

中拉关键矿产合作迎来新机遇

■ 李想 彭玲

2025年12月10日,第三份《中国对拉美洲和加勒比政策文件》正式发布,强调中拉双方要进一步“加强矿产资源各环节绿色开发利用”。关键矿产合作是中拉经济合作的重要支柱之一,在共建“一带一路”框架下,中拉关键矿产合作正迎来关键机遇。

拉美关键矿产状况分析

拉美是全球关键矿产的富集区,其布局呈现以下特点:

第一,储量丰富。锂、铜、石墨、稀土、镍、镁、铝土矿等多种战略矿产在拉美均储量丰富。智利是全球铜和锂资源的核心供应国,稳居“铜锂双强国”地位,其铜储量占全球重要份额,锂资源主要集中在盐湖区域;阿根廷、玻利维亚与智利共同组成“南美锂三角”,三国共同掌控全球53%的原生锂资源总量;秘鲁则拥有1.2亿吨铜矿、2900万吨金矿等优质储量;巴西镍、镁、铝土矿等矿产资源同样十分丰富。

第二,与全球能源转型进程深度绑定,需求增长动力强劲。随着全球光伏、储能、电动交通等绿色产业快速发展,对锂、铜等矿产的需求持续飙升。2024年,全球锂需求较十年前激增近8倍,其中电池领域占比达89%,预计未来5年仍将维持21%的高复合年增长率。

第三,提升空间大。一方面,区域内矿产资源尚未充分开发,如“锂三角”的锂卤水资源仍有大量未利用储量,随着开采技术的成熟和投资环境的优化,产量有望持

续提升;另一方面,全球矿产供应格局的调整为拉美带来机遇,当前全球精炼矿产供应集中度较高,拉美国家有可能通过完善加工体系、拓展出口渠道,进一步提升在全球矿产供应链中的地位。

第四,出口长期依赖全球主要经济体。近年来,随着中拉合作深化,中国在拉美矿产贸易中的占比稳步提升。以秘鲁为例,2024年中秘双边贸易额达410亿美元,同比增长12%,秘鲁矿产品出口的快速增长显著受益于对华贸易。

中国矿企投资拉美潜力充足

中国与拉美国家的矿业合作始于1992年,北京首钢集团收购秘鲁的马尔科纳铁矿。三十多年来,中国矿业企业深度融入拉美矿业市场,中企在拉美矿业市场投资潜力充足。

共建“一带一路”为中拉矿产合作提供了战略支撑。截至2026年1月,已有22个拉美国家签署共建“一带一路”合作文件,双方在政策沟通、设施联通、贸易畅通、金融通、民心相通等领域的合作持续深化。

中企技术优势是其在拉美市场发展的重要保障。这包括在稀土开采、分离提纯、深加工等领域拥有的技术优势和完整的产业链体系,也包括太阳能和储能供电方案、低排放开采技术等绿色矿业技术,能有效支持拉美矿业的绿色转型。此外,中国在锂电池正极材料、铜箔等矿产深加工领域的产能和技术优势,可与拉美丰富的锂、铜资源形成互补,推动中拉矿产合作从“原材

料贸易”向“全产业链协同”升级,构建更加紧密的产业链供应链伙伴关系。

中拉矿业合作面临现实挑战

尽管中拉矿业合作取得了长足进步,但目前仍面临一些挑战,主要包括以下方面。

一是外部压力。拉美地区长期被美国视为“后花园”,中国企业在拉美开展矿业业务面临干扰。美国通过推动区域贸易协定、实施投资限制等手段,试图影响拉美国家的对外合作决策,给中资企业的项目审批、运营管理带来不确定性。此外,长期以来,受制于西方中心主义的话语霸权,中拉矿业合作常被西方媒体曲解为“新殖民主义”或“环境破坏者”。

二是合规问题。拉美国家矿产资源相关法律法规繁杂且不断更新,给中资企业的合规运营带来挑战。部分国家对矿产开采的环保标准、劳动保障、社区补偿等方面有严格要求,且执法力度存在差异,企业若对当地法律政策了解不充分,容易引发法律纠纷。

三是环保问题。拉美地区生态环境脆弱,矿产开采容易对水资源、土壤、生物多样性等造成影响,当地环保组织和居民对矿业项目的环保要求日益提高。部分中资企业因环保措施不到位,曾遭遇当地社区抵制,影响项目正常推进,甚至威胁企业财产和人员安全。

中拉矿业合作如何行稳致远

未来,中企可从以下方面发力。

一是充分利用中拉合作论坛等现有多边合作平台。中国企业可在这些平台上加强与拉美各国政府、企业的沟通,通过常态化矿业合作对话机制,及时了解当地政策调整动态。

二是合作模式从“单一项目投资”向“全产业链共建”升级。中企应与拉美当地企业开展合资合作,共同参与矿产勘探、开采、加工、销售等环节,实现优势互补。创新投融资模式,拓宽多元化融资渠道,充分利用中国提供的人民币信贷额度,推动矿产合作项目与金融机构的精准对接,压缩融资周期,降低资金风险。

三是将绿色发展理念贯穿矿产合作全过程。中国企业在遵守对象国法律基础上,要加强与当地环保组织、原住民社区的沟通协商,建立社区参与机制,合理保障原住民的合法权益,推动矿业项目与社区发展深度融合。积极开展“矿电联动”等绿色合作模式,利用中国在光伏、风电等领域的技术优势,为拉美矿业项目提供清洁电力解决方案,助力当地能源结构优化。

四是促进中拉矿业合作民心相通。在矿业领域,拉美矿业开发常常伴随着复杂的社区冲突与环境抗争,中国企业若仅与东道国政府高层对接,往往会陷入“上层热、底层冷”的困境。因此,中国企业要积极深入社区,推动中拉在矿业领域的传播、交流。

(作者分别系中国社会科学杂志社记者、湖南科技大学教师)



马年春节临近,江苏省海安市众多企业开足马力抓生产、赶订单、抢市场、拓销路,力争实现首季“开门红”。图为位于海安高新区的江苏融通阀门机械有限公司生产车间内,工人们忙着加工、装配、包装阀门,智能机器人精准运送零部件,一派热火朝天的繁忙景象。

中新社发 顾华夏 摄

中小企业出海人才需求激增 领英以数字化工具打通招聘壁垒

■ 毛雯

力持续释放。

大小企业出海差距凸显 中小企业人才困局难解

相较于大型企业的规模化出海模式,中小企业凭借灵活迭代、精准切入细分市场的特质,在全球产业链重构中展现出独特优势,但与大型企业在贸易布局、资源储备及人才管理上的差距,也让中小企业的出海之路面临更突出的人才考验。

在贸易布局上,大企业多聚焦欧美等成熟海外市场,依托多年积累的全球业务网络,实现人才招聘、本地运营与业务拓展的同步落地,且成熟市场人才供给稳定、配套体系完善,大幅降低了人才适配成本。而中小企业受限于资金与渠道,更倾向于布局新兴市场,这类市场存在广阔增长空间,却普遍面临人才供给不均、技能结构失衡、跨文化融合难度大等问题,中小企业难以获得所需人才。即便能找到适配人才,也可能因区域人才生态不完善,难以实现长期留存。

在资源储备上,大型企业可投入充足预算,搭建专业跨境招聘团队,通过持续的雇主品牌建设、完善的薪酬福利体系吸引全球优质人才,甚至能依托行业影响力,提前锁定具备核心技能的复合型人才。反观中小企业,受成本压力制约,既难以承担高额招聘费用与品牌推广成本,也无法搭建完善的人才培育体系,在人才竞争中天然处于被动地位。

针对中小企业资金有限、资源不足的现状,领英打造了量身定制的轻量化组合产品:一个招聘账号,依托领英全球人才数据库,快速筛选兼具专业能力与跨文化适配性的候选人;一个雇主品牌页面,以更直观、更具互动性的方式展现企业的品牌故事、团队文化与发展潜力,打破地域壁垒,让优质人才主动找上门。

负责人表示,过去一年找到合格候选人的难度显著增加,近四成企业承受着必须更快做出高质量招聘决定的内部压力,却缺乏足够资源支撑高效招聘。

在人才招聘与管理上,大企业拥有成熟的跨境人才管理体系,具备丰富的海外用工合规经验,同时通过标准化的人才培育机制,降低人才流失率。而中小企业的人才痛点呈现全链条困境:招聘端,合格候选人稀缺,66%的全球招聘人员均反映寻找合格人才的难度持续上升,中小企业更是难以快速筛选出兼具专业能力、跨文化适配性与持续学习能力的复合型人才;管理端,近50%的中小企业出海时缺乏系统规划,企业定位模糊、本地员工认同感低,未能建立有效的雇主品牌,难以吸引并留住人才。

领英AI精准赋能 助力中小企业招聘数字化转型

面对中小企业的人才困境,领英以轻量化、精准化的产品与服务,提供针对性的解决方案,为中小企业高效“走出去”保驾护航。LinkedIn(领英)中国区总经理王茜在接受《中国贸易报》记者采访时表示,与大型企业通过资本和渠道直接扩张不同,中小企业必须走一条差异化、精细化和数字化的道路,利用数字化平台和工具推动业务增长。

针对中小企业资金有限、资源不足的现状,领英打造了量身定制的轻量化组合产品:一个招聘账号,依托领英全球人才数据库,快速筛选兼具专业能力与跨文化适配性的候选人;一个雇主品牌页面,以更直观、更具互动性的方式展现企业的品牌故事、团队文化与发展潜力,打破地域壁垒,让优质人才主动找上门。

搜索,候选人响应率提升18%。有企业通过AI找到过去无法触达的候选人,最终带来了超过20%的营收增长。

筑牢品牌根基+链接全球人脉 中小企业出海实现人财两旺

雇主品牌建设被视为企业出海人才竞争的关键抓手。当被问及2026年战略优先级时,全球中小企业主将建立品牌尤其是雇主品牌排在首位。74%的中小企业将品牌建设视为未来三到五年的核心目标。领英凭借平台优势,为中小企业提供了展示雇主品牌的优质载体,帮助企业在全球多元文化背

景下,精准传递品牌价值,增强对海外人才的吸引力。

庞大的人脉网络成为中小企业出海的重要助力。全球范围内78%的企业主认为社交网络对业务增长至关重要,63%的中小企业专业人士表示,商业社区中可信的意见能够加快决策。领英平台汇聚了13亿职场人脉和1800万中小企业生态,能够帮助企业直接对接海外决策者,实现“人才招聘”与“业务拓展”的协同推进,这种独特的“人脉+招聘”模式为中小企业在海外市场搭建起资源桥梁,让企业在人才竞争和业务发展中更具优势。

