球110多个国家和地区，全球坐拥1572万个汽车用户，其中海外用户有450万，也是我国第一个出口销量破400万大关的国企品牌。从品牌新能源汽车出口量看，比亚迪、特斯拉、名爵、奇瑞、Polestar极星位列前五。在新势力品牌出口量中，小鹏以2.34万辆位列第一。



来源：乘联会分会，卡思优派产业研究院整理。

在国内市场渗透率将近50%的红海竞争中，中国新能源车企积极开拓海外市场，出海战略持续强化。为应对复杂的地缘环境，头部车企加速海外研发和生产基地布局，通过本土化合作模式，广泛建立产业生态，积极抢占海外市场。随着新能源汽车行业的国际化发展，企业需要管理来自不同文化背景的员工，车企纷纷扩招、强化国际化人才储备，以构建人才优势。然而，全球化背景下的员工管理也带来了新的挑战。

一是市场战略与人才协同难。在选地出海区域时，如何做好目标市场的人才、基础设施、供应链等资源配置。有的企业为了赶上窗口期，加快投资步伐，但人才储备和团队能力跟不上业务的增速，造成后期战略执行断层。不同市场，出口阶段和模式不同，面临的挑战也不尽相同，需要差异化的管理策略。

二是文化差异大，员工融合难。不同地区的语言、宗教、习俗、政治倾向等差异大，派遣海外的员工与当地雇佣员工之间跨文化沟通与合作的难度较大。如果做不到真正地尊重、理解、包容，容易导致冲突与误解。比如某企业因没有提供斋月期间的弹性工作安排，引发员工离职，增加了运营成本。

三是跟不上技术更新。行业技术日新月异，需要员工不断更新知识和技能，跟上技术演进，如何平衡本地用工又跟上技术发展是一个难点。出海的有些地区教育体系滞后，本地员工的技术能力不足，不能满足产业发展需求。而他们还有本地用工配额限制，如果企业雇佣本地员工比例不达标可能面临罚款，这也增加了企业技能提升培训的挑战。

四是政策法规等制度差异大。车企出海首先面临国际贸易摩擦和关税壁垒等风险。由于各个国家和地区的法律法规差异大，跨域经营合规差异大，包括ESG、碳排放、劳工关系等方面，如对运营所在地相关法律法规及政策不了解，没有做好充分地预期管理，不仅导致生产运营成本超预期的上升，还会影响士气信心。比如在墨西哥，规定每财年盈利的10%以奖金形式发放给员工。

五是国际人才招聘难。国际汽车市场变化多端，需要灵活应对，对国际化人才要求较高，一般需要熟悉掌握国际贸易规则、国际汽车产业标准和规范，具备优秀的语言能力，具备创新思维和能力。中国新能源车企加速海外布局，但缺乏具备国际化视野又掌握关键专业技能的技术与管理人才。人才聘用方式，要么雇佣当地人才，要么国内外派出国。一般来说，雇佣本地化人才，多为销售和职能岗位，面临的挑战主要是企业雇主品牌影响力不足、人才竞争、用工合规性、管理复杂性、招聘速度等，因为外资车企长期占据市场，对中国品牌认知度不够高，晋升空间、人岗匹配度等原因，本地人才忠诚度低。国内外派的国际人才主要是管理岗和技术岗，人才招聘中遇到的挑战主要是家庭安置、跨境税务处理、跨文化适应等，因为生活便利度差，娱乐活动匮乏，天气、文化等原因，难以适应，流失率较高。

两种国际化人才聘用方式面临的挑战

来源：卡思优派产业研究院分析。

国际人才的选拔、培养和留存成为企业国际化成功的关键。国际化人才短缺，派遣的海外人员不足，外派人员常面临“用不好、回不来”的困境，可能会导致海外业务发展受阻，而这与企业战略、国际化战略及HR团队能力密切相关。出海战略的纵深推进，叠加智能驾驶、AI大模型等技术的突破性发展，使得行业顶尖技术专家人才缺口持续放大。尤其是在需要同时应对国际竞争规则与国内差异化需求的双重挑战下，既具备全球化视野又掌握关键技术能力的复合型人才，已然成为重塑行业格局的战略性资源。

卡思优派产业研究院所有

破浪突围:

锻造新能源汽车韧性人才生态体系

04

放大人的价值 BOOST YOUR VALUE

卡思优派产业研究院所有

组织重塑：

以客户为中心，构建生态化协同网络

精英汇聚：

明晰岗位胜任力，构筑战略引才高地

协同育人：

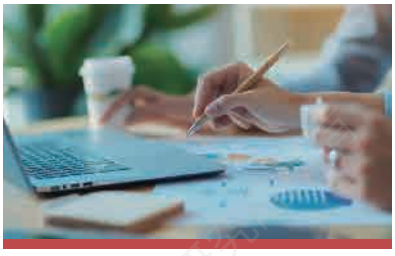
深化产教融合，激活内生动力

生态构建：

创新多元化用工模式，提升组织韧性

价值共创：

重构全面薪酬体系，实现长效共生发展



卡思优派产业研究院所有

汽车产业加速转型，产能结构性矛盾突出，价格战硝烟弥漫，技术军备竞赛不断升级，企业的生存空间被极度挤压，降本增效成为各企业的必修课。应对这些行业挑战，企业可以从构建韧性人才生态体系突围，因而在激流中构筑坚实的人才堤坝，拥抱更广阔的产业未来。

一、组织重塑：以客户为中心，构建生态化协同网络

从前面第二章，我们看到2025年以来，新能源车企组织进入战略收缩期。无论是传统自主车企、新势力，还是合资车企，纷纷对品牌、营销、研发等组织体系展开深度整合。分析发现，这些车企组织整合有两个主要目标：一是聚焦核心战略，加强内部协同，实现资源集约化，通过规模效应实现降本增效；二是重建以用户为中心的组织体系，及时响应市场需求，加速推进智能化转型，提升组织的核心竞争力。

敏捷性是新能源车企重组的核心特征，打造敏捷型组织已成为企业生存与发展的核心战略。在燃油车时代，产品交付完成后，后续的迭代空间有限。在新能源汽车时代，市场变化快，产品的交付只是开始，后续的能力迭代与进化才是关键。这种转变要求企业必须拥有更加灵活、开放、持续进化的组织，以适应快速变化的市场需求和技术迭代。

从战略导向看，车企强调以客户为中心展开战略决策，并在战略目标上达成共识。在组织结构调整中，对研发、品牌等组织体系设计，都是以客户为中心重构。之前很多车企强调规模导向，不断扩张，现在更强调战略聚焦后的效率和盈利问题。蔚来在推行“基本经营单元（CBU）”机制，要求每个经营单元都必须建立明确的投入产出比指标和业绩奖惩规则，提升全员经营意识，交付经营目标。

在当下的组织中，既需要为员工提供一定的稳定性，同时也需要保持组织的灵活性，便于对外部变化做出快速地响应，在VUCA环境下快速迭代并适应。罗兰贝格认为，在敏捷型组织体系中，稳定是前提，稳定指在组织中可以共享赋能与职能部门等支撑体系，从而提高效率，且保证企业长期积累形成的竞争性资源、能力并可以在不同业务线当中创造价值；而灵活是指业务组织方式、资源配置和决策体系灵活变通，从而可以使前端事业群组织快速应对市场与竞争。这需要灵活的前端和稳定的平台结合，现在车企在品牌营销、用户运营、数据、研发上有整合重组的趋势，实现资源的集约化、中台化协同管理。

中国汽车行业中台核心功能建设

组织功能	车企优先关注	零部件厂优先关注	后市场服务商优先关注
用户运营	✓		✓
品牌营销/渠道	✓		✓
数据	✓		✓
研发	✓	✓	
供应链		✓	

来源：罗兰贝格，卡思优派产业研究院整理。

越来越多的新能源车企从自主研发、直营模式为主走向开放协同，与供应商建立开放共享的生态化协同网络。智能化已成为新能源车企竞争的新领域。由于自研周期长、成本高，加上行业智能化技术迭代快，正倒逼车企从全栈自研转向自研与供应商合作相结合的模式，这更考验供应商的规模化能力、技术深度和生态弹性。

车企通过整合不同品牌，通过平台化、规格化，共享模块化的零部件，把单品规模做大，以降低成本。零部件企业也在探索与主机厂客户的协作模式，积极构建跨部门、可复用的研发与交付中台架构，缩短部件导入周期，更高效地响应客户需求。在新能源时代，面对客户的需求，车企与供应商的合作，已从传统的单一采购模式，进入到深度协同阶段。

长安与国内外科技企业、软件企业、芯片企业、制造企业等推进战略合作，并与高校和科研机构共建联合实验室，共同攻克关键领域“卡脖子”难题。在长安全球研发中心的研发队伍中，有来自华为、宁德时代、青山、至信实业等企业的伙伴，他们与长安共同完成产品策划、定义、论证，从产品设计、样机试制、工程化开发再到量产上市，真正实现你中有我、我中有你。根据长安汽车采购中心相关人士介绍，长安围绕设计垂直整合、制造水平分工的价值主线，在供应链端推动单一买卖向多维合作的供应关系变革，与供应商建立了供应、联合开发、代工等多种合作模式共存，实现供应链透明管理，规避了资源重复投入，提升了产品综合开发效率。

企业亟须进行组织管理变革及优化，打造敏捷组织，释放组织潜能，为业务提供持续稳定助力。卡思优派产业研究院发现，敏捷型新能源汽车企业积极拥抱AI，通过强大的数字底座、统一的技术架构赋能车企，数据驱动业务运营，实时更新系统，快速迭代产品与服务，持续交付业务。在文化氛围上，敏捷组织有容错和创新文化，允许试错，拥有赋能型、服务型领导角色，全员追求成长与持续学习。在开放协作、共创共享的环境下，企业通过不断反馈来自我调整与完善，达到以最快的速度交付高质量、符合用户需求、真正创造商业价值的产品。新能源汽车企业在数字化转型过程中，组织结构越来越向灵活的互联网科技公司靠近，注重扁平、弹性、透明与自主的管理，实施个性化的人才管理方案。

来源：卡思优派产业研究院分析。

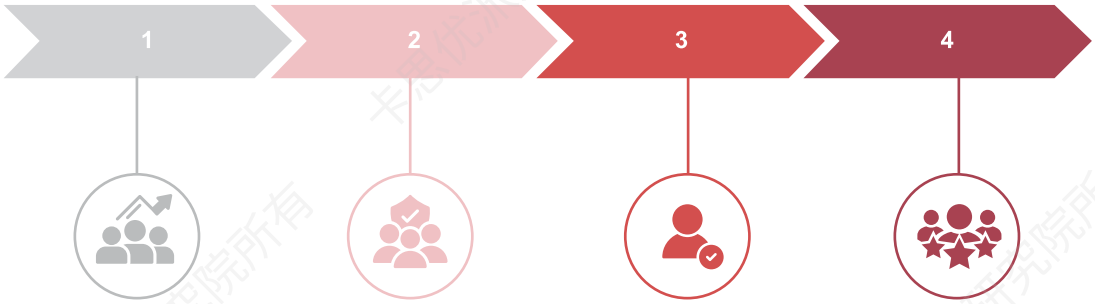
打造敏捷组织是车企提升核心竞争力的必然选择。在中国新能源车企国际化拓展中，我们看到车企的出口模式从出口贸易、本地化生产逐渐转向品牌和技术共建、产业生态合作。未来国际市场竞争的关键，在于能否通过与本地化生态共建，将中国速度转化为全球化敏捷组织。面对充满不确定的内外部环境，车企需要结合企业战略、业务需求、效率、成本、可持续性等因素，做好人才规划，构建动态的人才网络，提高组织对业务需求的响应能力。

二、精英汇聚：明晰岗位胜任力，构筑战略引才高地

对新能源汽车行业企业来说，当业务扩张时，直接从外部招聘和引进人才，不仅能快速弥补核心技术缺口，还能促进技术创新、加速全球化布局，并且能优化人才结构、激活内部生态。面对不确定的环境，人力资源管理者不能依赖固定的人力资源规划，而是对规划进行战略性的动态调整，确保最佳的组织规模、组织结构以及关键岗位的人才储备，以推动业务战略的实现。

在人才招聘中，首要的基础性工作是基于业务流程梳理岗位职责，明确岗位的任职资格标准，并识别关键核心岗位。人力资源管理者需要基于企业战略规划、业务目标，预测关键人才需求，明确关键岗位高效能人才画像。通过系统评估岗位价值，识别关键岗位，提炼岗位核心工作职责，确立评估不同人才水平的关键标准，构建岗位所需的能力画像，确保能力与岗位需求高度契合。值得注意的是，新能源汽车行业企业在搭建人才队伍、制定关键岗位能力画像时，要考虑技术变迁等宏观环境对人才技能的新需求，同时人才评估标准既要重视知识、专业技能等显性层面也要重视动机、个性、价值观等隐性特质，才能确保组织持续健康发展。

企业关键岗位高效能人才画像提取



全面评估岗位价值	提炼核心工作职责	确立人才评估的关键标尺	构建岗位能力画像
基于企业战略规划与业务目标等，系统剖析岗位对企业发展价值贡献的重要程度。	提炼岗位的关键任务，明确职责边界，构建贯穿岗位全生命周期的任务矩阵。	将岗位关键职责细化为一般行为与卓越行为，通过精细化的行为标准刻画岗位在不同表现水平上的差异。	从岗位核心价值和卓越行为中提炼胜任该岗位的核心能力要素，形成高效的人才能力画像。

来源：卡思优派产业研究院分析。

构建了清晰的人才画像，才能寻找到对的人。极氪企业文化负责人介绍，他们以内部共创的“ZEEKR+”创业者画像为依据，从外部精准识别符合归零（Zero）、创业（Entrepreneurial）、高效（Efficient）、敏锐（Keen）、靠谱（Reliable）、危机意识（+）等特质的人才。所有加入极氪的员工都需要参与人才测评，评估与人才画像的匹配度，确保每一位人员都具备这些潜质。此外，极氪还规定在关键岗位人才的选拔上，部门一把手坚决不授权给其他任何部门人员。

其次，注重雇主品牌建设，通过塑造清晰的企业使命、愿景，展示成长机会、优秀团队文化，吸引精英人才加入。在产业转型中，企业也必须同步升级人才结构，加大对电动化、智能化、网联化、国际化等方面的高端技术人才的招聘和引进力度。这类技术人才重视职业自豪感、成就感、职业发展前景，并对那些能用新技术、新产品、新商业模式改变世界、具备明星气质的公司感兴趣。部分新能源车企不再把自己局限在汽车制造角色，而是通过重新定义使命、愿景，塑造绿色、智能、电动、出行生态、全球等科技品牌形象，让人才看到企业发展前景和个人发展空间，以吸引优秀的行业领军人才。

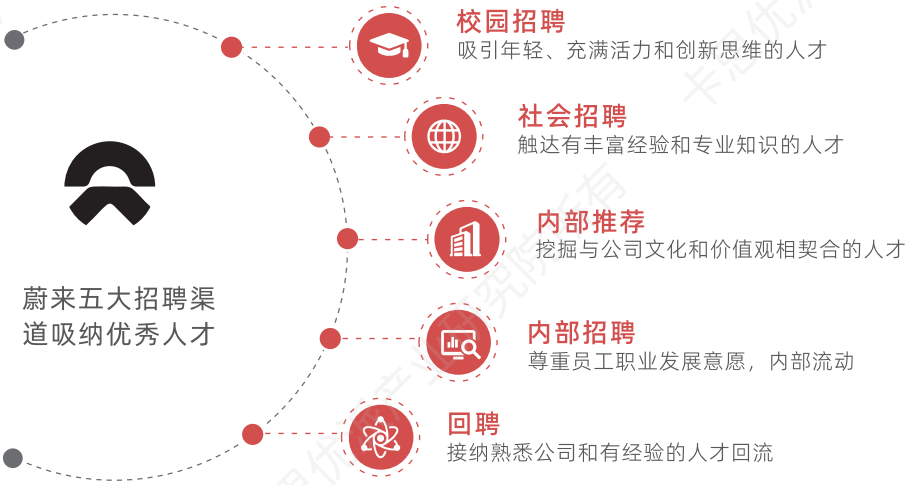
理想一直坚持以“创造移动的家，创造幸福的家”为使命，2023年1月首次把愿景从全球最大的智能电动车企业改变成全球领先的人工智能企业，近两年以来在愿景、价值观、行为准则等方面已更新了4个版本。作为新势力代表车企，不断调整愿景、价值观，这反映了他们在技术路线与市场定位中的试错过程，同时也可以看出理想对产品本质和前沿技术趋势的洞察，也希望同步能吸引到顶级的前沿技术人才。

理想近三年对愿景、价值观、行为准则的迭代更新

	2023年1–10月	2023年11–2024年4月	2024年4–11月	2024年12月后
愿景	2030年，成为全球领先人工智能企业	2030年，成为全球领先人工智能企业	成为全球领先人工智能企业	连接物理世界和数字世界，成为全球领先的人工智能企业
价值观	超越用户的需求，打造最卓越的产品和服务	超越用户的需求，打造最卓越的产品和服务	超越用户的需求，创造让自己自豪的产品和服务	超越用户的需求，创造让自己自豪的产品和服务
行为准则	始终把用户价值放在第一位；做正确的事，不做容易的事；用协作的方式解决所有问题	用户价值放在第一位；通过共创，达成共识；实事求是，知错就改	始终把用户价值放在第一位；做正确的事，不做容易的事；用协作方式解决所有问题	始终把用户价值放在第一位；做正确的事，不做容易的事；用协作的方式解决所有问题

来源：卡思优派产业研究院根据公开资料整理。

最后，扩大招聘渠道，注重内部推荐、人才回流，以及善用外部第三方招聘力量。从车企每年新招员工规模看，体量较大，吉利汽车、蔚来、理想2024年新招进的员工数都上万人，其中吉利汽车新招3.6万人。有的车企虽然一边在裁员，同时也在通过招新，升级员工结构。企业通过社会招聘、校园招聘、内部推荐、人才回流等多种渠道广泛吸纳优秀人才。蔚来在2024通过五大招聘方式新招员工1.6万人，其中内部推荐是蔚来入职占比最高的渠道，占比31.8%。他们通过持续推出热招职位的“内推特辑”、评选“内推大使”、建立“星探档案”等多种形式，帮助蔚来人找到更合适的伙伴同行。此外，蔚来建立人才库，刻画优秀候选人画像，提高人才与岗位的匹配度与招聘效率。建立人才回流制度，通过系统平台的逐步完善，考虑人才体验的基础上，激活人才库，回聘有经验的伙伴。



来源：蔚来公开报告，卡思优派产业研究院整理。

新能源车企在社会招聘中采用专业第三方的委托招聘服务和猎头服务，尤其是在面临高速扩张企业紧急需要大批基础岗位员工，或在招聘中高端、核心技术和关键管理岗位时，采用第三方专业招聘服务是普遍且重要的策略。某新能源车企将要量产新车型，需要在春节前快速补足100名产线人员。卡思优派接到客户需求后，招聘团队迅速分析岗位信息以及市场情况，基于已有的人才库系统，同时启动网络招聘、社群招聘、自媒体短视频和直播招聘等多维渠道，根据市场薪酬情况及时调整招聘策略，最后在1周内实现高达90%的人才交付率，解决了客户的燃眉之急。

第三方招聘服务商，不只是简单的招聘渠道补充，而是获取核心竞争人才的关键战略伙伴，它有效解决了企业在稀缺人才寻访、专业能力评估、招聘效率提升、人才竞争博弈、市场信息获取以及保密性需求等方面的核心痛点，帮助企业在激烈的人才争夺战中赢得先机，支撑其技术创新和业务扩张的战略目标。

在激烈的市场竞争中，“卷”已深入到新能源汽车行业的各个角落。新能源汽车企业也在重塑自己的品牌形象，同时借用外部招聘服务响应业务需求，在人才招进后为新员工提供定制化入职培训和融入项目，帮助新员工深度了解企业的使命、愿景、商业模式、文化价值观以及有关合规、质量安全等信息，助力新员工快速融入组织。

卡思优派产业研究院所有

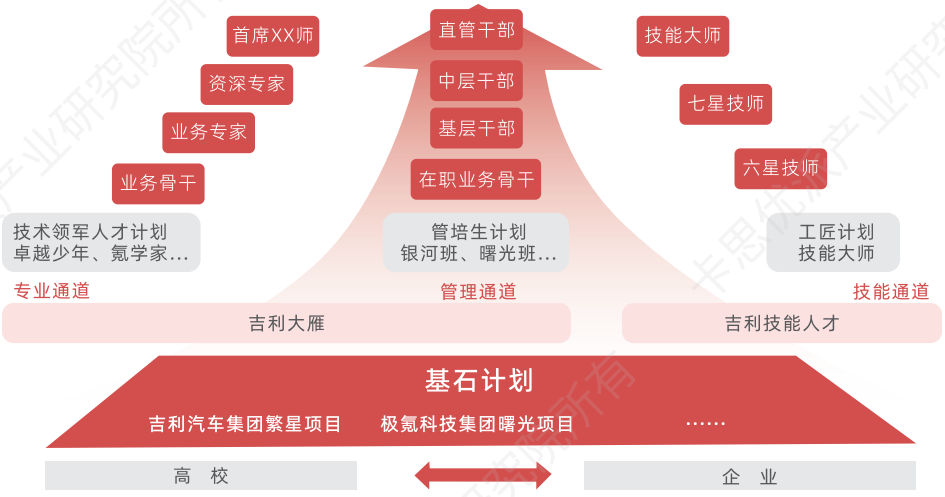
三、协同育人：深化产教融合，激活内生动力

新能源汽车行业面临的技术迭代加速与人才短缺矛盾，是企业可持续发展的核心挑战之一。不管是动力电池、智能驾驶技术的升级迭代，还是车型研发的更新迭代，迭代周期都在不断缩短，而人才培养与发展远跟不上技术和业务发展需求。

面对人才短缺，各大企业纷纷调整人才战略，从单纯依赖高薪挖角转向更为系统化和长远性的人才战略布局，打造面向未来产业变革的内生型人才工程，其中产教融合是典型的人才培养模式。通过校企合作，企业定向培养和吸引年轻人才，实现人才培养供给侧与产业需求侧全方位对接。

吉利将通过三十多年对产教融合的持续投入和创新实践，构建了一个具有强大生命力的人才生态系统。在营销、设计、研发等领域，吉利分别通过繁星项目、星耀项目、双元制项目，积极探索产教协同模式，为企业输送高素质、复合型人才。如繁星项目主要是面向吉利教育体系内的在校生，构建高校理论学习、企业实践赋能到门店实战沉淀的全链条培养模式，定向培养新能源销售及新媒体领域的复合型人才。星耀项目通过前期实践、定向培养和深度教学，结合全球顶尖设计师资源，组建优秀导师团队，实现产教精准对接，培养高潜力设计人才。双元制项目是吉利研发系统为高校学子打造的人才培养项目，聚焦于智能驾驶、新能源、数据智能、座舱等新四化领域研发人才培养。通过探索开放、共享的产教协同体系，吉利计划未来3年通过与高校合作培育3000名以上符合企业需求的应用型、高潜质人才，构建一个更具前瞻性、系统性与针对性的人才森林小树苗培养体系。

“定向选拔、定向合作、多样教学、师资共建”打造人才森林小树苗体系



来源：吉利汽车官方微信号。

AI技术浪潮席卷而来，没有一个人可以置身事外。在软件和AI重新定义汽车的时代，新能源汽车领域的职业、岗位、工作内容正在发生重大变化，从而对岗位能力的要求有了根本性的变化。对已进入企业的内部员工，如何提升员工技能，打造可持续的组织？

首先，企业要积极构建面向未来的人才队伍，做好前瞻性的人才发展战略。IBM商业价值研究院调研发现，那些远见型组织已制定清晰的未来工作规划，提前预判了员工所受的变化冲击，并向员工阐明愿景，与员工坦诚沟通AI对员工职业发展的影响。员工的技能提升除了与实践场景结合，解决当前实际问题，还要前瞻性地考虑未来组织人才需求变化，提前做好人才布局，让组织满足行业持续变革所需的技能。当前企业主要围绕专业能力、管理能力、技术能力、通用素养等方面的培养，但在全球化发展背景下，注意围绕全球视野、跨文化沟通能力、适应力等关键素质维度，培养和打造国际化精英人才队伍。

其次，加强数字化技术能力的构建，不断加快内部存量人才数字化技能提升与重塑以适应产业变革中的新岗位角色。传统车企的研发注重前期规划，追求一次性把事情做好，成长依赖经验积累，需要多年磨砺才能进入中高层。数字科技背景的人才注重优化迭代，成长更快，不少人年纪轻轻就能独当一面。在新能源汽车时代，要注重培养以客户为中心的“软硬兼备”的复合型人才，提供软硬件研发人才融合的机会，让硬件工程师了解软件开发，让软件工程师了解硬件设计，以便更好地协作。

第三，运用AI技术赋能员工，使其释放潜能，提高学习效果。新能源企业在人才培养中，普遍采用数字化学习发展平台，汇集各类线上课程资源，让员工随时随地展开学习，并为知识的萃取、知识的传承提供了载体平台。有的数字化平台还基于对人、岗、技的数据洞察，借助AI工具识别趋势，精准地评估需求、优化决策，为员工推荐适合的学习与成长路径。

第四，注重软技能的培养。软技能是一种可迁移能力，即指从一个行业、岗位到另一个行业、岗位后可复用的能力。研究发现，那些对引领变革有巨大使命感、愿意快速学习新知识和新技能、能适应复杂人际环境、愿意接受更大挑战及有更高绩效预期的人才更有发展数字化技能的潜力，能快速投入到培训项目中去，与组织一起成长。随着人工智能的广泛应用，员工的创造力、灵活性、适应性、人际沟通、协作能力、网络安全意识、批判性思维、数字化思维等软性技能的提升变得尤其重要。

第五，将技能提升和重塑与系统化的文化建设、机制创新结合，注重员工的长期职业发展。企业需要构建终身学习文化，激发学习热情，调动员工潜能，让员工有动力和能力去学习新技能，最终反哺组织业绩。数字技术更新迭代速度远超其他领域，研发人才必须保持高效的学习能力，不断更新

知识体系，快速试错、敏捷探索与实战历练是最佳的学习途径。建立清晰的人才发展目标，建立或完善员工潜能评估体系，建立动态的反馈机制，评估技能重塑效果，持续改进培训方案。完善专业人才、管理人才、技能人才等不同类型员工职业生涯规划路径，推进员工职业发展全生命周期建设。

新能源汽车企业常见能力提升项目

来源：卡思优派产业研究院分析。

在新能源与智能化浪潮下，人力资源管理者需要转变思维，以组织思维、系统思维、成长思维、赋能思维去推动组织进化，发展为高效能组织。只有将人才培养提升到战略高度，通过长期投入、系统培养，构建开放协同的人才生态，才可支撑组织的可持续发展。

四、生态构建：创新多元化用工模式，提升组织韧性

在竞争愈加激烈的市场背景下，新能源汽车行业价格内卷，成本管控压力大，车企开源节流成为新常态，车企面临的一个重大挑战是如何应对用工成本管控与合规效率的平衡。

企业优化用工结构，创建一个弹性灵活的劳动力生态系统变得非常重要。卡思优派产业研究院调研发现，多数企业都通过兼职/实习、岗位外包、业务外包、人机协作、共享用工、平台用工、劳务派遣等多元化用工方式，建立由企业自有员工、外包员工、数字员工、实习生、劳务派遣人员等组成的劳动力生态系统，提升组织灵活性，及时应对波动性用工需求，为业务发展提供强力支撑。

不同用工形式及其核心价值

用工形式	核心价值
兼职/实习	低成本补充人力、灵活应对短期波动、人才筛选与储备、填补特定技能缺口
岗位外包	显著降低管理成本与复杂性、快速获取专业能力与经验、提升运营效率与质量、快速响应与弹性伸缩、规避用工风险
业务外包	聚焦核心业务与战略、利用规模经济降低成本、提升服务质量与效率、分散运营风险并增强弹性
人机协作	大幅提升效率与准确性、释放人力从事更高价值工作、实现流程自动化与数字化、无边际成本扩展
共享用工	优化人力资源配置效率、降低整体人力闲置成本、促进组织间合作与学习
平台用工	极速获取专业技能、极致灵活性与按需付费、降低固定人力成本、接触多元化创新思维、轻资产运营与快速扩展
劳务派遣	在合规框架内快速补充人力、快速响应短期需求、一定程度上转移劳动关系管理风险

来源：卡思优派产业研究院分析。

兼职/实习和劳务派遣是传统的多元化用工方式代表。由于劳务派遣有明确的“三性”岗位要求和用工比例限制，车企采用劳务派遣用工的规模较小，如零跑在2024年只有7个劳务派遣员工。但兼职形式下的实习生却采用广泛，企业用工规模也较大。像小鹏汽车基于校企合作项目在2024年兼职/实习员工数量为2751人，较2023年同比增加236%；蔚来2024年实习生有6057人，同比增长47.8%。

岗位外包的形式是汽车行业主流的用工模式之一，企业可以通过规模化外包降低人力管理成本，提高组织敏捷性。越来越多的企业也通过专业第三方专业的人力资源服务外包机构，建立更加灵活的人力资源配置与运营模式，助力内部组织变革，快速影响市场需求，最终实现降本增效。在过去十多年里，卡思优派凭借专业的招聘交付能力、全流程的数字化运营管理能力、丰富的行业实践经验，为企业量身打造全价值链的人才解决方案，服务了400多家汽车行业客户。不管在汽车研发设计、生产制造、质量管理、供应链管理，还是市场营销、后市场服务等环节，卡思优派都积累了丰富的行业服务经验，能助力企业迅速完成人才战略布局。

汽车行业当前在广泛应用岗位外包形式降本增效，从蓝领技工、基础职能岗到研发岗，人才端对这种用工接受度也越来越高。研发岗里非核心基础研发岗位都可采用外包模式，比如应用层软件开发工程师、测试工程师以及内外饰、车身等基础研发设计工程师。但如果企业一味地采用外包方式，可能错失良机。但一些技术稀缺岗、核心关键岗，如三电研发工程师、智能驾驶算法工程师、系统架构师等若采用外包，可能面临招聘难度大，影响研发项目进程。在实践中，我们发现一般适合外包的岗位有如下特征：一是非核心岗位为主，岗位的技术壁垒较低；二是人员需求量大，具有一定的波动性，自主招聘压力较大、成本较高；三是人员流动率较大，企业自主管理比较复杂；四是岗位人才对外包就业形式接受度较高。

业务外包是企业将原本内部处理的某些非核心业务流程，如客服中心、数据服务、IT运维、生产制造、物流、质量检验等，转移给外部专业供应商来处理的一种模式，从而将有限资源专注于核心业务，达到减少人力投入、降低成本及效率最大化。供应商根据客户业务需求，自行组织人员完成任务，发包商根据外包承接单位完成的工作结果来支付费用。

卡思优派针对汽车行业不同的业务流程，设置了专业的品牌服务团队来承接相关业务。负责呼入服务、外呼服务、在线服务等业务的客服BPO团队，曾为某新能源车企品牌的呼叫中心提供全天候的投诉管理、外呼服务、咨询管理等外包服务。针对智能驾驶AI大模型训练的数据标注BPO团队，曾参与智能驾驶系统感知模型训练。零部件产品质量分选BPO团队，深耕汽车行业10多年，曾为数百家企业提供在线检验、过程检验、产品终检、整车排查、PDI检测等业务外包服务。质量安全是汽车行业的生命线，外包质量检验服务已成为很多零部件企业优化供应链韧性的战略选择。卡思优派负责零部件质量分选BPO负责人表示，新车型量产前业务需求暴增，第三方机构有专职质检团队、标准化流程、自动化设备，通过业务外包可快速扩充检测产能，降低综合成本。

人机协作是新兴的多元化用工方式代表。在AI和自动化日益普及的背景下，AI与员工的协同工作成

为组织的核心战略。小鹏汽车号召员工全面体验AI工具，提高工作效率。2024年，小鹏汽车用AI生成80%会议纪要，AI编程工具Github Copilot 100% 覆盖研发人员，AI生成代码占比25%以上；2025年开始，全员配备有咨询能力、丰富的图文创作、总结洞察功能的数字员工Iron。人工智能和数字员工的广泛应用正在深刻重塑新能源汽车行业的用工形式，既带来效率跃升和成本优化，也对人才端的技能模型提出更高的要求。

新能源汽车企业出海步伐不断加快，出海规模不断扩大。对于出海企业而言，搭建高效的国际化人才团队、构建适宜的全球化用工模式、确保劳动用工合规，是企业加速高质量全球化发展的关键要素。出海企业的用工模式有人才海外派遣、名义雇主（Employer of Record）、专业雇主（Professional Employer Organization)、无主体雇佣等形式。企业基于自身的出口发展阶段、国际人才储备情况、海外企业落地模式以及不同的海外市场制度法规、风俗文化特征等因素综合考虑，选用合适的用工组合。国际市场拓展初期，一般是国内人员外派和名义雇主模式，发展成熟后再转本地直接雇佣、专业雇主形式，在市场、运营等岗位的本地化团队建设很重要。企业一定要充分了解当地劳动法律法规，调研潜在的雇佣风险，包括了解工作时间、薪酬福利规定、雇佣和解除条件等，建立合规的人才雇佣架构。

多元化用工可以帮助企业灵活应对产能波动与季节性高峰，快速填补人才技能缺口，优化成本结构与资源配置，规避用工风险与合规压力，帮助企业构建韧性人才生态。外包人员、实习生、数字员工等外部劳动力在汽车产业中扮演着越来越重要的角色，但大多数的管理实践、系统和流程都是为内部自有员工而设计，非自有员工面临文化融合、质量服务一致性等挑战。

车企需要了解整体劳动力队伍现状，建立强大的合作伙伴网络，把内外部员工都整合到人力资源价值链中，然后围绕所有类型员工制定统一的劳动力战略和管理计划，优化用工组合，敏捷响应市场需求。小鹏汽车为自有员工提供多元的薪酬与福利，同时还强调为实习生和劳务派遣员工等提供具有竞争力的薪酬，包括薪酬激励、绩效奖金以及一系列非薪酬福利等，也体现了对劳动力生态系统成员的关怀。

此外，企业要加强用工风险管理，在合规前提下，规避潜在风险，做好用工成本控制，提高组织创新和敏捷性。卡思优派在多年的业务实践中总结了一套“ICS风险管控模型”，其中识别用工风险是基础，管控用工风险是关键抓手，搭建合规体系是过程和保障。通过建立内部用工合规体系，形成用工风险管理的良性循环，保障用工过程中流程、数据、资金的合规安全以及用工有效性，从而降低潜在的法律风险和经济损失。

“ICS”用工风险管理模型

来源：卡思优派。

在降本增效为主旋律的当下，企业人力资源队伍从单一自有员工转向多元混合劳动力已成为一种新趋势。新能源汽车行业企业通过战略性地组合运用这些多元化用工方式，多元劳动力协同互补、人机协同共生、内外部劳动力协同联动，并配以有效的管理机制、技术平台和企业文化，才能真正构建起一个高效、灵活、可持续的柔性劳动力生态系统，支撑其在复杂多变的市场环境中持续发展。

卡思优派产业研究院所有

案例：
卡思优派设计多元用工组合助力头部新能源汽车充电运营商高效增长

某头部新能源汽车充电运营商在极速扩张中面临在全国40+城市的场站人才缺口问题，同时也面临扩张期人才需求激增与运营优化期人员结构调整的平衡考验。

针对客户企业全国化用工管理痛点，卡思优派通过精准招聘服务和创新用工方式，助力客户实现快速布点与合规高效运营的双重目标。

精准招聘，破解40城同步扩张难题

卡思优派依托全国300+城市直营服务网络，为客户充电场站一线管理员、设备运维等岗位提供一地对接、全国响应的敏捷招聘服务。

建设细分人才库。基于充电设施运维行业特性，搭建专属人才库，覆盖长三角、珠三角等核心区域，实现“需求-匹配-入职”全流程周期大幅缩减。

优化人员配置。针对节假日充电高峰、新场站集中交付等场景，通过“固定岗+灵活补位”模式，快速补充临时人力，保障服务不间断。

数字系统追踪招聘管理过程。通过智能招聘系统实时追踪40城招聘进展，累计交付场站协调员300+人，在职人员稳定性得到提升。

重塑用工模式，提升运营管理效率

卡思优派深入了解客户业务模式，通过精准的用工分析，整合创新用工模式，并借助数字化管理系统，解决集团总部随着全国范围内分布式布局管理难的挑战。

诊断问题。全国站点配备多类型全日制用工，来保证全天候客户服务品质，同时提高了管理成本。各地服务团队专业能力不一，导致日常劳资纠纷处理水平参差不齐，隐形风险较高。

评估用工模式。卡思优派专家团队全面盘点客户现有用工及管理形式，包括全职员工、兼职员工、外包员工等劳动力队伍的数量、分布岗位、工作内容、合同期限等情况，并通过管理者问卷调查、访谈等方式了解管理者难点。主要问题聚焦在员工流动性大、管理难度高、激励效果不佳等，需要优化用工方式。

确定合适的用工模式。对于核心业务和关键岗位，保留一定比例的长期全职员工，以维持客户企业的稳定运营和核心竞争力；同时，对于一些特定职能采用外包、平台用工模式，地方自主制定单价激励，以成果考核替代过程管理，降低管理成本及风险。

制定实施计划。卡思优派项目小组明确新用工模式的实施步骤、时间节点、责任部门和人员，确保各项工作有序推进。

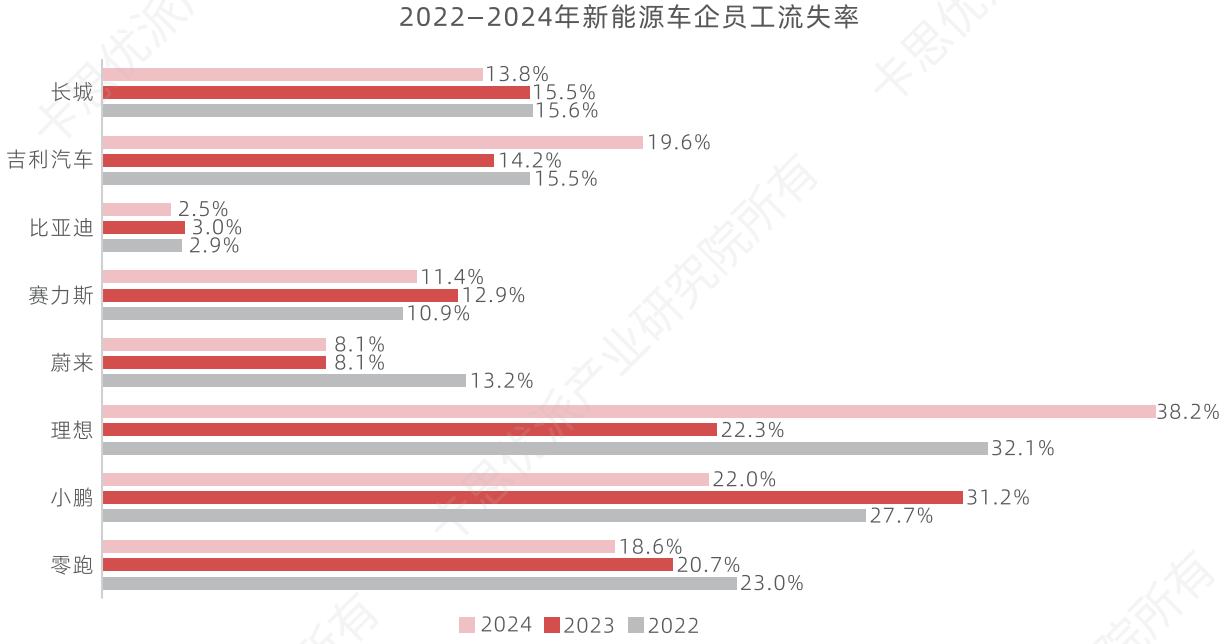
落地实施。卡思优派项目经理与客户总部业务部门协同向各部门以及相关利益者充分解释新用工模式的目的、内容和好处，解答他们的疑问和担忧，争取各方的支持和配合。同时，针对新用工模式下的工作要求和技能需求，为人员提供相应的培训，帮助他们适应新的工作方式。在协助客户过渡过程中，重点关注涉及岗位调整或劳动关系变更的员工，及时解决个人诉求，依法妥善处理好相关事宜，避免对客户的正常运营造成较大影响。

卡思优派基于对行业场景的深入理解，借助全链路的数字化管理系统和全国化落地能力，为客户提供从人才供给、模式设计、落地运营、风险防控的一站式解决方案，助力客户大幅减少人工管理成本，提升业务运营效率。

卡思优派产业研究院所有

五、价值共创：重构全面薪酬体系，实现长效共生发展

新能源汽车行业作为技术密集型和知识密集型领域，三电、智能驾驶、智能网联、数字营销、出海等领域核心人才的保留直接关系到企业的技术竞争力和市场地位。观察新能源车企的员工流失率数据发现，除了蔚来，理想、零跑、小鹏等新势力的流失率普遍较高，流失率基本在20%以上，过去三年变化起伏较大。而比亚迪、赛力斯、长城等传统车企发展相对稳定，离职率较低，特别是比亚迪近三年的离职率控制3%以内，业内少见。



来源：各大车企公报，卡思优派产业研究院整理。

新势力本身在技术和商业路径方面处于探索阶段，公司多数处于亏损状态，组织架构调整较频繁，岗位的需求变化也快，依赖从外部高薪挖人输血，而且研发、营销类人才占比也高，市场变化快，因此整体流失率较高。新势力虽然通过人员的快速淘汰，保持团队竞争力，但关键人才的主动离职也可能导致核心技术外泄、团队解散、研发进度放缓等。传统车企的业务盈利较好，财务韧性更强，组织相对稳定，职业发展通道比较完善，离职率相对较低。

传统车企与新势力员工留存关键因素对比

传统车企	VS	新势力
较低	平均薪资	较高
稳定盈利	盈利状况	普遍亏损
相对规律，加班可控	工作强度	高强度狼性文化
组织发展相对稳定，有体系完善的晋升通道	职业发展	组织架构变动频繁，晋升路径相对模糊
校企合作等自主培养为主	人才来源	从外部高薪引进为主

来源：卡思优派产业研究院分析。

有竞争力的薪酬一直是人才吸引和保留的重要因素。薪资对全球员工来说都是选择工作时优先考虑事项，公平的薪酬也是员工满意度的最大驱动因素之一。企业应定期开展市场薪酬调研，依据行业水平与地区经济发展态势，确保员工薪资具有行业竞争力。新势力车企的人均工资水平明显高于传统车企，新势力人均工资在35万以上，而传统车企的人均工资多数处于12万-20万元区间。

不同类型企业为不同级别、职能的员工制定不同的薪酬激励方案，构建全员覆盖的创新激励体系。车企里员工体量占比较高的岗位类别主要是生产、研发、营销、供应链等。有车企针对大区/行业销售员工、商贸门店合伙人/店员、创新降本、制造费用降本等不同职能员工分别制定激励方案。从人员结构上看，蔚来、理想等新势力研发、营销人员占比较高，而比亚迪等传统车企的生产制造人员占比较大。新势力中开始盈利的零跑是个特例，生产人员占比超过50%，研发人员占比近30%，但销售及营销人员占比不到10%，销售模式是以经销商为主、直营为辅。人才激励方案实施后，可采用分层评估方法，动态调整保留策略。

新能源车企主要人员结构比较

车企	研发人员占比	销售及营销人员占比	生产人员占比
比亚迪	12.7%	4.7%	78.8%
赛力斯	37.8%	9%	41.9%
蔚来	25.3%	53.5%	16.3%
理想	18.4%	40.5%	30.2%
零跑	29.6%	9.1%	55.4%

来源：车企公报，卡思优派产业研究院整理。

研发人才队伍作为驱动企业进化和成长的关键力量，对研发类人才的激励保留尤为重要。由于研发工作具有长期性，相较于针对销售成果的激励，研发的成果难以在短期内进行评价，故而其更需要阶段性激励和长期激励。研究发现，新势力车企不仅更倾向于以高薪待遇争夺市场中的研发人才，并且从薪酬结构中可以看出，其往往更多采用股权激励手段，促进技术研发骨干以及管理干部等关键人才与企业形成利益共同体，一起创造长期价值。理想、蔚来、小鹏的研发人员平均薪资在50万以上，如果加上股权激励，新势力的人均薪酬在80万以上，是传统车企的3倍左右。在高管薪酬制度方面，传统车企大多执行固定薪资制度，而新势力车企实施的制度是“高薪+高股权激励”。

非物质激励可以给员工带来自豪感、价值感和参与感，刺激员工的积极性和创造力。建立全面的薪酬福利体系，可以全方位提升员工生活品质，增强员工的归属感。蔚来是一家全员持股的公司，其员工薪酬激励体系秉承“有竞争力的现金+市场领先的长期奖励+有关爱的福利”的薪酬理念和同工同酬的原则，基于市场薪酬、组织和个人绩效表现、个人能力以及价值观契合度等四个维度对全体员工的薪酬予以评估和调整。蔚来建立了全方位的福利体系，从健康和安全、风险保障、家庭关爱、假期等七大福利版块全面关怀和满足员工对美好生活的追求。从前面车企的流失率数据看，蔚来的员工流失率在造车新势力中相对较低，2024年仅为8.1%，全面的薪酬福利体系可能对员工的吸引和保留发挥了重要作用。

来源： 蔚来。

据美世调研发现，司龄在1～3年、年龄在25-30之间的员工流失率更高，而我们从新能源企业员工流失率按照年龄划分看，30岁以内的员工普遍更高。企业需要特别关注这一群体的核心诉求，定期评估和调整针对性的留用策略，创造一个利于年轻人成长的工作环境，让员工创造更大价值。

职业发展机会、有竞争力的薪酬体系对新能源汽车行业年轻人才的保留意义重大。为了更好地保留人才，比亚迪为员工设计并建立了管理、技术、技能、专业等多通道的人才培养体系。其中，为技术岗位人才定制晋升发展路径，并明确以技术成果、技术能力等作为主要评估依据；将竞争文化融入人才发展中，管理通道通过综合业绩比拼，技术通道通过技术实力比拼，实现技术、非技术人才的全面竞争；为一线员工提供学习和技能等级申报的机会，为技能人才提供完善的通道转换路径，实现技能通道、管理通道、技术通道的顺畅转换，促进员工的个人发展。

薪酬激励　福利体系　职业发展　工作生活

有效的人才保留举措需要

从薪酬激励、福利体系、职业发展、工作生活等

全面报酬视角进行审视和制定。

卡思优派产业研究院所有

当企业内部资源有限时，可以借助第三方专业顾问的力量，企业可以节省在内部构建同等水平的人才任职资格体系、人才职业发展体系、薪酬绩效体系的人力资源团队所需的时间和成本。同时，能切实帮助企业提升当前人力资源管理团队专业能力，最终实现组织能力的提升。

某零部件企业在经营效率提升的背景下，急需培养一岗多能的技术工种，但人才基础薄弱，存在岗位职责不清晰、人才培养与发展机制缺乏、薪酬绩效体系不健全等问题，卡思优派合生咨询专家顾问团队帮助客户厘清岗位职责，消除岗位权责模糊地带，为人才标准梳理提供依据。其次，通过设计管理、专业等跨职位族的多元职业发展通道，确定任职资格等级标准，明确合适的技能等级认证方式与评审内容，建立任职资格闭环管理流程。进一步的，针对不同群体的员工设置相应的培养专项，筹备精准的学习内容，匹配相应的学习方式，形成学习发展地图，并配套相应的内训讲师选拔、认证、激励与晋级机制。最后，对薪酬绩效体系进行再设计，形成岗位技能工资体系，将技能评定与薪酬、人才升降紧密关联。合生咨询团队从意愿激发、能力培养、机制保障三个维度入手，帮助客户搭建了有效的复合型人才培养发展和评价激励体系，帮助客户降本增效，实现了经营效率的提升。

有效的人才保留举措需要从薪酬激励、福利体系、职业发展、工作生活等全面报酬视角进行审视和制定。企业需要识别不同员工群体尤其是关键人才在职业发展不同阶段的诉求，来设计差异化的吸引与留用计划。此外，联合政府、行业等有关部门，共同建设人才保留生态。建设区域产业集群，优化区域人才生态，协同政府推动产业和人才的融合，通过住房补贴、子女教育等政策降低人才迁移成本，吸引外地高端人才。通过产业链上下游协同，形成区域性人才蓄水池。

卡思优派产业研究院所有

深度实践与赋能:

新能源汽车变革浪潮下的全链路人力资源解决方案

05

放大人的价值 BOOST YOUR VALUE

卡思优派产业研究院所有

破局跨国管理断层：

卡思优派助力全球紧固件巨头重塑本土化组织与薪酬体系

筑牢安全根基：

卡思优派体系化破解自动驾驶头部企业安全员用工困局

破局新能源人才生态：

卡思优派双轨驱动绿色领军企业战略人才供给与精益用工升级

破局地级市人才困局：

卡思优派全国化寻才助力新能源汽车动力系统巨头敏捷扩产

破局本土化瓶颈：

卡思优派赋能全球TOP10零部件巨头降本增效深耕中国

破局研发队伍建设：

卡思优派赋能头部车企构建高弹性研发军团突围高端车型量产

破局脉冲式用工：

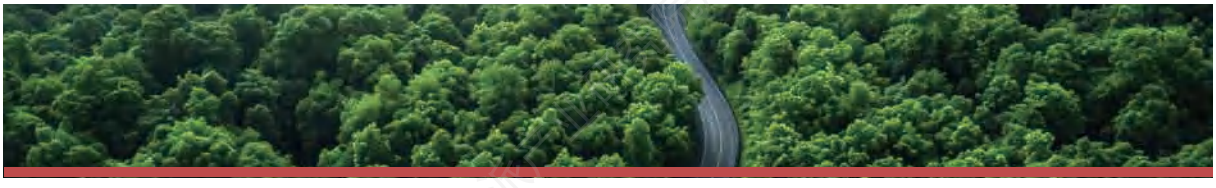
卡思优派为头部新势力构建韧性蓝领供应链

赋能生态型企业：

卡思优派全链人才方案打造新能源后市场增长引擎

决胜充电新基建：

卡思优派全域协同助力头部运营商1个月攻下万桩升级攻坚战



卡思优派产业研究院所有

新能源汽车行业正以前所未有的速度重构技术边界与竞争规则。从三电核心技术的迭代突破，到智能驾驶技术的加速落地，再到充电网络与后市场的生态构建，汽车产业链的深刻变革对人才的结构、能力与供给模式提出了全新挑战。在这一历史性转型进程中，企业不仅需要前沿技术的创新引领，更需要一支高度匹配战略、敏捷响应市场的高质量人才队伍作为核心引擎。

作为行业领先的数字化人力资源整体解决方案专家，卡思优派深耕汽车行业18年，与400多家行业企业深度合作，累计交付了10万+汽车技术人才。我们深入产业链的关键环节，从研发设计、零部件制造、整车生产，到采购物流、终端销售，乃至后市场服务，构建了覆盖金领、白领、灰领、蓝领的全岗位、全生命周期人才服务生态，始终坚持与汽车产业脉搏同频共振。

卡思优派汽车行业全链路人才服务特色

01 **全链覆盖**

从研发设计到后市场运营，在研发、制造、供应链、终端销售、售后及经营管理等核心环节同时输出解决方案

02 **全国布局**

构建400+城市服务网络，确保项目及时启动，实现属地化人才交付与管理

03 **全域人才**

拥有金领高管/专家、白领工程师、灰领技师、蓝领产线员工四阶人才库，累计交付10万+汽车技术人才，多渠道招聘矩阵实现快速响应

04 **全栈产品**

涵盖管理咨询、RPO、猎头、雇主服务外包、岗位外包、业务流程外包、数字化用工管理等产品和服务，可按场景自由组合实现成本、风险、效率三维最优

来源：卡思优派。

汽车产业在加速转型，面对产业链条长、技术迭代快、人才需求多元且紧迫等挑战，卡思优派依托对行业的深刻洞察及数字系统驱动的专业服务，聚焦三电、智能驾驶、新能源整车、后市场服务等核心领域，加大战略资源投入，打造了管理咨询战略引领、招聘与猎头精准猎才支撑、专业外包服务弹性供给的一站式人力资源解决方案，成为新能源汽车行业企业值得信赖的人才战略伙伴。

▶ **战略引领：**通过战略解码、组织优化、薪酬绩效管理、用工风险管理、人才管理等咨询服务为企业厘清人才战略方向，构建适配新能源业务发展的制度基础，赋能企业搭建高效能组织生态。

▶ **精准猎才：**凭借对三电、智能驾驶、传统零部件、整车、后市场等领域的专业人才地图与猎寻能力，高效获取核心研发与关键技术人才。

▶ **弹性用工：**运用雇主服务外包、岗位外包、业务流程外包等灵活的模式，快速响应研发、测试、生产制造、后市场服务等环节的规模化与波动性用工需求，专业化外包服务保障运营的合规性与高效率，让客户聚焦核心业务。

卡思优派深度服务400余家企业，在汽车行业关键赛道沉淀了标准化作业手册、人才胜任力模型与行业薪酬大数据，形成可复制的方法论、工具包、人才池。本章节，产业研究院精心选取覆盖新能源汽车全产业链关键环节的9个服务案例，包括从三电核心人才攻坚到智能驾驶前沿技术落地测试，从汽车传统关键零部件企业组织效能升级到全球绿色能源转型人才寻猎，从传统自主车企的技术研发赋能到头部造车新势力的产线支撑，从跨界入局车企后市场队伍建设到充电设施的系统高效迭代……这些案例背后是卡思优派与众多行业领先者及创新者并肩前行的缩影，是行业转型中企业人力资源痛点与挑战的复现，也是卡思优派全链路解决方案专业能力与落地成效的部分展现。

在风起云涌的新能源汽车突进时代，卡思优派不仅是行业人才服务的提供者，更是企业构建核心竞争力、赢取转型先机的赋能者。我们期待通过这些真实、深入的行业实践分享，能为您的人才战略布局与业务可持续发展提供有价值的参考与启发。

一、破局跨国管理断层：卡思优派助力全球紧固件巨头重塑本土化组织与薪酬体系

欧洲某汽车零部件企业，凭借160年深厚的历史积淀和卓越的创新能力，发展成为全球领先的紧固和装配解决方案商。客户在20世纪90年代末期开始进入中国市场，主要给中国客户供应卡扣、扎带、快装接头等紧固以及粘接方案，广泛应用于汽车、重型机械、家电等行业。随着中国业务快速扩张，其本土化管理体系与全球化战略的断层日益凸显。

1、本土化进程中的三大核心人才管理挑战

客户在中国市场的业务不断发展壮大，但由于缺乏本地化的专业组织与薪酬设计人员，且未与外部同行及时对标，导致薪酬体系与业务发展严重脱节。

同岗不同级，内部人才流动受阻。中国市场上的岗位职级无法与法国总部有效对标，岗位职级体系脱钩，导致管理混乱，人才发展受限。

薪酬标准缺乏竞争力。中国地区提供的薪资水平偏离市场，导致核心人才招聘难、流失率高。

销售激励制度失效，导致新产品推广受阻，业务增长乏力。客户产品线丰富，现行奖金机制未科学区隔产品线，对新产品激励不足。

2、全球标准下的本土化组织与薪酬体系重构

卡思优派合生咨询顾问团队以全球化标准与本土化适配为核心，派专业顾问深入企业，通过组织调研、岗位价值评估、市场薪酬数据分析，为客户实施组织和薪酬体系的系统升级。

全球职级贯通。通过顾问对客户内部由HR和业务核心人员组成的专家委员会进行岗位评估培训，使其掌握独立评估能力。顾问带领完成部分评估后，由专家委员会独立完成余下岗位评估，确保评估科学性与准确性。顾问赋能客户自主完成岗位价值评估，最后建立与法国总部无缝衔接的职级体系，实现全球人才管理一体化。

双维薪酬校准，明确企业薪酬在市场中的位置。依托卡思优派多年薪酬数据沉淀和权威机构薪酬报告，结合内部薪酬数据，深入分析市场薪酬水平，构建内部公平和外部竞争兼顾、中国本土和法国总部协调适配的薪酬体系。

为销售团队量身打造激励性奖金制度。针对多产品线特性，设计阶梯式销售奖金模型，重点向新产品倾斜，激发市场开拓动能。

创立动态调薪机制。设计与绩效结果强关联的

年度调薪制度与流程，确保激励与贡献实时联动，形成科学完善的薪酬体系。

3、组织效能跃升与可持续增长动能释放

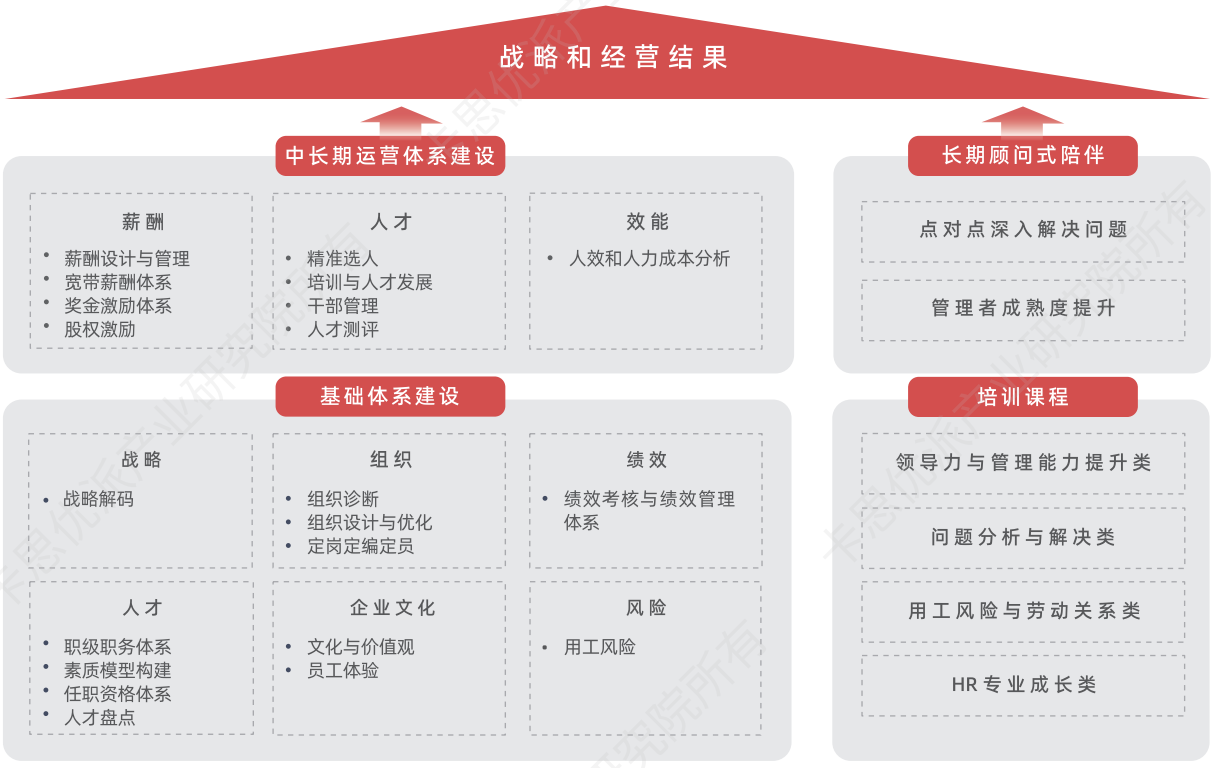
重塑薪酬体系，升级人力效能。卡思优派为客户成功建立合理薪酬体系，将700+名员工薪资调整至合理范围，实现人力成本管控目标，为未来人员招聘与保留筑牢根基，助力企业人力资源管理迈向新台阶。

激发销售团队活力，销售业绩持续增长。新奖金制度驱动销售团队全力攻坚新品市场，助力中国区连续多年100%达成销售目标。

传递知识方法，助力组织能力提升。卡思优派不只是方案的交付，还通过对专家委员会培训，实现专业知识与能力沉淀，并帮助HR团队建立长效市场对标机制，实现管理体系持续进化。

当百年工艺遇见中国速度，卡思优派以专业之力助跨国企业扎根本土、贯通全球，显著提升了组织效能与人才吸引力，助力客户在全球紧固件领域持续保持领先地位。未来，卡思优派将以专业洞见与落地能力，持续助力跨国企业驾驭本土化复杂性，实现全球协同发展。

卡思优派旗下合生咨询服务产品总览



二、筑牢安全根基：卡思优派体系化破解自动驾驶头部企业安全员用工困局

作为国内头部自动驾驶企业，客户企业凭借领先的自动驾驶解决方案，在技术落地浪潮中占据核心地位。随着自动驾驶测试业务快速扩张至全国多个城市，自动驾驶安全员——这支保障车辆安全运行的关键力量，成为其业务落地的核心挑战之一。

1、高合规、快扩张下的安全员用工三重风险

对自动驾驶企业而言，安全与合规是红线问题。客户企业在急速扩张中遭遇自动驾驶安全员用工的如下三重挑战。

多城业务扩张，对人才要求高，项目落地周期紧张。客户希望在2周内快速配置一批具备特定能力的安全员，岗位缺口大、合规要求高、经验和技术门槛高。安全员不仅要有驾照资格、安全驾驶经验，还要具备自动驾驶系统基础知识、紧急风险处理能力、较高的心理素质。传统驾驶岗人才库难以满足这些复合型人才要求，候选人紧缺，招聘难度大。

业务运营的安全压力大。安全员队伍的稳定性建设直接影响业务持续性。业务持续增长需稳定补充安全员，且必须保障人员高留任率，避免人员频繁变动冲击“无人驾驶”安全根基。

合规风控高压。自动驾驶的测试与运营有一定的安全风险，安全员资质审核、用工风险管控、品牌隔离缺一不可，任何疏漏可能引发安全与法律风险。

2、构建精准供给与长效运营的安全员管理闭环

卡思优派构建一体化自动驾驶安全员人才服务闭环。一方面，精准招聘破局人才荒。

与客户共创，精准锁定人才画像。结合安全驾驶经验、能力以及应急心理素质等硬性指标与软性素养，与客户共同定义安全员核心能力模型。

设计区域化招聘策略，精准触达目标人才。针对无锡、北京等8城差异化用工市场，依托30万+人才库与本地化渠道扫描，实现高效人才匹配。

全流程数据化管控，优化招聘策略。全流程追踪简历筛选至入职留存数据，复盘区域城市招聘漏斗数据，及时调整招聘策略。

另一方面，创立长效机制，筑牢安全防线。

实施合规闭环管理，规避用工风险。安全员的资质必须确保100%合规，实时更新并校验驾

驶证、无犯罪证明等档案资质；电子化记录从入职到离职的全用工流程，第三方身份隔离客户品牌风险，做好舆情管控。

加强员工关怀，建立人性化稳员体系。通过全国400+网点实现属地化社保覆盖；做好岗前培训，用工中要持续关注员工状态，做好心理疏导与关怀，叠加高温补贴、节日关怀及全周期沟通机制，增强员工归属感。

加强数据分析，构建健康流动生态。基于员工离职数据分析持续改善管理策略，形成“稳存量+拓增量”的动态平衡，既确保核心团队稳定，又持续开源输送优质简历，维持健康流动生态。

3、稳固安全根基，驱动业务持续发展

从2023开始合作至今，卡思优派凭借对自动驾驶行业的洞察与灵活的人才服务模式，秉承着长期合作的角度去沟通与处理问题，成为其破局的关键合作伙伴，得到了客户认可。

项目组在无锡、北京、大连等8大核心城市累计推荐6000+候选人，成功入职973人，入职经30天培训后技能达标率达85%。人员稳定发展，安全员留任率长期维持在80%，保障了测试运营连续性。卡思优派陪伴客户业务成长，获评客户“年度优秀供应商”，其运力管理经理评价：“卡思优派跳脱传统供应商角色，以长期合作视角解决问题，为业务稳定奠定坚实基础。”

在自动驾驶这场技术马拉松中，人才始终是核心引擎。卡思优派通过精准洞察、动态优化与深度协同，助力客户突破人才瓶颈，让创新技术更快落地城市街头。未来，双方将继续携手，以更高效的招聘解决方案，为智慧出行生态注入持久动力。

卡思优派产业研究院所有

三、破局新能源人才生态：卡思优派双轨驱动绿色领军企业战略人才供给与精益用工升级

客户是一家全球新能源解决方案领军企业，业务横跨风机及储能、动力电池、物联网技术等领域，在20余国设有运营和研发中心，数十个全球生产基地。在绿色能源爆发式增长的时代背景下，客户亟须构建覆盖研发、技术、全球化运营的高端人才网络，以支撑其跨洲协同创新与市场扩张战略。然而，庞大而复杂的业务版图使其面临严峻的人才供给挑战。

1、全球化扩张下新能源战略人才供给的四大结构性困局

高端人才对标要求严苛，交付时效紧迫。客户的高端岗位要求锁定头部新能源行业中对标部门的核心骨干或专家级人才，且近三年绩效表现优秀，对人选要求高。对于紧急岗位，需要快速调研和绘制对标企业的组织架构，实现人才的敏捷交付。

复合型人才短缺，跨界流动意愿低迷。新能源与数字化、全球化等领域深度融合，催生大量跨界复合型岗位。由于复合型人才储备严重不足，高潜力人才因职业安全顾虑，流动意愿低，人才供需严重失衡，招聘难度大。

新兴业务吸引力不足，竞业壁垒高筑。动力电池业务作为客户的战略新兴板块，市场份额尚未形成虹吸效应，且面临大厂严苛的竞业限制，高端人才引入阻力倍增。

海外人才争夺激烈，信任建立难度大。随着出海进程的加速，海外市场急需有海外经验、统筹管理能力强的市场营销、工程制造类的国际化人才。这类复合型国际化人才稀缺，招聘渠道可选择性少，多数位于行业头部企业，本身拥有较多的选择机会。加之，海外政策波动与文化隔阂，链接海外本地的高水平人才并建立信任关系的难度大。

2、从精准寻猎、敏捷响应、知识复用构建战略级人才交付体系

卡思优派为客户提供了高端新能源人才精准寻猎方案，通过组建T型顾问团队、建立岗位分层管理机制、深度运营国际人才等实现人才的高效交付，成为客户构建可持续竞争优势的关键伙伴。

组建具备T型能力的精锐顾问团队。组建具备跨领域支援能力的顾问团队，注重行业深度挖掘与交付能力的升级，确保资源灵活调配与快速响应需求。顾问按兴趣深耕细分方向，在业务理解、人脉资源、持续成单方面发展专长，形成领域专精优势。

建立岗位分层管理机制，敏捷响应客户需求。以客户为中心，灵活调配项目组成员，快速推荐人才，持续交付。针对关键岗位，设置固定项目组持续交付；对紧急岗位，48小时组建敏

捷交付团队；对高端疑难岗位，资深顾问牵头攻坚，定制寻访策略。

动态优化人才画像，实现高端岗位的精准匹配。建立每日反馈机制，实时追踪面试动态与用人偏好变化，每周总结优化面试及offer流程。每半月深度维系核心目标人选库，精准把握动机与诉求。通过深度沟通，持续优化人才画像，确保寻访精准高效。

国际化人才深度运营，破解人才信任壁垒。洞察海外市场趋势，学习全球范围内的最佳实践，深刻理解招聘需求。通过拓展Linkedin、Glassdoor等招聘渠道，优化关键词搜索技术、英文招聘话术，主动搜索目标人群。深入了解海外政策法规、文化习俗及人才诉求，策略性地影响高端人才，建立良好的信任关系。

加强交付团队组织能力建设，构建可复用的交付体系。定期梳理客户业务、职位、架构、人员交付信息，便于新人快速上手。内部发布高端人才交付成单信息，增强合作吸引力，确保随时有人愿意加入项目。固化交付标准流程，由项目经理全程管控进度，交付顾问严格执行，确保合作顺畅。

3、战略人才注入核心动能，精益运营构筑产能韧性

卡思优派助力客户快速完成了资深工程师及高端研发岗等核心人才梯队建设，为动力电池等新兴业务注入核心动能。高端招聘岗位累计需求约200个，交付超60个，交付成功率超30%，显著高于行业20%的平均水平。交付岗位覆盖市场营销、工程技术、生产制造、项目管理、智能制造等多个关键领域，为客户的核心业务发展提供了坚实的人才支撑。

双方的合作从猎头服务深入到人才外包，在时间跨度、地域广度及业务深度上持续延伸，卡思优派成为客户人才供给的核心供应商。在生产领域，由于业务订单波动大，客户在扩产中面临员工储备不足、生产人员保留难、员工管理体系不健全、用工风险大等诸多人力资源挑战。通过区域深耕精准供给人才、制定以人为本的留人策略、打造精益运营管理体系，卡思优派为客户提供产线蓝领全流程的人力资源外包服务。

蓝领外包助力客户实现订单波峰敏捷增员、波谷平稳减员的弹性用工，保障了生产连续性与产品稳定性，同时降低了用工风险，节省了管理成本。卡思优派的服务覆盖6大生产基地，两年累计交付2000+人，高峰期在职600+人，稳定率高达80%，为客户的生产运营提供了稳定的劳动力支持。

在新能源行业全球化竞争与技术迭代加速的背景下，卡思优派通过高端人才精准匹配与蓝领外包精益运营的双引擎驱动，以行业专精度定义人才寻猎标准，以弹性供应链思维重构蓝领用工体系，为新能源企业提供从战略人才储备到生产效能提升的一体化解决方案，助力客户突破行业人才生态的结构性矛盾。

四、破局地级市人才困局：卡思优派全国化寻才助力新能源汽车动力系统巨头敏捷扩产

由国资背景的车企与外资零部件巨头共建的某合资企业，为新能源汽车提供电驱动系统、电子控制系统等核心产品，凭借多年行业沉淀和本地化研发能力，在汽车产业转型中依然处于行业领先地位。由于环境不确定性增加，客户业务量波动大，技术人才招聘效率低，在业务扩产时，技术人才的及时就位，成为企业发展的关键。

1、地级市扩产下的紧急人才缺口与区域供给枯竭

客户企业接到了一批新订单，为保障产能，计划扩建新的车间，急需“复制”一个新的团队，有近50个岗位缺口，包括设备工程师、工艺工程师、质量工程师、生产主管、物料计划、仓库主管、项目工程师等岗位。客户需要这批人才在短时间内到岗展开生产，否则将面临订单无法交付的信誉风险。

客户的新车间落在苏州某地级市的老车间旁，客户已有几家合作熟悉的RPO供应商长期合作，江浙沪周边人才简历面临枯竭。该地区人才储备少，周边人才大多愿意选择上海或周边城市定居。除此之外，因为行业更迭快，处在扩张阶段，人才倾向通过“跳槽”获得更高收入，稳岗率相较其他行业更低。

2、构建全国化、高协同的专业技术人才五维交付引擎

磨画像：细腻专业画像沟通

客户缺口的岗位是卡思优派白领外包事业部擅长的岗位，在候选人画像上，能与客户聊到具体细节，沟通效率很高。客户对于人选的要求从学历、团队定位、工作能力到稳岗性要求都非常高。

组团队：精准抽调专业顾问

校准候选人画像之后，卡思优派第一时间盘点所有招聘组，抽调所有擅长此类岗位的顾问，成立了专项组，自上而下明确项目优先级，目标达成一致。同时，项目对接人与顾问沟通详细客户需求以及话术模板，保证专业性与一致性。

定策略：招聘地图锚定全国

确实该地在人才储备量上不占地理优势，源于持续行业深耕的经验积累，项目一启动就在全国范围内“挖”人，得到显著成效。客户新厂建立，内部选拔工程师做主管，晋升通道透明成熟，吸引全国五湖四海精英入职新车间，在此扎根发展。

盘指标：清晰承诺交付指标

面对客户的紧急需求，集结七八位顾问，量化攻

坚目标，每周向客户推送15～20份优质简历。更重要的是，卡思优派主动向客户公开作战路径，同步清晰的寻才标准与周交付量承诺。

周复盘：数据沟通优化执行

每周与客户复盘招聘漏斗数据，与客户沟通最新、最真实的行业人才市场现状，进一步精准了解人才画像，优化磨合招聘行动计划。

3、高质高效交付保障扩产，推动长期战略合作

卡思优派项目组成功克服区域人才储备不足的严峻挑战，在2个月内精准关闭10个关键岗位缺口，显著缓解客户产能压力。新入职人才质量过硬，90%成功通过3个月质保期，且稳岗率远超行业平均水平，为新建车间的稳定运行提供了坚实保障。

项目的成功交付源于三大核心能力与协作模式。一是实战派引领的深度市场洞察。项目负责人兼具资深招聘顾问与对接人角色，基于对新能源人才市场的实时深耕与敏锐判断，果断突破地域限制，制定全国寻才战略。

二是“铁三角”高效协同的作战体系。组建精锐顾问小组，清晰定义岗位优先级与任务分工，集中资源攻坚。项目负责人确保一线顾问深刻理解项目战略意义与客户核心需求，保障执行精准度。依托顾问的一线洞察，项目组持续验证人才画像可行性，优化寻访策略，并与客户保持透明沟通，确保方向一致。

三是数据驱动的闭环优化机制。严格执行周度数据复盘，基于招聘漏斗分析与市场动态，持续优化人才画像与行动计划，实现交付效率与质量的螺旋提升。

卡思优派以远超行业标准的交付速度、人才质量及稳岗表现，赢得了客户高度信赖。基于此次攻坚战的卓越表现，客户于2023年8月起将卡思优派升级为独家招聘供应商，并进一步拓展合作至人员外包领域，共同探索降本增效新路径，标志着双方合作迈入战略协同新阶段。

五、破局本土化瓶颈：卡思优派赋能全球TOP10零部件巨头降本增效深耕中国

客户是全球汽车零部件行业TOP10的顶尖外资企业，依托在汽车行业深厚的技术积淀，近年来加速布局中国市场。然而，迅猛的业务扩张使其人力资源体系承压：关键岗位人才短缺、工厂端管理流程滞后、人员流动性高、成本控制压力剧增，成为其本土化战略落地的关键瓶颈。作为一家专业的人力资源服务供应商，卡思优派凭借丰富的行业经验和专业的服务能力，为客户提供了一站式的人力资源外包解决方案，助力其实现降本增效与业务拓展。

1、业务扩张下的白领人才短缺、高流动与运营效率瓶颈

客户与国内某知名车企成立合资公司，旨在通过分拆整合汽车零部件业务，帮助合作方更聚焦于整车业务和成本控制。然而，随着业务的快速发展，客户面临诸多挑战。

人才招聘难度大。研发、质量、工艺等关键岗位需兼具行业经验与强软性综合素养的人才，由于市场供给严重不足，招聘周期长，难以满足业务快速发展的需求。

人才流动率高，人才蓄水池渗漏不止。关键岗位员工流动率高，人才梯队建设受阻，项目稳定性遭受冲击。

管理流程待优化。客户在工厂端的管理流程尚未完善，尤其在外包员工入职、薪酬发放、差旅管理等环节缺乏标准化流程，管理成本与合规风险攀升。

降本增效迫在眉睫。市场竞争白热化下，客户亟须在严控成本的同时保障人才质量与运营效率，这对人力资源管理提出了更高的要求。

2、构建精准猎才、精益运营与人才保留的一体化人力外包体系

面对复杂挑战，卡思优派依托汽车行业深耕经验与敏捷服务能力，为客户打造一体化人力资源外包解决方案，助力其实现降本增效与业务拓展。

精准猎才，高效交付破困局。凭借多年积累的丰富人才库资源，精准对标行业人才，快速锁定目标候选人。在客户急需的过程质量工程师（PQE）等紧缺岗位攻坚中，从岗位推荐至Offer发放仅用8天，效率远超市场均值。面对五一假期前紧急需求，内部高效协作，迅速调配资源，2日内一次性交付50+份高匹配简历。

制定人才保留计划，筑牢稳定根基，提升员工满意度。在员工入职第3天、第7天实施“初印

象”沟通环节，及时化解融入难题；不定期组织员工交流会，搭建员工与管理层对话桥梁；与客户联合制定转正机制，将表现优异的外包员工转为客户正式雇员，为客户构建稳定可靠的人才蓄水池，优化企业成本效益。

优化管理流程，提升运营效率。卡思优派充分发挥自身在大客户服务方面的丰富经验，为客户提供一套成熟的外包管理标准体系。不仅重构入职、薪酬核算、差旅审批等全链路流程，还提供SOP操作指南。通过流程优化，赋能客户工厂端实现管理效率提升，人力成本显著优化，得到客户认可。

3、从优选伙伴到战略共赢，赋能客户降本增效

卡思优派凭借专业的服务和高效的项目交付，成功进入客户的优选供应商名单，成为其在人力资源外包领域的核心合作伙伴。在合作过程中，客户多次将重要、紧急的核心项目交由卡思优派负责，合作关系持续深化。

卡思优派以行业洞察、敏捷执行、温度服务重塑人力资源价值链，破解了顶尖外资零部件巨头的本土化人才与管理困局，更通过深度嵌入其战略进程，成为客户在中国市场降本增效、稳健扩张、韧性运营的核心赋能者。未来，我们将持续深耕汽车产业生态，以更智能、更韧性的人力资源解决方案，护航全球企业赢战新周期。

卡思优派产业研究院所有

六、破局研发队伍建设：卡思优派赋能头部车企构建高弹性研发军团突围高端车型量产

某行业领先的汽车集团，正全力加码研发投入，战略布局豪华新能源汽车品牌。面对即将到来的高端车型量产，企业对研发与生产环节的精工品质提出了极致要求，研发工程师队伍的规模建设与弹性使用，成为支撑这一战略目标的关键瓶颈。如何既保障顶尖研发力量的持续供给，又实现高效的成本管控，成为企业亟待破解的核心人才命题。

1、高端量产窗口下的研发人才“三高”困局

高难度技术研发岗位首次尝试外包模式，岗位需求多样，用工紧急度高。为匹配新车型量产窗口，客户企业技术中心首次引入外包模式，涉及弹性用工的部门包括整车设计、车身设计、试验开发、车联网等领域，首批需要扩张300个技术岗位人才。

客户打造高质量品牌，对研发人才要求高。豪华品牌定位下，车企对人才背景、项目经验及软性素质等要求严苛。一般要求人选具备整车行业背景、2年以上相关项目经验，专业技能过硬，同时具备较强的沟通能力、解决问题能力、学习能力。这类技术研发人才相对稀缺，招聘挑战较大。

高弹性与高稳定性压力并存。客户的岗位需求高度分散，用工周期灵活，一般在9-24个月为主，要求人才“即插即用”，同时期望在岗人才具有较强的稳定性。然而，高质量的研发人才选择机会较多，更偏好有编制、稳定性强的岗位，导致外包岗位入职率与留任管理面临严峻挑战。

2、猎聘级交付+全周期运营+安全护航三位一体研发人才解决方案

卡思优派深度理解新能源汽车研发人才生态，以韧性的技术研发人才军团打造为核心，提供人才全链路解决方案。

猎头基因驱动精准匹配，实现人才高效交付。中标后，卡思优派基于在汽车行业10多年的服务经验，在48小时内整合新媒体、网络招聘、猎头等多渠道招聘资源，组建50人专项攻坚团队，快速推进招聘与人才交付。招聘团队里有猎头服务基因，能深入理解客户业务节点、岗位核心诉求及人才端的需求与职业期望，精准绘制整车设计、车身设计等关键领域人才地图，大幅提升人岗匹配效率，节省客户筛选成本。

全周期精细运营，提升人才黏性与效能。项目启动后，卡思优派帮助客户快速建立体系化人才服务管理体系，覆盖入职、培训、考勤、薪酬、离职等外包全流程管理，确保运作规范高

效。在员工管理中，项目服务组与人才高频互动，快速响应办公需求、疏导职场关系、传递客户反馈，成为员工坚实后盾。员工关系管理中，项目服务团队以员工为中心，提前了解每个员工的家庭、过往经历、性格、需求，加强与员工的沟通，建立信任基础。针对项目结束、能力不匹配等退出场景，实施情绪疏导，以和平的方式化解矛盾，确保客户业务与雇主品牌无损。

建立安全保护机制，严守合规与信息安全生命线。员工入职即签保密协议，强化新车型数据、外观等核心机密保护意识。建立规范的信息访问与操作流程，为客户的研发安全保驾护航。

卡思优派凭借深厚的汽车行业积淀、猎头级的精准交付能力以及贯穿人才全生命周期的精细化管理服务，为头部车企成功构建了可快速响应、高质量供给、安全可控的弹性研发人才队伍。

3、从研发人才供应链到研发产能的弹性赋能

在客户首次尝试技术外包的关键时期，卡思优派凭借行业洞察、猎头级交付能力及体系化服务，在前期紧迫时间内高质量满足数十个复杂岗位需求，人才覆盖客户五大核心研发部门，成为其研发体系建设中核心战略伙伴。

通过人性化的员工关怀与高效沟通机制，卡思优派显著提升高端外包人才的留任率与工作投入度，有效缓解了短期用工的稳定性难题，人才稳定性超预期。严谨的保密管理及流程管控，确保客户核心技术与业务数据安全，为长期合作注入强心剂，实现安全合规零风险。

在汽车产业向电动化、智能化、高端化加速转型的浪潮中，研发人才供应链的弹性与质量已成为车企的核心竞争力。卡思优派成功助力客户构建起一支高弹性、高质量、高合规的技术研发军团，使其能敏捷响应市场需求波动，集中资源聚焦核心能力建设与豪华品牌战略推进，为车企在不确定时代实现研发资源的敏捷配置与降本增效提供了强大动能。

七、破局脉冲式用工：卡思优派为头部新势力构建韧性蓝领供应链

某头部造车新势力企业，站在新能源汽车浪潮之巅。行业特性使其生产需求如坐“过山车”，订单需求呈脉冲式爆发且难以预测。从销售端到生产端的窗口期被极限压缩，传统固定用工模式难以招架。企业亟须突破传统生产用工模式瓶颈，构建敏捷、专业的外部劳动力蓄水池，以支撑其快速响应市场、保障车辆交付的核心战略目标。

1、不可预测的脉冲需求与刚性交付时效的矛盾困局

市场需求波动剧烈，交付时效要求苛刻，已有的人力资源体系难以满足大幅波动的用工需求。客户订单需求呈现“波峰波谷”特征，难以精准预测需求，常需在48小时内紧急交付数百名熟练普工/技工，非常考验企业的人才池储备量与灵活调度能力。

为了保证生产的连续性与高品质，客户亟须在不确定的市场环境中增加确定性，希望能快速搭建流程化、体系化的外援人力资源管理体系，加强精细化运营，匹配内部完整成熟的人力资源体系。客户需要对生产外包人员的全生命周期，包括招聘、背调、入职、培训、在岗、薪资、离职等，展开标准化、体系化管理，对管理颗粒度要求远超行业普遍水平。

此外，市场环境多变，管理流程需要实时进化迭代。初期固化的流程与SOP在复杂多变的实际运营场景中易失效，亟须供应商具备敏捷流程优化能力。

2、动态迭代中构建体系化的蓝领人才供应链

针对客户高弹性、高标准的严苛需求，卡思优派摒弃传统的外包思维，构建了洞察引领、敏捷交付、精益运营、持续进化四位一体的体系化人才服务解决方案。

深度的市场用工调研，赋能客户用工决策。项目启动前，卡思优派深入调研客户厂区所在城市的外包劳务市场进行了严谨的盘点与分析，包括劳动力供给总量、结构、薪资水平、用工竞对企业分布等，输出《城市外包用工全景洞察报告》，为后续人才策略制定与资源池布局提供数据支撑。

共创服务流程，保持动态迭代。双方共建项目组，共同设计外包人员管理主流程框架，输出首版客户专属的服务手册，覆盖招聘、入职、在岗、离职全流程的项目运营SOP，为后续落地的人才交付与服务管理提供指导。

人才超前储备，多渠道并进。依托卡思优派自建的交付中心、新媒体招聘平台以及全域渠道矩阵，持续激活并储备目标人群。面对客户提前1～2天的大批量紧急人才需求，全平台资源

紧急调度，团队集中攻坚，共同确保人才及时交付。

入职关怀，提升留任。设立专职的“入职护航员”，在录用至入职的关键窗口期，提供找宿舍、答疑解惑、状态跟进等暖心服务，显著降低人才待入职期的流失率。项目团队定期与员工现场沟通，关注员工工作生活点滴，提升员工满意度与归属感。

日清日结，敏捷进化。建立日报复盘机制，每日追踪各生产区域人员异常、工段人员状态与缺口。基于运营数据与客户反馈，以天为单位快速迭代招聘、面试、背调、培训等全流程SOP，确保流程始终贴合实际。

数字系统驱动精益运营。应用自研外包管理系统，实现从需求发布、简历筛选、面试安排、背调、入职办理、考勤、薪资核算到离职的全流程线上化、可视化、标准化管理，提升效率与合规性。

3、韧性突围，从用工不确定到稳交付的效能飞跃

极速交付，保障生产。卡思优派成功应对客户多次“脉冲式”用工需求，2天内100%完成单次150+人紧急交付目标，成为客户产能弹性的核心支柱。

人才质量与效率双优。在2个月内高效完成7批次、累计超千人的大规模集中招募与推送，整体录用率稳定在90%以上，人才质量获客户高度认可。

管理效能跃升。通过动态优化的精细化流程与数字化工具，客户外包管理对接效率提升20%，管理颗粒度直达工段需求，异常响应速度大幅加快。

在高度波动的市场环境中，卡思优派通过体系化、流程化、专业化的一站式人才服务，凭借全平台资源调度能力、动态SOP机制、人性化的员工关怀及数字化管理底盘，解决了头部客户“急、难、变、严”的产线人员外包需求，为客户构建了可预期、可信赖的外部劳动力保障体系，助力客户在瞬息万变的市场中赢得交付先机。

八、赋能生态型企业：卡思优派全链人才方案打造新能源后市场增长引擎

客户是一家在科技领域拥有广泛影响力与深厚积累的领先企业，凭借卓越的品牌认知、前沿的智能化技术研发实力、成熟的跨终端联动能力以及覆盖广泛的渠道网络，战略性布局新能源汽车领域。凭借这些优势，该车企品牌迅速崛起，交付量实现飞跃式增长，成为市场竞争中不可忽视的新锐力量。

在新能源汽车行业竞争白热化与业务高度波动的当下，能否快速构建弹性、高质量、广覆盖的人才供应链，已成为品牌突围的关键。卡思优派凭借深厚的行业服务经验、强大的多城市属地化交付网络、精细化的运营服务、弹性灵活的服务模式以及以客户为中心的服务理念，不仅解决了客户从0到1的PDI（交车前检查）爆发式用工需求，更伴随其业务成长，持续提供端到端的人才保障，成为客户构建全生态闭环背后的坚实人才支柱。

1、销量爆发下的弹性、多城、高质量PDI人才用工挑战

百人级PDI人才的弹性用工需求。作为新能源汽车市场新入局者，其首款车型销量存在高度不确定性。销量爆发式增长后，客户需在短时间内招募100+名专业的PDI人员，负责汽车交付前对外观、内饰、机械、功能等展开全面检测。而交付高峰期过后，后期订单是否持续难以预料。

10城同步启动，人才需求亟须动态管理。上海、深圳、宁波、重庆、郑州、天津等10个城市的交付中心分散且开业时间不固定，需及时保障各区域城市的人才供给并实施属地化的人才管理。客户对人才的需求标准高于同行，普遍要求1年以上汽车维修经验。同样的岗位，在不同城市人才画像差异大，部分城市需员工具备一岗多能，如有钣金、美容等技能，集中交付难度陡增。

春节窗口期的人才争夺与用工成本管控压力。项目启动正值春节前，需提前储备大量简历应对年后集中面试。春招市场活跃，面试周期长，候选人选择多、变数大，人才流失风险高。而具备行业经验或专业技能的人才主要聚集在其他头部企业，车企面临严格的成本控制压力，薪资涨幅有限。

2、属地化人才的闭环管理，构筑韧性的PDI人才生态

卡思优派深入理解客户业务波动性与高质量人才要求，构建敏捷、精准、稳定的交付体系以及精细化的人才运营管理体系

前瞻洞察引领，超量储备人才，敏捷响应人才需求。项目前期开展深度人才调研，覆盖200+

目标候选人，掌握同行业同岗位的薪资福利水平、工作偏好及核心技能画像，为后续各城市交付中心的精准招聘与成本谈判提供数据支撑。利用春节窗口期，提前定向挖掘人才，储备远超即时需求的优质简历库，建立动态人才池，高效应对需求波动与入职流失挑战。

建立交付顾问城市责任制，紧跟客户需求。卡思优派在各目标城市配置专职交付顾问，与当地交付中心店长建立高效直联，实时掌握开业进度、人才需求变化。基于各城市门店实际运营反馈，如技能侧重、工作强度差异等，与店长高频沟通，持续优化人才画像并校准招聘标准。

做好人才招聘的闭环管理，提升面试转化率。安排专人协调面试时间，参与面试过程，逐步优化面试环节，紧密跟踪面试反馈。主动向候选人清晰传递各城市门店交付中心的实际工作详情，如薪资福利、工时、工作内容差异等，降低信息不对称导致的入职后流失。同时，建立入职前意愿度确认与预警机制，发现风险立即启动人才替补方案。

设计入职培训体系，快速淘汰不适合员工。加强入职培训，培训内容包括价值观培训、产品培训、PDI作业流程培训等。紧密跟踪员工培训过程，及时完成培训反馈，将不适岗员工的识别与淘汰周期压缩至3天内。

推行日结复盘，识别与培养优秀人才。在北京、上海、深圳等重点城市实施日结复盘机制，每日了解现场作业过程，发现异常问题及时反馈与解决，提升员工在作业过程的重视程度，并从总结与复盘中识别、培养优秀员工。

建立清晰的人才绩效考核制度与完善的人才发展体系。密切关注各个城市人员工作情况，对表现良好的员工给予更多的发展机会，做好高潜力人才的保留与激励。对于工作态度消极、工作技能不过关的员工，实施改善优化，及时汰换低绩效员工。

合规护航，体验为先。高效完成员工的合同、社保、保密协议等入职手续办理，保障用工合规零风险；同步实施高强度工作下的员工关怀计划，提升员工稳定性。

3、从单点破局到生态共建，全链人才服务驱动销交服全域提效

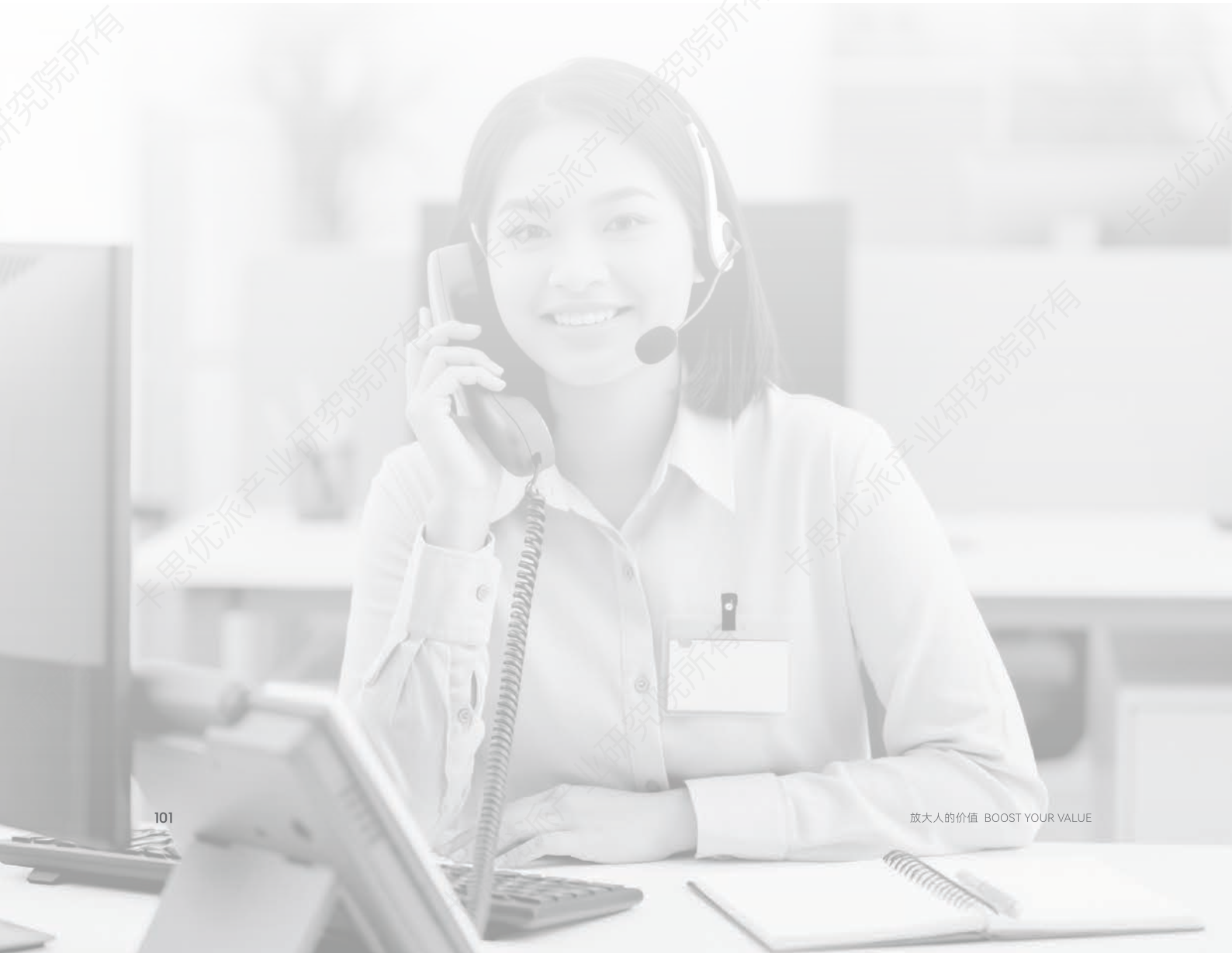
PDI检测人员外包首战告捷。客户发出PDI人员用工需求时，卡思优派凭着十多年的汽车行业服务经验，深度理解其用工要求，快速组建了一批专业的PDI人才。项目启动前两个月内成功入职27人，有力支撑了客户销量爆发期的交付关键节点。后续，10个城市PDI岗位需求也100%按时关闭，人员月均离职率稳定在10%的优异水平。

卡思优派以卓越的交付与专业细致的服务，赢得客户高度信赖，双方合作持续深化、边界不断拓展。一方面，服务的人才岗位范围不断拓展。基于PDI成功经验，客户将合作延伸至全国太原、南昌、沈阳、苏州、南京、杭州等26个城市，涵盖销售、客服、店员、店长、维

修工程师、交付保障、城市经理等20+岗位的委托招聘。面对城市多、岗位散、简历复用难的挑战，卡思优派启动大客户响应机制，高效完成区域分散性岗位的集中交付，协助客户搭建了后市场领域第一批汽车销售、交付和服务人员队伍。

另一方面，服务的内容向深度延展。客户进一步将其他业务板块中的部分售前咨询、售后投诉等客服服务、AI审核标注（文本至视频）等业务交由卡思优派专业运营，双方的合作升级至战略性的结果导向的业务流程外包层面。

卡思优派从解决客户一个紧急的PDI人员外包需求起步，通过持续提供高质量、弹性化、合规可靠的人才和业务服务，逐步发展为支撑其生态战略落地的全面人才解决方案伙伴。未来，我们希望成为韧性人才供应链的深耕者、生态价值的共创者，与行业伙伴共拓人才服务新边界。



卡思优派产业研究院所有

九、决胜充电新基建：卡思优派全域协同助力头部运营商1个月攻下万桩升级攻坚战

客户作为国内领先的充电桩服务商，业务范围涵盖一体机充电桩、交流电充电桩，覆盖全国240余城，其服务质量直接影响千万车主的充电体验与品牌口碑。随着充电市场高速增长，以及技术与系统的不断迭代升级，客户企业频繁面临突发短周期的用工需求，从全国性设备更新到区域性服务拓展，传统用工模式已难以匹配行业“速度战”要求。

1、万桩焕新下的多重极限挑战

伴随充电桩市场年均超40%的扩容速度，客户频繁面临突发性、短周期、大规模的服务需求。此次系统全面升级，需在1个月内完成全国40城、超1万个充电桩二维码（含自有及支付宝合作码）的紧急更换业务。

由于区域分散、数量大、时间紧急，同时面临执行对接、资源协调、质量把控三大难题，传统用工模式难以支撑这场“速度战”。客户首次引入外部供应商，卡思优派临危受命成为唯一服务伙伴。

执行对接难：对接场站时，部分场站地理位置不准确，有部分站点未接到更换通知而拒绝更换。

资源协调难：各城市物料由客户集中分配到武汉和佛山，需要根据站点和人员精准分配。

质量把控难：物料二维码在质保期内要确保二维码零脱落。

2、敏捷团队、前置排查、过程可视、资源优化铸就高效交付

面对充电桩运维业务的三重压力，卡思优派快速组建专项团队，以创新管理实现高效破局。

精准排查前置化，夯实执行基础。针对场站定位模糊、通知未达问题，快速组织线下核查校准，同步客户更新信息，为高效执行扫清障碍。

加强质量过程管控，实现可视化验收。创新建立“日汇报+智能抽查”机制，站点负责人每日提交更换进度，次日项目经理按比例抽查，问题及时整改。执行人员多角度（近/远/特写）拍摄更换前后影像，上传系统归档，实现过程透明、质量可溯，确保二维码在质保期内“零脱落”。

资源调度最优化，提升效能。基于站点密度与充电设备数量，动态配置人力与物料；在低密度区域创新联动场站管理员协作，实现资源效能最大化。

3、运维攻坚高效交付，开启全域人才赋能新篇章

卡思优派不仅30天高质量地更换了12507个充电桩的二维码，且实现零质量投诉，保障了客户系统顺利升级与用户体验无缝衔接。

卡思优派的高效服务赢得了客户的长期信任，双方合作深度与广度持续拓展，在人力供应链深度协同。我们依托成熟的招聘体系，1个月内高效填补客户132个地推、地推经理岗位缺口，同步解决司机、运力管理等17类运营岗位需求。

在地推拉新项目中，卡思优派通过对招聘、培训、考勤、业务数据、物料使用等各个流程进行严格管控，确保每一个环节都高效有序。最后不仅出色完成人才交付，还为客户输出了总结报告和实用建议，助力客户提升场站流量，赢得了客户的高度认可。后续，客户主动将合作区域从南京延伸至泰州、宁波、苏州等多个城市，双方战略合作范围覆盖长三角核心经济带。

在充电基础设施网络不断扩张的时代，卡思优派以敏捷响应、精益运营、全域协同的人力资源服务，助力客户打赢这场“速度战”。公司不仅提供人力招聘支持，更通过深度嵌入业务场景，为新能源汽车产业链伙伴“聚主业、去风险、降成本、增效益”提供持续动能。在产业转型的澎湃浪潮中，卡思优派始终是新能源汽车产业值得托付的战略型人力伙伴。

卡思优派产业研究院所有

参考文献

1. IBM商业价值研究院，生成式AI时代，重塑员工潜能[R]，2025
2. 长城战略咨询，2024新能源汽车城市综合发展指数评估报告[R]，2024
3. 猎聘大数据研究院，2025 AI技术人才供需洞察报告[R]，2025
4. 猎聘高聘人才智库，2025春招职场安全感洞察[R]，2025
5. 罗兰贝格，构建面向未来的敏捷型组织[R]，2018
6. 罗兰贝格，时不我待，破局求变：中国汽车行业企业组织变革转型之路[R]，2023
7. 罗兰贝格，体系革新 价值突围：中国汽车零部件破局之道[R]，2025
8. 美世，2024美世中国人才吸引和保留实践[R]，2024
9. 全球能源署，全球电动汽车展望2025[R]，2025
10. 重庆市经济信息委汽车工业处，长安汽车：深度协同推进零部件生态升级[EB/OL].重庆制造，2024-09-27
11. 杜健，3年上市，全球500+门店！极氪速度背后的组织秘密[EB/OL].培训杂志，2025-03-31
12. 吉利汽车，吉利汽车集团深化产教融合，打造人才培养新生态[EB/OL].吉利汽车集团，2025-03-07
13. 金瑞庭、李星辰，我国新能源汽车“出海”发展研究[EB/OL].企业改革与发展，2025-01-22
14. 汽车人才研究会，数据测算|中国汽车产业从业者不少于2228万人，研发工程师不少于114.2万人！[EB/OL].中国汽车HRD，2024-07-09

卡思优派产业研究院所有

卡思优派产业研究院

卡思优派产业研究院由卡思优派人力资源集团于2021年创立，是集团践行“放大人的价值”核心使命在更高维度的实践与承诺。作为超越短期商业利益的长期追求载体，产业研究院承载着集团深耕行业、践行长期主义的决心。我们的追求聚焦于三点：

追求行业真知：秉持独立、专业的精神，深入产业腹地，倾听多方声音，力求呈现一幅专业、及时的中国人力资源生态全景图。

追求价值放大：包括放大人才价值，助力人才精准定位、持续成长与潜能释放，实现其职业生涯的跃升与价值最大化；放大客户价值，帮助客户精准识才、育才、用才，构建面向未来的核心竞争力；放大行业价值，以专业洞察为纽带，促进跨界交流、知识共享与最佳实践的传播，推动整个中国人力资源生态的繁荣与进步。

追求知识传承：担当行业知识“播种机”与“蓄水池”，构建中国本土人力资本智慧体系，留下超越商业周期的知识遗产，惠及当下，启迪未来。

产业研究院的核心工作在于通过扎实的调查研究，产出兼具实践指导意义和前瞻视野的观点。我们依托集团近二十年的深厚行业积淀、庞大数据库及专家网络，秉承客观、完整、真实、专业、及时的原则，聚焦中国人力资本分析领域，深入观察与记录本土热门及先锋行业的人力资源现状与发展趋势。

成立以来，我们已积累了一定的成果，包括企业应用案例、人才白皮书、行业解决方案、组织能力方法论、专业书籍文章等，并积极参与各级行业研讨活动，专业能力与知识输出广受认可。未来，产业研究院将通过专业研究、深度洞察持续推动人力资源生态进化，践行和实现“放大人的价值”的根本使命。

报告主笔

谢伊青

卡思优派人力资源集团产业研究院高级研究员

yiqing.xie@yphrs.com

作者在此由衷感谢张修宁、吴剑国、余艳杰等汽车行业专家朋友在报告撰写过程中分享的行业观察与专业见解，特别感谢Lucy Liu、Arvin Chang、Winnie Gu、Yui Xu、Panda Bei、Molly Liu、James Liu、Mary Ma、Linda He、Claire Meng、July Zhang、Anne Guo、Alan Chen、Eliene Zhao等人力资源服务实战专家分享的行业经验与实践案例，诚挚感谢Kayla Xu、Fiona Jin、Shirly Zhang、Mcluhan Yu在行业资料搜集及案例撰写方面提供的支持与协助，衷心感谢Mars Wei、YingYing等老师在研究设计与撰写中提供的指导建议。

报告的形成离不开大家的鼎力支持，再次向所有为这份报告付出时间和智慧的行业专家、老师、伙伴、朋友表示最衷心的感谢！

卡思优派产业研究院所有

卡思优派

数字化和平台化人力生态践行者

卡思优派是行业领先的数字化人力资源整体解决方案专家，专注为行业领导地位的企业和成长型企业提供标准化、行业化、定制化的产品服务组合。覆盖咨询培训、猎头招聘、雇主服务外包、岗位外包、业务流程外包等业务，构建金领、白领、灰领、蓝领的全链路服务生态。

集团旗下拥有卡思顾问、优派外包、喜鹊云服、合生咨询、求职鲸灵、壹呼双萤等品牌，基于18年为6000+企业客户提供人力资源服务的经验，已经在新能源汽车、装备制造、电子电气、医药健康、互联网高科技AI、零售消费、文旅物业、央国企等15个垂直细分行业萃取出标准化服务和最佳实践。通过深度融入客户业务发展，帮助客户创造超越预期的价值和体验，推动客户业务的长期增长，是客户值得信赖的外脑与战略伙伴。

以“放大人的价值”为使命，连接人、岗位和企业，帮助客户实现业务目标与组织成功，同时也为人才创造发展机会。以“开源进化，共生成长”为核心价值观，推动协作开放的人力资本生态圈，帮助内部员工、合作伙伴持续进化，推动行业健康发展。

6000+ 企业的选择 | **400+** 城市覆盖 | **900万+** 人才数据库 | **20万+** 服务雇员

卡思优派产业研究院所有

国家高新技术企业

AAA级上海市“守合同重信用”企业

一等奖 江苏省人力资源服务创新创业项目大赛成长组

江苏省人力资源服务骨干企业

前50强 第一资源-人力资源服务机构百强榜

安徽省新能源汽车产业人力资源服务机构联盟成员单位

第十届亚太人力资源服务奖创新增长奖

智享会-中国招聘与任用供应商价值大奖

扫码关注公众号

扫码关注视频号

扫码关注小红书

公众号 | 视频号 | 小红书

咨询电话：400-856-9975　　公司网址：www.casearching.com

卡思优派产业研究院所有

CSC卡思优派
放大人的价值

© 版权声明：本报告属卡思优派人力资源集团所有。未经书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本报告的全部或部分内容转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

©Copyright ownership belongs to CSC Human Resources Group. Reproduction in whole or part without prior written permission from CSC is prohibited.