YUNDINH
ADVISORY · 云定咨询

YUNDINH DEEP REPORT 05

中国企业在越南用工与职场文化观察报告

进入越南前，先验证本地团队能力。
本报告帮助中国 B2B 企业判断岗位、用工、外包和跨文化管理是否足以支撑进入路径。

本地团队 | 用工风险 | 职场文化 | 90 天路径

适用对象：计划在越南建立本地团队或使用代理/EOR/外包的中国 B2B 企业
报告版本：正式报告 V1.0
报告日期：2026-06-03
提交方：Yundinh Advisory | 云定咨询

00 封面主张

进入越南，不只是找客户、找代理、找办公室。

对中国 B2B 企业来说，越南市场能否真正跑起来，往往取决于一个更早、更隐蔽的问题：

> Yundinh 判断
> 你是否具备在越南搭建、管理和协同本地团队的能力。

Yundinh 的判断是：

> Yundinh 判断
> 本地团队不是进入越南之后才处理的后勤问题，而是进入越南之前就必须验证的路径变量。

本报告帮助企业在正式招人、设点、签代理、用外包或派驻中国团队之前，先判断：

- 哪些岗位必须本地化。
- 哪些岗位可以由中方短期兼任。
- 哪些岗位适合代理、EOR、Payroll Staffing 或外包。
- 哪些管理方式不能直接从中国复制。
- 哪些用工、社保、解除、薪酬和数据问题必须交给专业机构确认。

01 重要说明

本报告不是越南劳动法指南，也不是薪酬报告。

它是一份面向中国 B2B 企业的本地团队进入验证工具，帮助企业在正式招人、设点、签代理、使用外包团队或派驻中国管理者前，先把本地组织能力、用工风险和跨文化管理条件判断清楚。

边界说明

本报告用于商业判断、团队准备和市场进入路径设计，不构成法律意见、HR 合规意见、薪酬建议、税务意见、工签建议或劳动争议处理意见。涉及劳动合同、试用期、工作时间、加班、社保、个人所得税、解除劳动关系、劳动争议、外籍员工许可、员工数据处理、EOR 或劳务派遣结构等事项，应由越南律师、HR 合规顾问、薪酬顾问、会计师、税务师或其他持牌专业机构确认。

Yundinh 角色

Yundinh 不替客户承诺招聘结果，也不替代专业机构出具合规意见。Yundinh 的角色是帮助客户识别进入越南前必须验证的团队问题，形成岗位、管理、外包、风险和专业机构介入清单，并把这些问题转化为可推进的市场进入路径。

02 Yundinh 管理层判断

Yundinh 管理层判断

判断	对中国 B2B 企业的含义	下一步验证
越南不是“低成本中国外延市场”。	不能只用低工资、低管理成本来测算越南进入。	先验证岗位供给、薪资结构、管理方式和留人条件。
招人不难，招到能扛结果的人不容易。	本地销售、售后工程师、项目协调、本地经理都需要重新定义岗位画像。	用 20-30 家候选人/服务商样本验证人才可得性。
用工合规不是法务末端，而是市场进入前置条件。	合同、试用、加班、社保、解除和外籍员工安排会影响预算、节奏和风险。	在发 offer、签外包或设团队前让专业机构复核。
职场文化差异会影响承诺、反馈和离职。	中国式高压推进、公开纠偏、默认加班和模糊授权容易制造隐性摩擦。	先训练中方管理者的越南协同方式。
代理、EOR、Payroll Staffing 和外包不是风险消失。	法律雇主、业务管理者和客户责任可能分离，反而需要更强治理。	明确 KPI、数据、客户投诉、现场安全和离场机制。
本地团队能力决定越南进入路径能否闭环。	没有本地团队准备，客户拜访、售后承诺、展会线索和长期增长都会失真。	先做“岗位原型 + 管理机制 + 专业边界”的 90 天验证。

03 客户常见误区

很多中国企业第一次规划越南团队时，会先问：

- 越南人力成本是不是更低?
- 本地销售大概多少钱?
- 能不能先找一个代理?
- 有没有会中文的越南员工?
- 先用外包是不是更省事?

这些问题并非不重要，但它们太早进入执行层。

真正应该先问的是：

> Yundinh 判断
> 越南业务的第一阶段，到底需要什么样的本地组织能力来验证市场机会?

如果这个问题没有回答清楚，企业很容易出现三类偏差：

1. 用中国岗位模板招聘越南员工，结果岗位名称相同，工作方式完全不同。
2. 用低成本心态做越南预算，结果遗漏社保、奖金、招聘替换、差旅、翻译、管理和专业服务成本。
3. 用代理、外包或 EOR 替代组织设计，结果客户关系、服务质量、数据、KPI 和离场责任都不清楚。

Yundinh 的建议是：在进入越南前，先把本地团队看成一个需要验证的商业假设，而不是一个后续再补的行政动作。

04 本报告回答的关键问题

1. 越南劳动市场对中国 B2B 企业意味着什么。

2. 哪些岗位最容易被低估。

3. 中国企业为什么不能直接复制中国管理方式。

4. 劳动合同、试用期、加班、社保、解除劳动关系等问题应该如何作为商业风险理解。

5. 首批团队应该自建、代理、EOR、Payroll Staffing, 还是外包。

6. 企业进入越南前应该完成哪些本地团队准备。

7. 哪些事项必须交给律师、HR 合规顾问、薪酬顾问或会计税务机构确认。

8. Yundinh 如何帮助客户把本地团队问题验证成进入路径。

05 越南劳动市场：不是缺人，而是缺可用组织能力

Deep Research 底稿显示，越南劳动力规模大、劳动参与率较高、整体失业率较低，但对中国 B2B 企业来说，真正关键的不是“有没有人”，而是“是否有足够多能适配你业务场景的人”。

关键事实与商业含义

关键事实与商业含义

事实口径	底稿观察	Yundinh 判断
劳动力规模	2025 年越南 15 岁及以上劳动力超过 5,300 万人。	人才总量不是核心瓶颈，岗位适配度才是核心瓶颈。
失业率	2025-2026 年劳动年龄失业率维持在较低水平。	好候选人不会长期等待，招聘慢、决策慢会影响进入节奏。
制造与工程需求	FDI 和工厂扩张带动制造、工程、质量、项目岗位需求。	工业设备、自动化、能源、售后服务企业会面临更强人才竞争。
工业销售需求	企业更偏好能处理技术销售周期和关键客户关系的人才。	“会语言”不等于“会卖 B2B 解决方案”。
城市薪酬差异	河内、胡志明、北部制造区、南部工业区薪酬和人才供给不同。	团队落点必须与客户密度、岗位供给和服务半径一起判断。
最低工资调整	2026 年起越南区域最低工资上调。	最低工资只能作为合规底线，不能作为真实招聘预算。

Yundinh 判断

中国企业不能把越南理解成一个“人力成本更低、管理方式类似中国”的市场。越南团队的首要问题不是薪水低不低，而是：能否找到适配首轮市场验证任务的人。

对于 B2B 企业，首轮团队不应先追求完整，而应先追求可验证。

首轮团队至少要回答三个问题：

1. 谁能面对客户并拿回真实反馈。

2. 谁能把技术、报价、交付和售后问题翻译成本地客户能理解的语言。

3. 谁能在中方总部、越南客户、本地服务商之间稳定协同。

06 首批岗位不是招聘题，而是市场进入题

Yundinh 不建议客户一开始就按中国组织架构翻译岗位。越南首批岗位应该围绕进入目标倒推。

岗位判断表

岗位判断表

岗位	常见误判	Yundinh 判断	需要验证的问题
本地销售 / BD	找一个会中文或英文的人就可以开始跑客户。	B2B 销售更需要行业理解、关系经营、项目推进和长期跟进能力。	他是否能独立识别客户真实需求和采购链条?
技术销售	中国工程师远程支持即可。	技术型销售需要把产品逻辑、现场问题和商业利益翻译给客户。	客户是否愿意相信本地技术表达和响应能力?
售后工程师	售后是成交后的问题。	对工业设备、自动化、软件和能源服务企业，售后是成交前的信任条件。	备件、响应时间、培训和现场支持如何承诺?
项目协调	找一个行政跟单即可。	项目协调是中方总部、越南客户、供应商和现场之间的连接岗位。	该岗位是否有授权、语言能力和问题升级机制?
行政财务	后台岗位可以晚点补。	发票、报销、薪酬、外包付款和合同留痕会影响经营合规。	哪些事项必须交给会计、税务或 HR 服务商?
工厂 / 服务点管理	派一个中国经理长期盯住即可。	中方派驻适合开荒，但长期需要本地中层接住日常管理。	本地一线负责人是否能稳定带班、反馈和留人?
本地负责人	找一个懂中文的“越南总经理”。	国家经理型人才稀缺，应先定义权限、职责和阶段目标。	是销售负责人、运营负责人，还是综合负责人?

Yundinh 判断

首批岗位不应追求“看起来完整”，而应服务于首轮验证目标。企业要先判断: 当前阶段最需要验证的是客户需求、交付承诺、售后服务、渠道伙伴，还是长期组织能力。

如果阶段目标不同，岗位组合也不同。

Yundinh 判断

阶段目标	优先岗位组合	不建议先做
验证客户需求	本地行业销售 + 中方技术支持 + 翻译/项目协调	立即建立完整办公室和后台团队
验证售后能力	售后工程师 + 服务商 + 备件/响应机制	只靠远程中国工程师承诺售后
验证代理模式	代理管理人 + 客户跟进机制 + 法务/财务边界	签独家代理后放任代理自行推进
验证工厂现场服务	本地现场协调 + 中方技术负责人 + HSE/合规顾问	直接派驻但不建立本地管理制度
验证长期增长	本地负责人 + 销售/服务原型团队 + 外部专业机构	只找低价执行人员

07 越南职场文化: 不是软话题，而是管理效率问题

用工与职场文化常被低估，因为它不像税务、合同或公司注册那样容易被写进清单。但在真实经营中，职场文化会影响承诺、反馈、执行、离职和客户体验。

中国管理方式在越南的适配表

中国管理方式在越南的适配表

中国企业常见做法	在越南可能出现的反应	Yundinh 建议
会议上直接否定或公开批评	员工表面接受，但后续减少反馈或更快离职。	关键反馈尽量私下进行，公开场合保留体面。
默认加班和临时任务	员工不一定正面拒绝，但承诺质量下降。	任务、时间、加班和补偿规则要书面化。
口头说完就认为对方理解	对方可能出于礼貌点头，但实际理解不一致。	重要事项必须书面复述，必要时用越南语确认。
强结果导向、弱解释	本地团队可能不知道为什么要这样做。	解释目标、标准和边界，减少盲目执行。
快速换人解决问题	团队信任下降，市场口碑受损。	先做岗位、授权和管理机制诊断，再判断是否换人。
总部高频催办	本地员工可能将其理解为不信任。	建立固定周节奏、KPI 和问题升级机制。
把“不会拒绝”理解成承诺	执行阶段才发现实际并未接受。	明确让对方说明可行、不可行和所需条件。
忽视节假日和家庭因素	影响出勤、招聘、留人和项目节奏。	提前规划 Tet、公共假期、旺季和家庭相关安排。

Yundinh 判断

越南团队并不排斥管理，也不排斥结果导向。问题在于，中国企业不能把中国式高压推进、公开纠偏、临时加班和模糊授权直接搬过去。

对中国 B2B 企业来说，越南管理的核心不是“放松管理”，而是把管理变得更清楚、更有边界、更重视关系和体面。

08 用工与合规风险：商业上必须提前看到

本报告不提供法律意见，但企业必须在商业判断阶段提前识别用工风险。原因很简单：用工合规会影响进入成本、招聘速度、团队稳定性和后续退出成本。

用工风险清单

用工风险清单

风险	常见表现	商业后果	专业确认对象
合同类别误判	反复短签、合同语言不清、岗位职责模糊。	后续续签、解除和争议风险增加。	越南律师 / HR 合规顾问
试用期设计错误	试用期过长、试用工资或岗位级别不符合要求。	试用解除或转正争议。	越南律师 / HR 合规顾问
加班与工时记录不足	口头安排加班、休息日工作无记录。	检查或争议时缺少证据。	HR 合规顾问 / 律师
社保与工资基数误判	固定补贴、津贴、奖金处理不清。	成本低估、补缴或处罚风险。	会计师 / 税务师 / HR 顾问
解除劳动关系凭经验处理	口头协商离职、以不胜任为由快速解除。	劳动争议、补偿和声誉风险。	越南律师
外籍员工安排不清	中方管理者长期常驻但工签、社保、个税未清。	合规和税务风险。	律师 / 税务师
员工数据与内部调查	聊天记录、邮件、监控和客户数据使用无边界。	数据、隐私和劳动争议风险。	律师 / 数据合规顾问

风险	常见表现	商业后果	专业确认对象
员工手册与内部规章缺失	报销、请假、纪律、离职交接无规则。	管理执行困难，争议处理无依据。	HR 合规顾问 / 律师

Yundinh 判断

中国企业不需要在进入前成为越南劳动法专家，但必须知道哪些问题不能靠经验拍板。Yundinh 在正式项目中应帮助客户做的是：

- 识别用工风险与商业路径的关系。

- 列出必须由专业机构确认的问题。

- 把专业意见转化为团队搭建、岗位设计和进入节奏。

09 代理、EOR、Payroll Staffing 与外包：不是省事，而是另一种管理

很多企业在越南第一阶段不想直接雇人，会考虑代理、经销商、EOR、Payroll Staffing、BPO 或本地服务商。这是合理选择，但不能把它理解成“风险转移”。

进入方式比较表

进入方式比较表

方式	适合场景	主要优势	主要风险	Yundinh 判断
代理 / 经销商	产品标准化、渠道已有、售后责任较轻。	进入快、投入低、借助本地关系。	客户关系归属、价格体系、服务承诺和信息透明度不清。	必须先验证代理能力，不宜一开始签独家。
本地服务商外包	安装、维护、市场执行、行政支持等局部任务。	灵活、可按项目使用。	服务质量、客户体验、保密和责任边界不清。	适合做验证，不适合替代核心客户关系。
EOR / Payroll Staffing	暂无实体但需雇佣或试运营人员。	启动快，部分行政雇佣事务由第三方处理。	法律雇主与业务管理责任分离，岗位适用边界需确认。	适合过渡，但要设计迁移方案。
自建团队	有明确客户、预算、管理层承诺和长期计划。	控制力强，客户关系可沉淀。	成本高、招聘慢、合规和管理要求高。	应在市场假设被验证后推进。
中方派驻	开荒、技术复杂、客户由中国总部驱动。	控制强、技术转移快。	本地关系、语言、文化和长期成本压力。	适合短期，不应替代本地中层建设。

Yundinh 判断

代理、EOR、Payroll Staffing 和外包的本质不是“少管人”，而是“换一种方式管人和管责任”。

企业至少要提前写清：

1. 谁对客户投诉负责。
2. 谁对交付质量负责。
3. 谁保管客户数据和商业信息。
4. 谁向中方总部汇报。
5. 谁处理员工离场和知识交接。
6. 一旦验证成功，如何从外包/代理过渡到自建团队。

10 Yundinh 本地团队准备度评分表

这张表适合客户在启动越南团队前做内部自评，也适合 Yundinh 在 20-30 分钟初步诊断中快速判断客户是否具备进入条件。

评分方式：每项 0-5 分，0 分为完全未准备，5 分为已形成清晰方案并经过专业确认。总分 50 分。

Yundinh 本地团队准备度评分表

维度	评分问题	低分信号	高分信号
进入目标	是否清楚首批团队要验证什么。	只说“先找人试试”。	明确验证客户、售后、代理或本地运营。
区域落点	是否确定河内、北宁、海防、胡志明、平阳、同奈等落点逻辑。	只按朋友或成本选城市。	按客户密度、岗位供给和服务半径判断。
岗位画像	是否重新定义越南岗位。	直接翻译中国 JD。	明确本地职责、语言、授权和 KPI。
薪酬预算	是否包含社保、奖金、招聘替换和专业服务。	只看最低工资或基本工资。	做总成本预算，并留出验证期成本。
合同制度	是否准备合同、试用、加班、请假、离职和员工手册。	入职后再补制度。	先由专业机构复核。
管理方式	中方管理者是否理解越南沟通差异。	默认照搬中国管理。	已设计会议、反馈、承诺确认机制。
语言机制	是否设计中英/越语信息流。	靠口头翻译推进。	关键事项有书面纪要和复述。
外包治理	代理/EOR/外包的责任边界是否清楚。	认为用了外包就不用管。	明确 KPI、数据、客户和离场责任。
专业确认	是否列出律师、HR、薪酬、税务确认事项。	凭公开资料直接拍板。	高风险事项进入专业确认清单。
迁移路径	验证成功后是否知道如何升级团队。	长期停留在临时外包。	有 6-12 个月团队升级方案。

评分解释

评分解释

分数	状态	Yundinh 建议
0-15	不适合直接招人或设团队	先做 20-30 分钟初步诊断，厘清进入目标和岗位假设。
16-30	可以做轻量验证	用 30-60 天验证岗位、候选人、服务商和管理机制。
31-40	可以启动小团队试运行	建议搭建 2-4 人岗位原型，并引入专业机构复核。
41-50	具备较强准备度	可进入设点、招聘、代理治理或长期增长推进阶段。

11 Yundinh 五步验证法：把本地团队问题验证成路径

Step 1：诊断

先回答：

- 企业为什么需要越南团队。

- 是为了拿订单、服务中国客户、支持工厂、验证售后，还是建立长期增长能力。

- 当前团队问题是没人、不会管、不合规，还是不知道该自建还是外包。

输出：本地团队进入意图与岗位假设纪要。

Step 2：假设

把团队计划写成假设，而不是直接招聘。

示例：

- 假设 1：如果目标客户是北部制造工厂，首批应验证技术销售 + 售后工程师组合。

- 假设 2：如果目标是南部多行业客户，首批应验证 BD + 项目协调 + 服务商组合。

- 假设 3：如果企业尚无实体，可先验证 EOR 或 Payroll Staffing 的适用边界。

- 假设 4：如果中方管理者不了解越南沟通方式，招到人也可能留不住。

输出：岗位、管理、外包和专业确认假设清单。

Step 3：验证

用四类证据交叉验证：

Step 3：验证

证据类型	验证内容
公开资料	劳动市场、法规、薪资、社保、最低工资和假期安排。
候选人样本	岗位真实供给、薪资期望、语言能力和稳定性。
服务商样本	猎头、EOR、Payroll Staffing、外包、会计、律所能力。
本地访谈	管理文化、沟通方式、行业岗位、离职原因和客户接受度。

输出：本地团队验证记录和证据台账。

Step 4：判断

形成四类判断：

1. 首批岗位组合。

2. 自建、代理、EOR、Payroll Staffing 或外包的阶段选择。

3. 中方管理者需要补强的管理方式。

4. 必须由专业机构确认的问题。

输出: 本地团队进入判断表。

Step 5: 路径

形成 30/60/90 天团队验证路径。

输出: 本地团队启动路径、专业机构介入清单和下一阶段推进建议。

---

12 30/60/90 天本地团队验证路径

30/60/90 天本地团队验证路径

阶段	核心任务	关键动作	输出	是否进入下一步的判断
0-30 天	明确团队假设	确定进入目标、区域落点、首批岗位、外包/EOR/自建假设。	岗位假设表、本地团队准备度评分、专业确认清单。	是否能说清首批团队要验证什么。
31-60 天	验证人才与服务商	访谈候选人、猎头、EOR、外包服务商、律所/HR 顾问; 验证薪酬与合规口径。	候选人样本、服务商评分、成本区间、风险边界。	是否有可行岗位组合和专业服务支持。
61-90 天	设计启动路径	形成招聘/外包/代理治理方案, 明确 KPI、汇报、客户责任和迁移路径。	90 天试运行方案、管理机制、预算和下一步建议。	是否进入小团队试运行、代理治理或暂缓进入。

不建议一开始就做的事

- 不建议在岗位假设未清楚前直接招人。
- 不建议用中国 JD 直接翻译成越文发布。
- 不建议只看最低工资做越南团队预算。
- 不建议在不了解责任边界前使用 EOR、Payroll Staffing 或外包。
- 不建议一开始就承诺本地售后响应而没有工程师、服务商和备件方案。
- 不建议用一次商务考察中的翻译或司机资源替代本地团队设计。

---

13 客户诊断问题

这些问题适合 Yundinh 在初步诊断或项目启动访谈中使用。

客户诊断问题

类别	诊断问题
进入目标	你进入越南的第一目标是拿订单、服务现有客户、支持工厂, 还是建立长期本地市场?
区域落点	团队准备放在河内、海防、北宁、胡志明、平阳、同奈, 还是先不设固定点? 为什么?

类别	诊断问题
岗位定义	你要招的是“会翻译的人”，还是“能独立拿结果的人”？
销售岗位	销售岗位到底是渠道销售、项目销售、KA 销售，还是技术销售？
售后服务	售后工程师是否需要安装调试、客户培训、投诉闭环和跨省出差？
项目协调	项目协调岗位是否需要同时对接中国总部、越南客户和供应商？
中方派驻	哪些岗位必须短期由中方兼任，哪些必须尽早本地化？
授权边界	本地员工可以承诺价格、交期、售后、折扣或技术方案到什么程度？
成本预算	预算是否包含社保、医保、失业保险、奖金、13 薪、招聘替换、差旅和专业服务？
城市差异	是否接受不同城市、工业区和岗位之间薪资差异明显？
管理方式	中方管理者是否知道如何在越南给反馈、确认承诺和处理离职倾向？
文件机制	关键会议、KPI、客户承诺和问题升级是否有书面记录？
外包判断	你选择代理/EOR/外包，是因为阶段合适，还是只是为了先省事？
责任归属	若使用代理或外包，客户投诉、现场安全、数据泄露和商业秘密由谁承担？
语言要求	本地经理是否必须会中文？这个要求是业务必需，还是中方管理习惯？
稳定性	对员工稳定性的期待是一年、两年，还是三年以上？有对应留人机制吗？
节奏影响	是否考虑 Tet、公共假期、家庭因素和节前节后的招聘/交付波动？
迁移路径	如果一年后从代理/外包转成自建团队，是否有平滑迁移方案？
专业确认	哪些合同、社保、税务、解除、工签和数据事项已经交给专业机构确认？
退出条件	如果 90 天内无法招到合适岗位或服务商，是否有暂缓进入或调整区域的机制？

14 研究口径与资料来源

Yundinh 正式报告不把 Deep Research 底稿中的链接和脚注逐条堆进正文。正文优先呈现判断、验证问题和下一步路径；资料来源在独立模块集中说明，用于交代证据口径、可信边界和后续项目核验方式。

完整链接、截图和原始资料保留在 Deep Research 归档底稿中；进入正式项目后，Yundinh 会把公开资料、候选人样本、服务商样本和本地访谈统一纳入项目证据台账。

来源呈现规则

来源呈现规则

口径	Yundinh 正式报告处理方式
正文表达	判断优先，不逐段密集放脚注，避免报告变成资料汇编。
来源展示	末尾集中展示来源类型、代表来源、使用方式和使用边界。
高敏内容	涉及劳动合同、社保、个税、解除、工签、EOR、劳务派遣、员工数据等内容，必须确认资料日期和适用范围。
项目阶段	形成完整证据台账，包括链接、截图、访谈记录、候选人样本、服务商样本和证据等级。

主要资料来源类型

主要资料来源类型

来源类型	代表来源	使用方式
国际组织与官方法律/统计来源	ILO / NATLEX、ILOSTAT、越南政府门户、越南社会保险机构	支撑劳动法基础、劳动力数据、最低工资、社保和假期安排。
四大与专业服务机构	KPMG、PwC、Deloitte、EY、Grant Thornton	支撑社保、个税、工资基数、用工合规和专业确认边界。
HR 与薪酬机构	Adecco Vietnam、Talentnet、ManpowerGroup Vietnam、Robert Walters、Mercer	支撑人才市场、岗位供需、薪酬趋势和招聘难点判断。
律所与商业资讯	Vietnam Briefing、Acclime、Asialink Business、Apolat Legal 等	支撑职场文化、团队管理、外包、劳务派遣和合作伙伴治理风险。
后续本地访谈	候选人、HR 服务商、猎头、EOR、外包服务商、企业经理人	支撑岗位可得性、薪酬区间、管理摩擦和行业级判断。

边界说明

本报告中的法规、社保、最低工资、薪资、EOR、Payroll Staffing、劳务派遣和解除劳动关系内容，仅作为商业理解和风险提醒。正式发 offer、签劳动合同、使用外包或 EOR、处理解除、安排外籍员工或设计薪资结构前，应由越南持牌或专业机构确认。

15 报告如何导向 Yundinh 服务

这份报告对 Yundinh 的作用，不是证明“我们懂越南劳动法”，而是让客户意识到：

> Yundinh 判断
> 进入越南不是先找一个人，也不是先签一个代理。本地团队、管理方式、外包边界和专业确认，本身就是市场进入路径的一部分。

不同客户读完后的下一步：

报告如何导向 Yundinh 服务

客户状态	建议下一步	对应 Yundinh 产品
只是泛泛了解越南	继续阅读公开报告，暂不报价。	内容培育
已有越南计划但不知道是否该招人	做 20-30 分钟本地团队准备度诊断。	初步诊断
已决定进入但岗位和区域不清	启动越南市场进入验证项目，纳入岗位与团队验证模块。	判断层产品
准备找代理、EOR 或外包	做伙伴/服务商筛选与责任边界设计。	连接层产品
已开始招聘或派驻但摩擦明显	做本地团队管理与增长推进诊断。	增长层产品
涉及合同、社保、解除、工签等高敏问题	转介越南律师、HR 合规、薪酬、会计或税务机构。	专业资源连接

16 结尾主张

越南团队不是越南市场进入的最后一步，而是进入前就要验证的关键条件。

如果企业把越南理解成“成本更低、管理方式差不多、先招一个人试试”的市场，后续很可能在招聘、沟通、交付、售后、合规和离职上反复付学费。

Yundinh 的建议是：

> Yundinh 判断
> 进入越南前，先别急着招人。先判断首轮团队要验证什么。先把岗位、管理方式、外包边界和专业确认清单做清楚。再决定是自建团队、使用代理、采用 EOR / Payroll Staffing，还是先做轻量本地验证。

本地团队能力一旦被验证清楚，越南机会才可能从一个市场想法，转化为可执行、可协同、可持续推进的商业路径。

YUNDINH
ADVISORY · 云定咨询

越南团队不是进入越南之后才补的后勤，而是进入越南之前就要验证的路径变量。

如果企业还没有判断清楚首批岗位、管理方式、代理/EOR/外包边界和专业确认清单，就不应直接大规模招人、设点或承诺本地交付。进入越南前，先把本地团队能力验证成路径。

适合启动初步诊断的企业

适合启动诊断	不适合直接推进	建议准备
已有越南计划、准备招人/派驻/找代理/EOR/外包，或已经遇到本地团队管理和用工边界问题的中国 B2B 企业。	只想找低价执行人员、要求绕过专业合规确认，或希望外包方替代全部客户与团队责任的客户。	岗位假设、现有越南线索、管理层关注问题、预算口径、拟使用代理/EOR/外包方式和专业确认需求。

Yundinh Advisory | 云定咨询
Ho Chi Minh City, Vietnam
进入越南前，先把机会验证成路径
联系人、电话、邮箱和二维码可在正式发送前补充