YUNDINH

ADVISORY · 云定咨询

YUNDINH DEEP REPORT 18

越南薪酬结构与中越用人成本差异报告

进入越南前，不要只比较月薪。

本报告帮助企业把工资、社保、补贴、奖金、招聘和管理成本放回同一张表。

薪酬结构 | 雇主总成本 | 中越差异 | 用工 | 90天

适用对象：计划在越南招聘、设点、派驻或使用 EOR/PEO 的中国企业

报告版本：正式报告 V1.0

报告日期：2026-07-09

提交方：Yundinh Advisory | 云定咨询

00 封面主张

很多中国企业看越南时，会先问一句话：

> Yundinh 判断
> 越南人工是不是比中国便宜？

这个问题太粗了。

真正决定企业能不能在越南建立组织能力的，不是“月薪便宜不便宜”，而是雇主总成本、招聘周期、岗位稀缺度、补贴和奖金结构、员工对主管和福利的预期、区域人才供给、试用和社保口径、外派管理成本，以及企业是否真的需要在本阶段雇人。

Yundinh 的判断是：

> Yundinh 判断
> 中国企业进入越南前，不应该先比工资，而应该先建立雇主总成本模型。

越南没有中国式普遍住房公积金，但并不等于组织成本低。越南有社会保险、医疗保险、失业保险、工会经费、Tết 奖金或十三薪惯例、补贴、加班、招聘费、培训费、试用流失、本地管理和外派成本。对很多 B2B 企业而言，真正贵的不是普通行政岗位，而是能同时懂客户、懂现场、懂语言、懂执行的桥接型人才。

本报告要回答的不是“越南工资多少钱”，而是：

- 越南薪酬结构由哪些项目构成。
- 中越薪酬、社保、个税、试用、工时、福利和管理文化有什么差异。
- 为什么 gross、net 和雇主总成本必须分清。
- 中国企业最容易低估哪些用人成本。
- 北部、南部、中部和工业省份的岗位供给有什么差别。
- 初入越南时应选远程、派驻、本地招聘、EOR/PEO、顾问还是设实体。
- Yundinh 如何用 30/60/90 天路径帮助客户先验证组织路径，再决定招聘投入。

01 重要说明

本报告用于中国企业进入越南前进行薪酬结构理解、用人成本测算、岗位预算校准、区域人才判断、组织进入方式选择和 90 天验证设计。

本报告不构成劳动法、税务、社保、移民、薪酬、招聘、EOR/PEO、外派、合同或经营建议。涉及劳动合同、试用期、社保缴费基数、个税申报、工会、外籍员工、解除合同、EOR/PEO 服务条款、跨境派驻和本地 payroll，应由越南本地律师、会计师、税务师、HR 服务机构、EOR/PEO 服务商或相关专业机构确认。

本报告中的成本框架用于进入前判断，不应替代正式报价、雇佣合同或专业意见。

02 Yundinh 管理层判断

Yundinh 管理层判断

判断	对中国企业意味着什么	下一步验证
“越南工资低”不是进入理由。	只看月薪会低估法定成本、补贴、奖金、招聘周期和管理成本。	建立雇主总成本模型，而不是月薪表。
gross、net 和 total cost 必须分开。	面试、offer、预算审批和提成方案若口径不一，会直接造成候选人误解和财务偏差。	所有岗位统一用 gross 口径，再折算到手和雇主成本。
越南没有普遍住房公积金，但有 SHUI 和工会经费。	少了一项公积金，不等于可以忽略社保、医保、失业保险、工会和基数设计。	逐项核验缴费比例、上限、适用人员和合同写法。
Tết 奖金和十三薪不是简单福利。	它虽非普遍强制，但在市场上影响 offer 接受度和员工稳定性。	对目标岗位核验行业惯例和最低市场预期。
区域差异会改变招聘方案。	HCMC、河内、平阳、同奈、北宁、北江、海防等地的人才逻辑不同。	按设点功能和岗位类型做区域薪酬核验。
桥接型人才最容易被低估。	双语销售、项目经理、售后工程师、工厂实施、客户成功和本地主管往往比通用岗位更关键。	对关键岗位做候选人访谈和 JD 测试。
中国式高压管理不能直接平移。	越南员工更重视工作生活平衡、主管风格、福利兑现和稳定关系。	在招聘前先设计管理方式、绩效节奏和沟通机制。
初期未必需要一步到位自建团队。	很多企业更适合先用顾问、短期派驻、EOR/PEO、项目制岗位或合作伙伴验证。	用 90 天比较不同组织进入方式的成本和效果。

03 客户常见误区

误区一：只比较月工资

月工资只是显性成本。真正的雇主成本还包括社保、医保、失业保险、工会经费、补贴、奖金、加班、招聘费、培训费、试用流失、管理时间和替补周期。

如果只看月薪，中国企业会得出“越南很便宜”的错误结论；等到真正招聘、留人、交付和管理时，才发现成本结构并不轻。

误区二：用中国二三线城市经验理解胡志明市或河内

胡志明市和河内的商业、管理、专业服务、双语和外资经验人才，与中国二三线城市没有简单可比性。

工业省份也不必然便宜。北宁、北江、海防、平阳、同奈等制造业密集区域，工程、售后、项目和工厂管理岗位可能因为产业集群和外资竞争而被推高。

误区三：忽略 Tết 奖金、补贴和福利

在越南，餐补、交通、电话、住房、商业保险、Tết 奖金、十三薪、节日福利和工作环境，对候选人接受 offer 和员工留任都有影响。

这些项目未必都是法定强制，但在市场上可能接近“隐性标配”。完全不设计福利，会影响雇主吸引力。

误区四：直接复制中国销售提成制度

中国企业常见的“低底薪、高提成、高压 KPI”在越南未必有效。越南本地销售或 BD 更关注底薪稳定性、客户资源真实性、主管支持、费用报销、产品培训和公司是否兑现承诺。

销售制度必须结合越南客户开发周期、语言场景、活动触达和售后承接能力重新设计。

误区五：以为试用期天然不需要社保

越南试用期规则与中国相似但不相同。试用工资至少为正式岗位工资的 85%。如果试用安排嵌入期限满 1 个月以上的劳动合同，社保适用结果可能不同于单独试用合同。

这类问题不能靠经验判断，必须由本地专业机构确认合同策略。

误区六：把 salary guide 当成最终报价

公开薪酬报告适合做方向判断，不适合直接作为最终报价。它们通常更覆盖河内、胡志明市和白领岗位，对中资 B2B 企业最关心的工业设备销售、双语项目经理、工厂驻场、售后工程师、轻量本地运营等岗位，需要猎头、候选人和服务商访谈校准。

---

04 本报告回答的关键问题

1. 越南薪酬结构由哪些固定、法定和市场惯例项目构成。
2. gross salary、net salary 和 employer total cost 应如何区分。
3. 中越在社保、公积金、个税、试用期、工时、福利和管理文化上有什么差异。
4. 越南 2026 年最低工资、社保法和缴费比例对企业预算有什么影响。
5. 不同区域和岗位的人才供给有什么差异。
6. 中国 B2B 企业最容易低估哪些岗位成本。
7. 初入越南时应如何选择远程、派驻、本地招聘、EOR/PEO、顾问、外包或设实体。
8. Yundinh 如何用 30/60/90 天路径把薪酬研究转化为组织进入判断。

---

05 证据与边界

本报告基于用户提供的 Deep Research 底稿整理，并在 2026-07-09 对其中最关键的政策类信息做了有限在线核验：越南 2024 版社会保险法编号、发布日期与生效日；2026 年区域最低工资方向；越南社会保险雇主和员工缴费比例。除此之外，岗位薪酬和行业判断仍以底稿中的公开薪酬报告、专业机构资料和 Yundinh 化分析为基础，正式客户项目需要进一步本地核验。

证据与边界

资料类型	可支持的判断	不能直接支持的判断
越南法律法规和政府公开资料	法定规则、生效时间、最低工资、制度框架	具体企业合同写法、个案适用结果
社保和税务专业资料	常见缴费比例、基数和上限理解	最终 payroll 处理和税务申报结果
薪酬报告	城市、岗位和行业薪酬方向	具体候选人的最终可招价格

资料类型	可支持的判断	不能直接支持的判断
猎头和 HR 服务资料	招聘周期、岗位供需、市场趋势	企业实际雇主吸引力
候选人访谈	offer 接受度、福利偏好、管理预期	全市场薪酬标准
企业访谈	行业真实用工难点	法定口径和长期趋势

06 越南薪酬结构总览

越南薪酬结构总览

构成项	是否法定	成本影响	中国企业应核验的问题
基本工资 / 岗位工资	是，劳动合同核心项	决定 gross 口径，也是社保、加班和离职相关计算基础	报价是 gross 还是 net；合同写法是否扩大社保基数
岗位津贴 / 职务津贴	非单独强制，但常见	若写成工资性津贴，可能进入社保基数	津贴性质、支付频率、合同载明方式
餐补	非法定但常见	一线制造、仓储和执行岗位对留任很敏感	是福利、报销、现金补贴还是工资性补贴
交通 / 油费	非法定但常见	销售、售后、驻场岗位容易被低估	通勤补贴和差旅报销边界
电话 / 通信补贴	非法定但常见	商务、销售、客服和项目岗位有实际影响	固定发放还是实报实销
住房补贴	非法定，外派和驻场常见	影响外派、本地稀缺岗位和税务口径	是否属于福利、纳税所得或合同薪资
绩效奖金	非法定但常见	影响年总包和候选人预期	KPI、发放条件、保底、与 Tết 奖金关系
十三薪 / Tết 奖金	非普遍强制，但市场惯例强	对雇主品牌和留任有明显影响	是否固定一个月、按服务期折算或与绩效挂钩
加班费	法定框架明确	制造、仓储、服务和现场执行岗位会明显抬高成本	周末、节假日、夜班和工时记录
社保 / 医保 / 失业保险	是，视员工类型和合同而定	法定成本底盘	适用人员、比例、基数、上限、试用期
工会经费	常见法定成本项	容易被预算漏掉	是否适用、基数和申报方式
个人所得税	员工税负，雇主代扣代缴	影响候选人到手感受	居民/非居民、gross-net 换算
商业保险	非法定，外企和关键岗常见	同薪竞争中有差异化价值	覆盖范围、家属、门诊/住院
招聘费	非法定但现实必有	首年尤其容易被低估	猎头费、JD 测试、面试差旅和时间成本
培训费	非法定但常见	产品、合规、语言和管理培训会增加早期成本	是否绑定服务期，如何避免争议
试用期成本	部分法定	试用工资至少 85%，同时存在流失成本	单独试用合同还是劳动合同嵌入试用

构成项	是否法定	成本影响	中国企业应核验的问题
离职成本	视情形适用	未必高，但程序和证据链重要	解除原因、通知期、补偿口径

07 中越薪酬结构差异对比

中越薪酬结构差异对比

维度	越南	中国	对中国企业的实际影响
薪资口径	gross salary 常见，net offer 需反推税社保	税前月薪常见，但地方和公司口径差异大	Offer、预算和绩效制度必须统一口径
社保体系	SI/HI/UI 为核心，没有普遍住房公积金	五险一金为主要成本结构	不能因无公积金就低估总成本
雇主法定成本	雇主端 SHUI 和工会经费是重要增量	单位五险一金比例地方差异大	越南成本应按 employer total cost 而非 base salary 判断
年终 / Tết	非普遍强制，但市场惯例强	年终奖常见，税务和绩效处理复杂	越南不安排 Tết 奖金会影响吸引和留任
试用期	工资至少为岗位正式工资的 85%；合同结构影响社保判断	试用工资通常不得低于约定工资的 80% 或最低标准	不能把中国 80% 试用工资经验直接搬到越南
工时与加班	正常工时和加班有法定框架，制造和现场岗位需严格记录	中国标准工时和综合工时制度并存	不能把越南理解成“天然更能加班”
福利偏好	餐补、交通、电话、商业保险、Tết 奖金很有感	五险一金权重更高，福利因地区和企业差异大	越南 package 设计常比单纯加薪更有效
招聘与流动	好岗位竞争强，桥接型人才稀缺	城市、行业和周期差异大	要预设 3-6 个月留任和替补机制
管理文化	更看重主管风格、关系稳定、工作生活平衡和承诺兑现	高压绩效接受度相对更高，但也在变化	中国管理方式需要本地化
外派与本地化	本地招聘解决语言和场景，派驻解决产品和总部协同	总部管理成本较低但离越南客户远	最优解常是少量派驻 + 关键本地岗 + 外包/顾问

08 法定成本与专业核验边界

截至本报告整理日，底稿和有限核验指向以下关键政策信息：

法定成本与专业核验边界

项目	当前判断	企业应如何理解
2026 区域最低工资	2026 年起四区月最低工资分别为 531 万、473 万、414 万、370 万越盾；小时最低工资分别为 25,500、22,700、20,000、17,800 越盾	最低工资影响基层岗位、失业保险上限、加班和内部成本基线；必须按具体区域确认
2024 社会保险法	越南《社会保险法》41/2024/QH15 于 2025-07-01 生效	2025 后合同和试用安排应重新核验

项目	当前判断	企业应如何理解
社会保险 SI	专业资料显示常见比例为雇主 17.5%、员工 8%	预算时必须看雇主端，不只看员工代扣
医疗保险 HI	常见比例为雇主 3%、员工 1.5%	与 SI 一起构成法定 payroll 成本
失业保险 UI	常见比例为雇主 1%、员工 1%，上限与区域最低工资相关	区域不同可能影响上限
工会经费	企业侧常见需纳入预算	常被中国企业漏算
试用期社保	单独试用合同和劳动合同嵌入试用的处理可能不同	必须由本地律师/HR/payroll 机构确认

一个更实务的雇主总成本公式是：

> **雇主总成本**
> **= Gross 月薪**
> **+ 雇主 SHUI**
> **+ 工会经费**
> **+ 固定补贴**
> **+ 年度奖金摊销**
> **+ 加班和差旅**
> **+ 招聘 / 培训 / 替补成本摊销**
> **+ 外派或管理成本**

这个公式不是为了精确替代 payroll，而是为了防止企业用“月薪”假装自己已经完成成本测算。

09 区域薪酬与人才供给判断

区域薪酬与人才供给判断

区域	人才特征	更适合的设点功能	招聘难点
胡志明市	商业服务、区域总部、科技、消费和高端 B2B 前台人才最广	BD、销售管理、市场、公关、客户成功、财务和轻运营	好人才竞争强，用人成本高
河内	政策、总部、北方商务、专业服务和北方制造联动强	北方商务、渠道管理、政府/协会连接、项目协调	商务和项目型人才竞争强
平阳	南部制造和工业园成熟，工程和工厂岗位活跃	工厂管理、工程、售后、能源、工业服务	工业岗位竞争和通勤问题
同奈	制造、物流、工业园和未来交通节点联动	工程、质量、工厂管理、售后	园区分散，驻场成本容易被低估
北宁	电子和外资制造链密集	自动化、检测、电子配套、项目交付	工程、双语和外资经验人才溢价
北江	电子组装和制造外溢明显	生产支持、工程、项目协调	人才池深度和留任
海防	港口、电子、汽车和物流复合	物流、工程、售后、工厂服务	港口和制造双重竞争
岘港	中部服务、IT、生活质量和轻工业	中部客户覆盖、客服、轻服务中心	产业深度和中文人才有限

最低工资区域不能直接代表真实市场薪资层级。工业省份的工程岗、项目岗、售后岗和工厂管理岗，完全可能比中心城市某些初级白领更贵。

10 岗位与行业成本判断

岗位与行业成本判断

岗位类型	成本驱动因素	更适合的用工方式
销售 / BD / Key Account	行业资源、语言、客户名单、提成机制、差旅	先本地 BD/销售，再用顾问或派驻补产品能力
项目经理 / 客户成功	双语、跨文化协调、客户现场、问题解决	关键岗位，建议早期重点验证
工程师 / 技术服务 / 售后	设备复杂度、驻场、交通、加班、外语	本地工程师 + 中国专家远程或短驻支持
工业软件 / IT / 数字化岗位	技术栈、项目复杂度、客户场景、英语	本地实施前台 + 中国研发后端支持
供应链 / 物流 / 仓储运营	区域、仓库、冷链、站点管理、KPI	本地运营岗位不可长期总部遥控
财务 / HR / 行政 / 法务协调	是否设实体、审计、税务、用工复杂度	本地雇佣或外包组合
广告 / 营销 / 公关 / 活动执行	双语项目执行、供应商管理、客户沟通	本地项目经理 + 供应商网络

对中资 B2B 企业来说，最容易低估的是桥接型人才：既能理解中国总部，又能面对越南客户、园区、工厂、供应商和本地员工的人。

11 组织进入方式选择

组织进入方式选择

方式	适用场景	优点	限制
中国团队远程开发	线索尚少，先判断行业和客户分布	低固定成本	响应慢，语言和文化断层明显
中国员工短期派驻	需要产品讲解、关键拜访和售前支持	快速带入总部能力	住房、税务、签证、差旅和管理成本易失真
本地销售 / BD	已确认客户群，需要常态触点	最能验证需求与转化	对培训、KPI、费用报销和主管要求高
本地技术支持 / 售后	设备、项目和实施要求高	改善客户体验	业务量不足时固定成本偏重
本地项目经理	多项目并行、跨文化协调	降低交付摩擦	稀缺，招聘周期长
EOR / PEO	未设实体但需先雇人	快速合规，降低前置设立成本	单人成本较高，服务边界需仔细看
顾问或兼职	市场校准、渠道扫描、行业连接	成本轻，验证快	不适合替代长期执行团队
本地服务商 / 合作伙伴	需要渠道、交付外包或区域覆盖	覆盖快、固定成本低	控制力弱，客户资产不一定沉淀
设立实体后招聘	已确认长期投入	控制力强	前置固定成本最高，不适合先验阶段

对多数初入越南的中国 B2B 企业，更稳妥的路径不是一步到位建完整团队，而是先用轻量组织方式验证客户、交付和管理假设。

12 30/60/90 天薪酬与用人成本验证路径

30/60/90 天薪酬与用人成本验证路径

阶段	目标	核心动作	输出物	主要风险
0-30 天	建立岗位与成本假设	确定进入目标；梳理 5-8 个关键岗位 JD；收集法规、最低工资、SHUI、PIT、区域资料；初步对比 HCMC、Hanoi 和工业省份	岗位清单、区域假设表、雇主总成本初版模型	直接照搬中国岗位名称和 KPI
31-60 天	用市场访谈校准	访谈 3-5 家猎头/HR、2-3 家 EOR/PEO、1-2 家会计税务、1-2 家律师；每个关键岗位访谈 3-5 位候选人或从业者	岗位薪资核验表、招聘周期表、总成本修订版	只听一个中介报价
61-90 天	用轻量动作验证	试招 1-2 个关键岗位，或先用顾问/EOR/兼职合作；比较本地招聘、派驻、外包、EOR 的真实成本	进入路径建议书、下一阶段组织图、预算和风险清单	因急于推进提前固化组织形态

90 天验证的目标不是“马上建团队”，而是回答三个问题：

- 能招到谁。
- 要花多少钱。
- 现阶段是否真的需要雇这个人。

13 Yundinh 可转化工具

Yundinh 可转化工具

工具	用途	主要字段
越南薪酬结构拆解表	拆出显性和隐性成本	岗位、区域、gross、补贴、奖金、SHUI、工会、招聘费、培训费、总成本
中越薪酬差异对比表	防止套用中国经验	主题、越南、中国、进入影响
雇主总成本测算表	做预算审批	工资、法定成本、补贴、奖金、招聘、培训、管理摊销
区域薪资与人才供给表	判断设点功能	区域、商业岗、工程岗、双语人才、招聘周期、风险
岗位薪资核验表	校准公开报告与真实市场	公开样本、猎头报价、候选人反馈、企业预算、差距

工具	用途	主要字段
本地招聘/派驻/外包/EOR 对比表	选择组织进入方式	速度、现金流、合规复杂度、控制力、适合阶段
用人成本风险清单	识别隐性风险	风险、发生环节、表现、影响、预警信号、应对措施
30/60/90 天验证看板	管理执行	阶段、动作、负责人、输出物、Go/No-Go 标准

14 客户诊断问题

1. 你们进入越南的首要目标是销售验证、项目交付、渠道拓展，还是正式设点？

2. 目前最想招聘的前三个岗位是什么？

3. 这些岗位中，哪些必须在越南本地长期在岗？

4. 你们是否已有越南客户、合作伙伴或项目机会？

5. 这些客户集中在南越、北越还是全国分散？

6. 你们现阶段预算是按月人力成本、年总包，还是雇主总成本看？

7. 预算口径是税前、税后，还是 total cost？

8. 是否接受进入前先做本地薪资与候选人访谈？

9. 是否接受先用顾问、兼职、项目制或 EOR 验证？

10. 目标岗位中哪些必须要求中文，哪些只需英文或越南语？

11. 你们更需要“拿单的人”，还是“能交付的人”？

12. 销售、BD、项目经理、售后工程师是否已清晰分岗？

13. 是否已有越南本地律师、会计师或 payroll 服务商？

14. 是否需要中国管理者短期派驻？

15. 如果派驻，是否已计算住房、税务、签证、差旅和家属成本？

16. 是否接受越南员工对工作生活平衡、福利和主管风格有更高要求？

17. 若首轮招聘 60 天内无法达成，是否有备选路径？

18. 是否愿意先在胡志明市/河内招聘前台岗位，再把交付放到工业省份？

19. 你们最担心的是薪资高、招不到人，还是招到人后带不动？

20. 越南项目是 3 个月内验证，还是 12 个月内必须形成规模？

15 需专业机构确认事项

需专业机构确认事项

事项	为什么不能只靠公开资料	应找谁确认
劳动合同和试用期结构	合同写法会影响社保和解约处理	越南劳动律师、HR 服务机构
社保缴费基数	工资性补贴和福利支持边界依赖合同和实操	payroll、会计师、社保代理
个税 gross-net 换算	居民/非居民、减除额和新旧规则切换会影响到手	税务师、会计师
外籍员工与中国派驻	涉及签证、工作许可、个税、社保和居留	移民顾问、律师、税务师
EOR/PEO 合同	服务费、退出、责任、数据和合规边界差异大	EOR/PEO 服务商、律师
离职与解除合同	程序、证据和补偿口径影响风险	劳动律师
工会与员工福利	适用和实操差异可能影响成本	HR/payroll 服务机构

16 研究口径与资料来源

本报告整理自用户提供的 Deep Research 底稿，并对关键政策信息做了有限在线核验。底稿引用的主要来源类型包括越南政府法规系统、越南社会保险相关公开信息、Vietnam Briefing、PwC、KPMG、Adecco、ManpowerGroup、Robert Walters、PERSOL、Talentnet、CBRE、Savills、Acclime、TMF，以及中国劳动法、个人所得税和住房公积金相关公开法源。

在线核验来源包括：

- 越南政府法规系统：Luật Bảo hiểm xã hội 41/2024/QH15，显示发布日期为 2024-06-29，生效日期为 2025-07-01。

- 越南政府政策新闻和专业机构资料：2026 年区域最低工资自 2026-01-01 起调整，四区月最低工资和小时最低工资进入新标准。

- PwC Vietnam tax summaries：社会保险 SI 常见比例为雇主 17.5%、员工 8%，并说明缴费基数和上限逻辑。

正式客户项目中，仍应补做：

- 目标岗位的猎头和候选人访谈。

- 目标区域的 HR 服务商和 EOR/PEO 访谈。

- 本地律师、会计师、税务师和 payroll 机构核验。

- 客户行业内已在越南运营企业的雇主访谈。

17 Yundinh 下一步建议

对中国企业来说，越南薪酬研究最好的使用方式，不是用报告替代招聘，而是用报告把招聘前的问题问对。

建议下一步形成一套可执行工作包：

> **第 1 周：进入目标和关键岗位定义**
> **第 2 周：区域薪酬和法定成本初版模型**
> **第 3-4 周：猎头、HR、EOR、律师和候选人访谈**
> **第 5-8 周：JD 测试、候选人反馈和组织方式对比**
> **第 9-12 周：进入路径、预算和 go/no-go 判断**

Yundinh 可以将本报告转化为三类客户服务：

1. 越南用人成本与岗位预算诊断。

2. 90 天组织进入方式验证。

3. 中越薪酬结构差异与本地招聘准备工作坊。

YUNDINH
ADVISORY · 云定咨询

进入越南，不是先比工资，而是先验证组织成本是否成立。

如果企业还没有判断清楚 gross、net、雇主总成本、岗位稀缺度、区域差异、试用和社保口径、外派成本和 90 天招聘验证目标，就不应急着复制中国组织图。

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
已有越南招聘、设点、派驻、EOR/PEO 或本地团队预算需求，希望先校准薪酬结构和组织进入方式的中国企业。	只想用公开 salary guide 直接定薪，或希望 Yundinh 代替律师、税务师、HR 服务商确认劳动合同、社保、个税和外派合规的客户。	目标岗位、设点区域、预算口径、已有候选人或服务商反馈、计划招聘时间、是否接受顾问/EOR/外包等替代路径。

联系 Yundinh

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：王先生
中国电话/微信：13141387768
越南电话/Zalo：+84 356852127

可先发送公司资料、目标行业、越南计划、现有线索或希望验证的问题。

微信

扫码添加微信

Zalo

扫码添加 Zalo