



2026 中国人才市场 招聘趋势

关于我们

KOS高奥士国际控股有限公司(KOS集团)是首家在香港交易所上市的本土招聘服务公司(8042.HK)，其品牌包括KOS Recruitment、KOS Executive、KOS Staffing、KOS Solutions、KOS Community。

KOS高奥士国际控股有限公司在中国内地、香港特区、澳门特区及新加坡开展业务，为各行各业的客户提供人才寻猎、招聘咨询、劳务派遣外包、人才培养及发展等人力资源相关服务。

我们的使命是通过构建四大影响力支柱驱动变革——为企业客户赋能、为候选人护航、为员工助力、为社会创造积极影响。

我们的愿景是构建值得信赖、行业领先的一站式企业服务平台，树立全球人力资源与商业发展的卓越标杆。我们期望成为您的长期战略合作伙伴，为您在招聘过程及其他各方面提供强有力的支持。



2,000+客户



海量全球候选人触达



5,000+成功案例



50%为中高层岗位

2009

四位联合创始人
在中国香港成立
KOS

2015

KOS Executive
成立

2018

KOS业务扩展至
中国内地，深圳
办公室成立

2019

KOS Solutions
成立

2024

KOS于上海
开设办公室

2009

2013

2015

2018

2019

2020

2023

2024

2025

2013

KOS业务拓展至
中国澳门

2018

KOS Staffing
成立

2018

作为首家本土招聘公
司于港交所上市

2020

KOS于广州
成立办公室

2023

KOS业务扩展至
新加坡及东南亚

2025

KOS
Community
成立

目录

00. 前言	01
01. 人力资源	02
02. 财务	07
03. 法务与合规	13
04. 新兴科技	18
05. 金融科技	21
06. 金融	24
07. 消费品	30
08. 零售	33
09. 地产	36
10. 工业/新能源	42
11. 教育	49

前言

在宏观经济结构持续调整、产业周期加速演进的背景下，人才市场正在成为企业竞争力分化的关键变量。招聘，不再只是补充人力的职能动作，而是深度嵌入企业战略、组织效能与长期增长的系统性工程。透过人才流动的方向、岗位需求的变化与能力结构的重构，我们得以更清晰地洞察中国经济与产业发展的真实脉络。

回顾过去一年，中国招聘市场呈现出高度结构化的特征。一方面，新兴技术、先进制造、跨境出海等领域持续释放人才需求，推动对复合型、国际化、高价值人才的争夺不断升温；另一方面，部分传统行业仍处于深度调整期，用人逻辑从“规模扩张”转向“效率与质量并重”，招聘决策愈发审慎且结果导向明显。数字化与人工智能的广泛应用，正在重塑企业对人才能力边界的认知，也在加速淘汰单一技能、低附加值的岗位形态。

展望2026年，这一趋势将进一步深化。我们判断，中国人才市场将全面迈入以“复合能力、全球视野与技术赋能”为核心特征的新阶段。企业对人才的期待，正在从单点专业能力，升级为“业务理解×技术应用×战略协同”的综合价值创造能力；区域层面，华东与华南两大核心经济区在产业结构与全球化路径上的差异，将持续塑造截然不同的人才需求侧重点；同时，随着企业出海进入深水区，跨境合规、国际化管理与多文化协作能力，正从“加分项”转变为关键岗位的“入场门槛”。

在这一背景下，招聘市场的挑战与机遇并存。对企业而言，如何在不确定性中精准配置关键人才、优化组织结构、提升人效，将直接影响未来数年的竞争格局；对候选人而言，如何顺应趋势进行能力升级、选择正确的行业与赛道，同样决定着职业发展的上限与韧性。

KOS高奥士国际结合多年一线招聘实践与市场数据，推出《2026中国人才市场招聘趋势》报告。本报告聚焦**人力资源、财务、法务与合规、新兴科技、金融科技、金融、消费品、零售、地产、工业/新能源、教育**十一大板块，系统梳理2025年的关键招聘现象，并前瞻性解析2026年的人才趋势与结构性变化。

我们希望，这份报告不仅能够为企业制定更具前瞻性与可执行性的人才策略提供参考，也能为专业人士在复杂多变的市场环境中，厘清方向、把握机会，提供有价值的洞察与指引。如您有招聘或求职需求，也欢迎随时联系KOS高奥士国际。



人力资源

2025

2025年人力资源市场呈现出**价值聚焦凸显，区域分化加剧**的特征。中国人力资源招聘市场告别“**规模扩张驱动**”，转向“**组织效能提升驱动**”的高质量发展阶段。从KOS中国团队的重点市场区域——长三角和大湾区来看，**华东、华南**两大核心经济区依托产业禀赋差异，呈现出“**需求结构升级、人才流动多元、技术深度渗透**”的共性特征，同时区域特色愈发鲜明，为2026年趋势演变奠定基础。

华东地区作为跨国企业集聚与科技创新高地，HR需求聚焦**高价值创造型角色**。战略型HRBP、组织发展（OD）专家、数字化人力资源经理三大岗位占HR总招聘需求的45%以上，上海、杭州、南京等核心城市的科技企业、跨国公司成为需求主力。传统薪酬绩效、员工关系等COE岗位呈现“需求收缩但价值升级”特征，纯事务性职能加速通过**外包或“一岗多能”**整合，市场需求同比下降28%。人才流动呈现两大新变：**外资背景HR向民营企业跨界流动**意愿同比增长27%，民营企业的高授权、高成长空间与业绩强绑定激励机制成为核心吸引力；**上海HR考虑周边城市岗位**的比例上升31%，苏州、无锡等长三角城市凭借“通勤便利+生活成本优势”承接人才外溢。技术应用层面，46%的华东企业已将**AI用于简历初筛与面试**，准确率普遍达到90%以上，数字化工具应用能力成为中高端岗位的核心考核指标。此外，**华东人力资源服务外包**市场规模占全国35%以上，2025年HR领域灵活用工渗透率达25%，基础事务岗全职招聘需求同比下降31%。

华南地区HR中高管市场随产业结构调整深度变革，需求逻辑从“**职能支持**”转向“**价值驱动**”。行业需求呈现“**三大阵营**”分化：**先进制造与硬科技**成为HR中高管需求“第一增长极”，东莞、深圳等地的新能源、智能制造企业亟需懂“研发人才激励设计”、“技术序列职级体系搭建”的复合型HRD，制造业HR中高管需求占比仍达65%至70%；**跨境出海赛道**成为“需求爆发点”，依托广深港贸易枢纽优势，企业布局东南亚、中东市场催生大量跨境HR负责人岗位，核心要求为精通当地用工合规与跨文化管理；**传统制造企业**转型带

人力资源



动组织变革型HR需求上升。区域布局上，**深圳、广州构成“核心需求双极”**，深圳侧重数字化以及出海型HR高管的招聘，广州则聚焦于组织变革型HRD；**东莞、佛山作为“次级增长极”**，承接制造升级带来的“技术工人留存+工程师激励”相关需求。人才流动呈现“**战略节点驱动**”特征，跳槽集中在企业战略调整期的Q2与Q4，HR中高管岗位猎头介入率超50%，企业招聘从“履历筛选”转向“精准匹配行业适配性与项目经验”。

2026

2026年，人力资源市场发展趋势的关键词将为“**复合赋能**”与“**全球视野**”。

首先，**战略型、复合型HR需求爆发，区域能力侧重呈现分化态势**。2026年，HR市场需求将进一步向“高价值、强复合”集中，华东、华南基于产业特色形成差异化能力要求。

华东地区，外资企业本土化深化与本土企业**出海加速**，催生两大核心需求：一是国际化战略HR、跨境人才服务专家需求激增，核心聚焦“**跨文化管理+全球人才配置+跨境用工合规**”能力，需熟悉GDPR等国际数据隐私法规及H1B、EP等海外用工签证政策；二是外资企业HR一号位（CHRO/HRD）外部招聘需求持续高位，占上海HR高端岗位需求的35%，企业亟需“**组织变革全周期操盘经验+跨文化领导力**”的候选人打破内部流程固化。同时，**苏南、浙北制造业数字化转型**推动技能型人才发展专家、工厂灵活用工运营经理需求增长，核心要求“**产业工人技能培训体系搭建+AI用工调度工具应用+成本控制**”复合经验，该类岗位平均招聘周期达42天。**南京、合肥**依托高校资源，校园招聘专家、青年人才发展专员需求同比上升25%，“**产学研合作资源+数字化校招工具实操**”成为核心竞争力。

华南地区，在**跨境出海与制造升级**的双驱动下，**热门岗位TOP5格局稳固**：HRD（组织升级变革型）、跨境HR负责人、数字化HR总监、OD/TD总监、薪酬福利负责人（尤其海外薪酬）需求持续紧缺。其中，**跨境HR负责人**岗位需求增速最快，企业不仅要求候选人精通东南亚劳动法、欧盟社保体系等海外用工合规知识，还需具备“本土人才+外派团队”混合架构搭建能力，稀缺性源于“跨境合规经验+组织管理能力”双重门槛；**数字化HR总监**岗位因50%以上企业将数字化列为HR核心KPI，人才供给不足，要求候选人能落地HR

人力资源



SaaS系统、用数据驱动招聘与绩效优化，甚至具备AI招聘工具实操经验。此外，华南民企对“懂业务的HR”偏好强烈，要求HR中高管具备基础财务思维、行业认知，甚至业务部门轮岗经历，这类跨界复合型人才薪资溢价较普通HR通才高出30%至40%。

第二，人才流动加剧，跨区域、跨类型流动成常态。2026年，HR人才流动将呈现“范围更广、频次更高、匹配更精准”的特征，华东、华南的人才流动逻辑各有侧重。

华东地区，跨区域流动将持续深化。上海作为核心枢纽，其HR人才向苏州、无锡、嘉兴等周边城市的流动将从“被动选择”转向“主动布局”，这类岗位多聚焦战略型、数字化HR角色，企业提供与上海持平或略低（10%以内）的薪酬，配套灵活办公、通勤补贴等福利，“上海背景+本土产业适配”的候选人偏好度达63%。同时，**外资HR向民营企业跨界流动将持续升温**，新能源、高端制造等新兴赛道的民营企业与外资HR的国际化人才管理经验形成高度契合，具备“外资背景+民企适配能力”的候选人匹配成功率较同资质本土背景候选人高23%。

华南地区，人才流动呈现“跨界+跨境”双重特征。先进制造、跨境电商等热门赛道的HR中高管跳槽周期缩短，部分高管为“优质机会”选择裸辞，反映市场对战略型人才的争夺激烈。同时，随着华南企业出海步伐加快，具备海外派驻经验或跨境HR管理经验的人才成为流动核心，这类人才多从跨境电商、新能源企业向规模更大的出海龙头企业流动，追求更广阔的职业发展平台与国际化视野。此外，传统制造企业的HR人才向先进制造、硬科技企业转型趋势明显，需通过快速补充行业认知与数字化能力提升适配性。

第三，AI将重构HR生态，技术应用能力则成核心壁垒。2026年，AI技术将从“辅助工具”全面升级为HR工作的“核心生产力”，深刻改变HR职能形态与能力要求，华东、华南虽应用场景有差异，但技术赋能趋势一致。

华东地区，外资企业的AI应用更具前瞻性与系统性，要求HR具备“技术落地”能力。招聘COE需掌握AI人才画像构建与智能面试调度技术，学习发展COE需能运用AI培训内容生成与个性化路径推送技术，人才发展COE需通过智能工具完成人才盘点与继任者计划搭建，这一能力要求已在80%的中高端岗位JD中明确体现。同时，**数据分析能力成为基础门槛**，65%的华东企业将“数字化工具应用+业务解码能力”列为核心考核指标，候选人需熟练操作HRIS系统及Power BI等数据分析平台，能通过数据诊断组织问题、优化招聘效能。

人力资源



华南地区，AI技术应用更侧重“解决实际业务痛点”。针对先进制造企业的技术人才招聘难、留存难问题，AI智能筛选工具、人才画像系统被广泛应用，要求HR能运用技术提升招聘精准度；针对跨境企业的跨文化管理需求，AI翻译、跨文化沟通模拟工具成为辅助，HR需掌握相关工具应用以提升工作效率。值得注意的是，华南民企的数字化转型虽起步略晚，但需求迫切，数字化能力缺失的HR管理者面临“被降级”风险，AI工具实操熟练度已成为与专业能力并重的核心指标，缺乏相关经验的候选人匹配成功率不足30%。

最后，灵活用工与外包将深化，非核心职能则持续收缩。2026年，HR领域的灵活用工与服务外包将向更深层次发展，华东、华南市场规模持续扩大，同时呈现差异化特征。

华东地区，人力资源服务外包市场将持续领跑全国，非核心职能外包率进一步提升。档案管理、社保代缴、基础招聘执行等非核心职能的外包率已超60%，2至3家头部服务商主导市场，中小企业通过外包可降低30%以上人力成本。灵活用工将向中高端岗位延伸，部分企业开始尝试OD项目、数字化转型咨询等非核心战略职能的灵活用工模式，进一步优化人力成本结构。

华南地区，灵活用工聚焦制造行业与跨境业务场景。东莞、佛山的制造业企业为应对订单波动，对技能型人才的灵活用工需求增长，工厂灵活用工运营经理岗位需求上升；跨境电商企业因海外市场拓展的不确定性，对海外派驻人员、跨境招聘专员等岗位采用灵活用工模式，降低用工风险。同时，HR服务外包的需求从“事务执行”向“专业咨询”升级，企业要求猎头提供“人才测评+薪酬对标+合规咨询”打包服务，猎头的行业专业度取代人脉资源成为核心竞争力。

2026年，**对于雇主，我们建议优化激励机制与组织生态。**推行“绩效-价值”强绑定的激励机制，向战略型、复合型、数字化HR人才倾斜薪酬资源，减少全员普调；搭建灵活的组织架构，通过“一岗多能”整合非核心HR职能，降低人力成本；建立内部人才发展体系，针对不同层级HR设计差异化成长路径，如为基层HR提供数字化技能培训，为中高管提供战略解码与组织变革相关课程；关注人才跨区域、跨类型流动趋势，优化招聘渠道与人才评估标准，提升人才适配性。

华东企业可强化数字化与跨区域人才布局。聚焦战略型、复合型人才储备，针对外资企业HR一号位需求，锁定“组织变革经验+跨文化领导力”候选人；加大财务投入搭建智能HR

人力资源



体系，推动AI工具在招聘、培训、人才盘点等全流程应用，提升组织效能；优化跨区域人才吸引策略，为上海周边城市岗位设计“薪酬持平+福利升级”方案，吸引上海优质HR人才；针对制造业数字化转型需求，储备“产业工人管理+AI工具应用”复合经验人才，可通过内部培训提升现有团队技能。

华南企业可聚焦跨境合规与业务适配能力。针对跨境出海需求，重点储备精通目标市场用工合规、跨文化管理的跨境HR负责人，提供海外派驻、跨境激励等发展机会；适配先进制造与硬科技企业需求，招聘懂行业业务逻辑的HR中高管，推动HR与业务深度绑定；深化与猎头的合作，借助其行业专业度与人才资源，精准匹配“行业适配+项目经验”候选人；建立内部数字化培训体系，提升HR团队的AI工具应用与数据分析能力，适配企业数字化转型需求。

对于候选人，第一，我们建议将能力升级，向“复合+技术”双轨转型。主动向HRG（HR Generalist Plus）角色转型，在掌握HR全模块知识基础上，聚焦1至2个垂直领域（如组织发展、数字化HR）形成专业壁垒；深耕数字化与AI技能，熟练操作HRIS系统、AI招聘工具、数据分析平台，甚至学习SQL、Python等基础编程知识，将技术能力转化为核心竞争力；外资背景HR需补充民营企业运营逻辑与快速执行方法，增强跨界适配性。

第二，进行行业深耕，构建“HR+行业”跨界优势。深入理解所在行业业务逻辑与人才痛点，制造业HR需熟悉生产流程与技能培训需求，跨境电商HR需掌握跨境合规与跨文化管理知识，通过“HR专业+行业认知”提升不可替代性；跨界流动时优先选择与自身行业经验契合的新兴赛道，降低转型风险，如传统制造HR可转向新能源/智能硬件制造企业。

第三，把握流动机会，精准布局职业赛道。关注跨区域、跨类型流动趋势，华东HR可考虑上海周边城市的战略型岗位，华南HR可聚焦跨境电商、先进制造等热门赛道；借助数字化工具洞察行业人才流动动态，精准把握企业战略调整期的招聘机会；职业选择优先锁定“业务增长潜力+组织赋能空间”企业，如出海龙头企业、数字化转型中的制造业企业，为职业发展积累核心资源。

财务



2025

2025年财务领域**结构分化加剧，核心需求凸显**。中国财务招聘市场未呈现全面爆发式增长，但不少资深财务候选人表示相较于过往两年，财务市场“略有回温”。在KOS中国内地3个办公室（深圳、广州、上海）深度覆盖的华东、华南两大核心区域，经济区的结构性特征愈发鲜明，**人才供需的“冰火两重天”态势在细分领域和高阶职能中尤为突出**，为2026年的趋势演变奠定基础。

华南地区作为中国企业“出海”的前沿阵地，财务市场与跨境产业的绑定度持续深化。随着跨境电商、智能硬件及新能源产业链的全球化布局进入深水区，具备“海外财税合规”与“跨国资金管理”能力的财务人才成为市场争夺的核心。招聘数据显示，深圳、广州地区的财务经理及以上岗位中，懂欧美、东南亚税法且愿意接受海外派驻的人才，薪酬溢价较2024年显著提升，普遍处于20%至40%区间，远超普通财务岗位的薪资涨幅。值得注意的是，**华南跨境出海企业的财务高管需求已初步显现**，企业对国际法务税务协同、跨境交易合规、国际投融资尽调等能力的关注度显著上升，英语作为跨境沟通的基础工具，开始成为高管岗位的“敲门砖”。行业维度上，**传统房地产及上下游行业的财务需求持续低位运行，人才溢出效应明显**，大量资深财务人员向实体制造业、消费电子等行业回流，但转型难度较大——高科技制造与医疗器械行业已不再青睐“记账型”财务，而是迫切需求能通过数据驱动业务决策、在降本增效中发挥实际作用的“经营型”人才，佛山、东莞等制造业密集城市中，擅长成本精细化管理和供应链财务分析的人才供不应求。

华东市场则呈现外资主导下的“复合赋能型”人才需求转型。在KOS华东市场接收到的岗位需求中，外资企业全球化布局深化推动跨境合规与全球化财务人才需求同比激增30%，尤其**集中在消费电子、新能源等出口导向型外资产业**，这类人才需同时掌握中外税务规则、国际结算流程及海外子公司管控，熟悉转让定价与跨境资金池运作，且具备流利的中英文沟通能力。数据洞察与业财融合成为稀缺技能核心，财务人员需熟练运用Excel高级功

财务



能、CDA数据分析师工具，将财务数据与业务场景深度结合，为外资企业中国区的品类扩张、产能调整提供精准支撑，财务BP已成为外资企业中国区总部的标配岗位。同时，**AI工具应用能力缺口显著**，80%以上的受访外资企业已部署AI工具，RPA、智能财务系统及金融大模型的“技术落地”能力成为招聘关键考察点。值得关注的是，**华东地区大型跨国外资的财务高管岗位已出现缩减迹象**，全球战略调整与本土业务收缩导致部分高阶管理岗位整合，这一趋势在2026年将进一步蔓延至全国。

从全国层面看，**港股上市热潮的人才端效应已开始显现**。部分拟冲刺港股的企业对pre-IPO阶段的财务人才需求在2025年悄然增长，尤其是具备港股上市合规、财务披露、投资者关系管理经验的专业人才，成为企业储备的重点对象，也为2026年资本运作相关岗位的需求增长埋下伏笔。

2026

2026年，财务市场核心趋势将为**全球化与资本化双轮驱动，职能重构加速**。

2026年是“十五五”规划实施的开局之年，我们判断，财务、投融资的高管需求以及趋势会与规划中的以下重点深度绑定：**高质量发展的效率导向**，将凸显对精益财务管控、高效投融资布局型高管的需求；**芯片、AI、绿色能源等核心赛道**，会激增兼具产业认知与资本运作能力的财务投融资高管需求；**制造业高端化、智能化、绿色化转型**，要求高管具备产融结合思维与转型期财务风控能力；而**高水平开放下的“一带一路”建设、外商投资环境优化**，更催生了对精通跨境财务、国际投融资运作的高管的迫切需求。在KOS中国内地深度服务的区域中，我们看到的趋势有如下五大重点。

首先，华南出海企业财务高管需求爆发，复合型能力成核心壁垒。随着大湾区产业升级与企业全球化深度的提升，华南地区财务高管需求将主要**集中于跨境出海企业，且对核心能力的要求更为严苛**。这类企业的全球化布局将进入深水区，海外建厂、跨国并购等业务频繁，财务高管（CFO/财务总监）的角色将从“后台支持”全面转向“战略主导”，不再局限于税务申报和资金拨付，而是需前置参与企业经营战略、海外子公司顶层架构搭建、全球转让定价策略制定及汇率风险对冲等关键环节。

财务



全球化战略视野（所在行业赛道的全球体量、竞争对手、市场份额，以及所在赛道上下游的全球布局，主要投资方阵营等等的战略分析能力）、**国际法务税务合规建设能力**等，均成为首要考核指标。出海企业需应对欧美、东南亚等不同地区的财务和税法差异、外汇管理政策和贸易政策壁垒及合规监管要求，财务高管需熟练掌握跨境交易的税务筹划、外汇管制合规、国际商事法律风险规避等技能，能有效解决海外业务中的税务争议、合规审查等复杂问题。**国际投融资能力同样不可或缺**，企业在海外扩张过程中面临融资渠道搭建、跨境并购尽调、海外资金整合等需求，要求财务高管具备丰富的国际资本市场经验，能对接海外投行、基金等机构，主导跨境投融资项目的落地。此外，**英语能力已成为华南出海企业财务高管的必备条件**，需作为工作语言熟练开展海外团队沟通、资本对接、合规报告撰写等工作，部分面向东南亚、拉美市场的企业，还对**西语、越语等小语种人才有一定偏好**。具备“**英语+小语种+海外实体工厂全盘财务管理经验**”的复合型人才，将成为华南人才市场金字塔尖的争夺目标，薪酬溢价有望突破30%。

第二，港股热潮拉动资本运作人才需求，pre-IPO CFO成稀缺资源。全国范围内的港股上市热潮将进一步升温，直接拉动pre-IPO CFO及资本运作相关财务人才的需求增长。企业对具备港股上市全流程经验的财务高管需求迫切——这类人才需精通香港会计准则与上市监管规则，能主导财务合规体系搭建、上市申报材料准备、财务数据披露、投资者关系维护等核心工作，帮助企业顺利通过港交所审核并实现平稳上市。

除预上市CFO外，**擅长资本运作、并购重组、市值管理的财务人才也将成为市场热点。**企业在上市前后需开展融资、并购整合、股权激励等一系列资本操作，要求财务人员具备扎实的资本运作功底，能精准把控交易结构设计、估值测算、风险评估等关键环节。同时，港股市场对信息披露的严格要求，也推动具备“四大”审计背景、熟悉上市合规流程的财务总监需求上升，这类人才成为企业稳健登陆港股、规避监管风险的“压舱石”，薪资待遇与职业发展空间显著优于普通财务高管岗位。

第三，大型跨国外资财务高管岗位缩减，本土企业承接人才溢出。大型跨国外资企业的财务高管岗位缩减趋势将在全国范围内加剧。受全球经济环境波动、中国市场竞争加剧及企业全球战略调整影响，部分跨国外资开始收缩中国区业务或优化组织架构，导致财务副总裁、中国区财务总监等高阶管理岗位数量减少，岗位职能更趋集约化，要求任职者兼顾更多区域或业务线的管理工作。

不过，这一趋势也为本土企业带来人才红利。大量具备外资背景、拥有全球化财务视野、

财务



精通国际财务规则与数字化工具的财务高管，开始转向本土龙头企业、出海企业及拟上市公司。这类人才的流入，不仅填补了本土企业在全球化运营、资本运作等领域的能力缺口，也推动了本土企业财务管理体系的专业化、规范化升级，形成“**外资人才溢出-本土企业能力提升**”的良性循环。

第四，业财融合与数字化成通用要求，区域特征各有侧重。业财融合将成为中层财务岗位的“基准线”，数字化与AI工具应用能力成为核心竞争力，华东、华南地区虽有共性，但需求侧重存在差异。

华南地区，深圳的高科技与互联网行业中，**纯粹的核算会计岗位将进一步被财务共享中心或自动化工具替代**，企业极度强调财务人员的“业务敏锐度”——需看懂研发项目投资回报逻辑、理解营销投放转化效率，能通过财务数据发现业务漏洞并提出解决方案。同时，**出海企业对财务数字化的要求更偏向全球化适配**，需财务人员熟练运用BI工具、AI模型进行跨境财务预测与风险预警，适配全球统一的财务数据口径与管理体系，单纯依赖手工报表的工作方式将加速被淘汰。

华东地区，**外资企业的财务数字化转型更具前瞻性**，要求财务人员具备“技术落地”能力，能独立部署简单RPA流程，使用金融大模型完成政策解读、数据分析等工作。业财融合方面，快消、智能制造等领域的财务人员需深度渗透业务端，通过销售数据与成本数据的联动分析，为中国区业务的产能调整、市场拓展提供精准支撑，人机协同成为主流工作模式，“财务逻辑+技术语言+全球视野”的复合型能力成为核心壁垒。

第五，现金流管理与内控合规需求升级，适配多场景风险防控。融资环境的变化与监管趋严，推动2026年财务市场对“现金流管理”与“内控合规”的极致追求。

华南地区的独角兽企业和拟上市公司更关注“造血能力”与经营质量，擅长营运资金管理、能通过财务手段缩短现金周转周期的专家需求持续上升；同时，**跨境业务**的复杂性要求财务人员建立全流程风控体系，规避税务、外汇、合规等多重风险。

华东地区，**外资企业要求财务人员从“核算者”转变为“风险守护者”**，提前介入业务全流程，精准把握金税四期等本土政策与集团全球合规标准，在跨境交易、关联方往来等环节前置规避风险。全国范围内，拟上市企业的内控合规需求尤为突出，具备内控体系搭建、合规审计经验的财务人才，成为企业保障上市进程、实现稳健发展的核心支撑。

财务



2026年，**对于雇主，我们建议强化数字化投入，推动财务职能升级。**加大对于财务数字化与AI工具应用的投入，搭建适配业务需求的智能财务系统，提升流程效率；推行“绩效-薪酬”强绑定机制，向核心技能人才倾斜调薪资源，减少全员普调；建立内部培训体系，针对性提升财务人员的业财融合、数字化工具应用、合规风控等核心能力，降低对外招聘依赖。

对于华南出海企业，我们建议尽早搭建全球化财务团队，强化核心能力储备。针对跨境业务需求，雇主需重点储备具备国际法务税务合规、国际投融资能力的财务高管，可通过“市场化薪酬+跨境激励”组合吸引人才，提供海外派驻、跨文化培训等发展机会；建立全球化财务管控体系，适配不同地区的合规要求与业务场景；将英语能力纳入财务高管招聘的硬性指标，部分面向特定海外市场的企业，可针对性储备小语种财务人才。同时，优化人才结构，吸纳从传统行业溢出的资深财务人员，通过内部培训提升其数字化与跨境业务能力，实现人才价值转化。

对于积极引入资本的企业，我们建议提前布局资本运作人才，保障融资与上市进程。尽早储备具备上市操盘经验的pre-IPO CFO及资本运作团队，优先考虑有审计与券商背景、熟悉目标市场会计准则与上市监管规则的候选人；搭建专业化的财务合规与披露体系，为上市申报奠定基础；设计长期激励机制，绑定核心财务人才与企业上市后的发展利益，降低人才流失风险。

对于外资企业，我们建议优化组织架构，聚焦核心人才保留。面对岗位缩减趋势，需优化财务组织架构，提升岗位集约化程度，通过“一人多能”降低人力成本；重点保留具备数字化落地、跨境合规、业财融合能力的核心人才，提供清晰的职业发展路径与技能提升培训；加强与本土业务的深度绑定，调整财务人才需求结构，适配中国市场的业务特点与政策环境。

对于候选人，我们首先建议人才聚焦核心技能升级，以适配市场需求。华南地区人才需重点强化国际法务税务合规、国际投融资、跨境资金管理能力，熟练掌握欧美、东南亚等主要出海目的地的税法与合规要求；将英语作为核心竞争力深耕，达到工作语言水平；提升数字化工具应用能力，熟练运用BI、AI模型等开展财务分析与风险预警。**全国范围内**，有意向pre-IPO与资本运作领域发展的人才，可积累上市合规、财务披露、投资者关系管理等相关经验，考取CPA等核心证书，增强竞争力；关注现金流管理、内控体系搭建等技能提

财务



升，适配企业对风险防控的需求。

其次，候选人需及时把握人才流动机遇，优化职业选择。面对跨国外资岗位缩减趋势，可将本土龙头企业、出海企业、拟上市公司作为重点求职方向，这类企业不仅需求旺盛，且能提供更广阔的能力发挥空间；**华南人才**可聚焦大湾区的跨境电商、新能源等出海热门产业，**华东人才**可关注外资密集的快消、智能制造领域，精准匹配区域产业需求。

第三，我们建议树立终身学习意识，以应对职能变革。持续关注财税政策、上市规则、跨境合规等领域的变化，及时更新知识体系；主动学习RPA、金融大模型等数字化工具，提升人机协同能力；培养业务思维与全局视野，深入了解所在行业的业务逻辑，从“财务核算者”向“业务赋能者”转型，构建职业发展的核心壁垒。

法务 与合规



2025

2025年，法务合规市场**出海驱动态势凸显，对人才能力要求也随之进行升级**。中国法务合规招聘市场彻底告别“传统法律支持”定位，全面进入“**战略合规驱动**”的高质量发展阶段。受**中资出海加速、产业升级与监管强化**三重因素影响，华东、华南两大核心经济区呈现“**需求结构向出海倾斜、能力要求向战略升级、稀缺岗位供需失衡**”的共性特征，区域特色与行业需求绑定愈发紧密，为2026年趋势演变奠定了坚实的基础。

从全国范围看，**高管岗位稀缺性加剧**。两大趋势推动法务合规需求升级：一是**监管政策趋严**，使合规管理从“选修课”变为“必修课”，某些中小企业面临财税合规风险，因此，高薪财税合规专家成为争抢对象；二是**中资出海热潮全面升温**，从跨境贸易向海外建厂、全球布局延伸，带动海外合规全链条需求爆发，海外知产、诉讼、区域合规等岗位供需矛盾加剧，顶级人选招聘周期平均达180天。同时，法务合规高管岗位**持续稀缺**，企业不同发展阶段对法总能力要求差异显著，大型跨国外资法务高管岗位缩减趋势初现，为本土出海企业释放优质人才资源。

在华南地区，中资出海需求激增，合规人才成战略标配。华南地区作为中资出海核心前沿，法务合规需求与出海业务深度绑定，呈现爆发式增长。粤港澳大湾区跨境法律服务需求年增35%，华南区跨境电商/外贸公司法务岗位2025年招聘量远超2024年，岗位数量增加45%。岗位需求逻辑从“合同审查+海外律师对接”转向“**区域合规洞察+业务战略赋能**”，企业亟需能洞察东南亚、中东等目标市场合规立法导向，反向影响海外业务布局的复合型人才。

行业维度上呈现出“**出海硬核驱动**”特征：跨境电商、硬件/科技赛道需求最旺盛，占华南合规岗位需求的45%，核心聚焦海外知产布局、跨境诉讼应对与区域合规规则适配；先进制造领域（新能源、智能制造）出海增速最快，企业亟需“**技术+法律+区域合规**”复合背

法务与合规



景人才，应对海外专利壁垒、合规立法变动等核心难题；传统外贸企业出海转型带动合规体系升级，要求法务具备海外业务风险预判与合规战略搭建能力。人才流动呈现“**国际法务合规体系搭建经验为王**”的特征，具备目标市场合规洞察与战略联动经验的候选人薪资区间逐步与欧美当地接轨，专业猎头介入率超70%。

在华东地区，外资集聚，科技、AI、半导体企业出海需求增大，高端稀缺岗位供需失衡。华东地区依托跨国企业集聚与科技企业出海两大优势，法务合规需求聚焦高价值、稀缺型角色。上海、杭州、南京等核心城市的科技出海企业、跨国公司成为需求主力，海外知产、跨境诉讼、数据跨境合规三大稀缺岗位占比超55%。大部分海外诉讼合规专家岗位均要求熟练掌握目标市场法律体系与诉讼应对策略。

传统法务岗位呈现“**需求收缩但价值升级**”特征，纯文书处理、基础合同审查等事务性职能需求同比下降28%，而具备“**法律+行业+战略洞察**”复合背景的合规人才供不应求。海外知产、诉讼、合规等顶级岗位尤为紧缺，受硬件/科技出海企业海外扩张阶段与合规难题影响，市场顶级人选缺口大，头部企业为锁定人才愿意开出签字费、长期股权激励等福利。技术应用层面，38%的华东企业已将AI用于海外合规风险预判，数字化工具与业务战略结合的应用能力也与其他职能一样，成为中高端岗位核心考核指标。

2026

2026年，法务合规市场核心将为**出海、战略、稀缺性三轮驱动**，并呈现以下六个重点趋势。

第一，中资出海合规需求进一步爆发，能力要求升级至战略影响层。中资出海企业的法务合规需求将持续领跑全国，核心能力要求从“被动合规”升级为“**主动战略赋能**”。随着企业全球化布局深化，海外建厂、跨国并购、区域市场深耕等业务频繁，法务合规高管（首席合规官、海外法务总监）角色从“**风险防控**”转向“**战略引领**”，需前置参与海外市场准入、全球合规架构搭建，核心要求升级为三大维度：一是**区域合规与立法洞察能力**，精准把握目标市场合规政策走向与立法导向，提前适配业务布局；二是**业务战略联动能力**，基于合规洞察反向影响海外业务战略制定，规避区域合规壁垒；三是**跨区域资源整**

法务与合规



合能力，联动海外立法机关、行业协会、上下游合作方及竞争对手，深度参与规则制定。薪资层面，具备上述能力的复合型人才**薪资溢价能力强**。大部分企业明确要求候选人具备同等或更大规模的企业成功海外体系化经验、以及影响区域合规规则与业务战略联动的实战经验，愿意付出高薪明确挖猎特定企业的法务合规高管。

第二，海外知产、诉讼、合规顶级人才紧缺，供需矛盾持续加剧。海外知产、跨境诉讼、区域合规等细分领域顶级人才缺口将进一步扩大，成为市场最稀缺的核心资源。受硬件/科技出海企业海外发展阶段影响，企业在海外市场面临的专利侵权诉讼、知产布局壁垒、区域合规政策变动等难题日益增多，对能独立应对海外复杂法律纠纷、搭建全球知产保护体系、洞察区域合规动态的顶级人选需求迫切。而这类人才在国内大部分企业自身成长的土壤中尚未被大量培养出来，企业往往只能从大型律所以及海外引进有过相关经验的人才。

第三，法总能力要求随企业发展阶段差异化，其适配性成核心要求。法务合规高管岗位的高端稀缺属性持续强化，且企业不同发展阶段对法总能力要求呈现显著差异：初创期出海企业需“全能型”法总，具备海外合规体系搭建、基础知产布局、低成本纠纷应对能力；成长期企业需“战略型”法总，聚焦海外市场扩张中的合规风险预判、业务战略联动、跨区域资源整合；成熟期企业需“专家型”法总，深耕细分领域合规（如海外知产运营、跨境诉讼统筹、全球合规架构优化），具备行业规则影响力和号召力。

第四，数字化技术与业务深度融合后，非文书型能力进一步成为核心壁垒。AI技术与业务深度融合将重构合规生态，法务合规职能从“文书处理”全面转向“业务战略引导”。首席法务战略官、海外合规战略分析师等新兴岗位落地，要求法务熟练运用AI工具进行合规风险预判，同时具备商务谈判、内外部资源联动（律所、立法机关、上下游合作方等）、规则制定影响力等非文书能力。不会联动业务、仅擅长法务条文和合同文书工作的传统法务竞争力持续下滑，匹配成功率不足20%。

第五，跨国外资岗位缩减，本土企业承接优质人才溢出。2026年，大型跨国外资企业的法务合规高管岗位缩减趋势将在全国范围内加剧。受全球经济环境波动、中国市场竞争加剧及企业全球战略调整影响，部分跨国企业开始收缩中国区业务或优化组织架构，导致法务副总裁、中国区合规总监等高阶管理岗位数量减少。这一趋势为本土出海企业、科技企业带来人才红利，大量具备外资背景、拥有全球化合规视野、精通海外法律规则与战略联

法务与合规



动的合规人才，开始转向本土龙头企业。这类人才的流入，填补了本土企业在海外合规战略、跨境诉讼、全球知产布局等领域的能力缺口，推动本土企业合规管理体系向战略化、全球化升级。

第六，ESG（环境、社会、治理）合规与财税合规需求升级，业务融合属性强化——尤其是海外业务。 ESG法务需求有所增长，企业亟需能搭建海外ESG合规体系、应对国际ESG信息披露的专业人才。财税合规领域需求也将相应提高。区域需求呈现差异化：华东地区侧重ESG合规与海外知产的交叉应用，华南地区聚焦财税合规与跨境业务的深度适配，全国范围内，出海企业对两大领域与海外业务的融合需求最为突出。

对于雇主，我们建议，在招聘时注意**适配阶段需求，并优化激励机制，布局适合企业的法务合规生态体系**。雇主应根据企业发展阶段（**初创、成长、成熟**）**精准定位法总及合规团队能力的需求**，避免人才错配；推行“**战略价值+业务贡献**”强绑定的激励机制，向海外合规、稀缺岗位人才倾斜薪酬资源；搭建灵活的组织架构，通过“**全职+共享法务+外部律所联动**”模式优化人力成本，中小企业可采用“**AI合规工具+专项外部专家**”组合；建立内部法务合规人才发展体系，基层侧重数字化工具与业务知识培训，中高管则需聚焦战略联动与资源整合能力的提升。

尤其，**科技和硬件企业则应提前攻坚稀缺岗位，锁定顶级核心人才**。针对海外知产、跨境诉讼等稀缺岗位，提前布局招聘计划，优先锁定“**海外律所背景+目标市场实战经验**”候选人；设计有效的吸引和留任激励体系，提升顶级人才吸引力；搭建内部合规人才培养通道，从业务岗选拔潜力员工定向培养，补充稀缺岗位人才供给；加强与国际律所、专业猎头的深度合作，借助其全球资源缩短招聘周期。

从地域上来看，**华南企业应聚焦战略型合规人才，搭建全球化合规团队**。重点储备精通目标市场法律体系、具备立法洞察与业务战略联动能力的合规人才，优先考虑东南亚、中东等出海热点区域实战经验者；参考行业薪资水平，对战略型人才开出30%以上薪资溢价，搭配海外派驻、长期股权激励等福利；建立“**合规+业务**”协同机制，让合规人才深度参与海外业务战略制定，强化跨资源联动支持；针对性储备“**小语种+合规战略**”复合型人才，以适配不同区域市场需求。**华东企业需强化战略与数字化融合，以吸引高端人才**。聚焦“**合规战略+数字化+业务联动**”的复合型人才招聘，锁定具备国际合规经验与非文书能力的候选人；加大对合规数字化的投入，搭建海外合规风险预判系统，提升合规与业务的

法务与合规



协同效率；针对制造业数字化出海需求，储备“技术+法律+海外合规”复合背景人才，重点覆盖专利合规、技术出海合规等领域；优化跨区域人才吸引策略，为上海周边城市岗位设计“薪资持平+战略权限升级”方案，以吸引核心城市优质人才。

对于候选人，我们建议重点关注以下三点。

第一，将能力升级，向“战略+业务+资源”三维转型。主动向“法律+行业+战略”复合型角色转型，聚焦1至2个热点领域（如硬件、新能源、品牌、服务和平台等），深耕目标市场法律体系与立法导向；强化非文书核心能力，重点提升业务战略引导、商务谈判、跨资源联动（律所、立法机关等）、规则制定影响力等技能；补充数字化与跨领域知识，熟练操作AI合规风险预判工具，跨境法务合规方向强化英语或小语种沟通能力。

第二，进行行业深耕，构建“合规+出海业务”跨界优势。深入理解所在行业出海业务逻辑与核心合规痛点，硬件/科技人才需精通海外专利布局与诉讼应对，跨境电商人才需掌握平台规则与区域合规适配；跨界流动时优先选择所在赛道龙头或高速发展中的企业，这类企业法务合规岗位价值更高，能快速积累实战经验；密切跟踪目标市场监管政策与立法动态，及时更新知识体系，确保合规策略与业务发展同频。

第三，把握流动机会，精准布局稀缺赛道。关注已经或正在国际化的中资企业、科技企业、pre-IPO企业的招聘窗口期，这类企业需求旺盛且能提供广阔的战略发挥空间；聚焦法务体系的搭建和优化、知识产权体系布局、跨境诉讼、合规战略等稀缺技能，跨区域流动可重点关注一线出海核心城市与科技企业集聚地，以及外派海外的区域负责人岗位。



新兴科技

2025

2025年是新兴科技在传统产业从“试水”走向“深水区”的关键一年。在这一年，数字化不再仅是企业的锦上添花或资本故事的装点，而是切切实实成为了企业在存量市场博弈中的生存基石。整体招聘市场彻底告别了过去“跑马圈地”式的盲目扩张，呈现出“总量稳中有升，结构高度分化”的显著特征。企业对单纯“写代码”的技术人员需求趋于极度理性，而对**能够将技术转化为利润、解决实际商业问题的复合型人才需求**呈现井喷态势。

2025年，企业在IT与数字化领域的招聘预算并未像过去几年那样盲目扩张，而是**进行了严格的结构性调整**。虽然从宏观数据看，整体预算仍保持微幅增长，但增量的流向发生了本质改变：**资金不再流向基础建设，而是流向业务变现**。

具体而言，预算主要流向了能够直接带来业务增长（如数字营销、电商转化、私域流量运营）或显著降本增效（如智能供应链、自动化仓储）的部门。这一转变的深层原因在于，随着中国宏观经济进入高质量发展阶段，企业面临着营收增长放缓与运营成本上升的双重压力，**因此对数字化投入的ROI（投资回报率）考核极为严苛**。

在这一背景下，凡是无法在短期内证明商业价值的实验性数字化项目（如部分无场景支撑的元宇宙项目、纯展示型的大屏项目）纷纷面临预算削减或团队裁撤。这直接导致了初级IT运维、通用软件开发（CRUD工程师）以及基础测试岗位的需求出现明显回落。相比之下，核心技术岗位（如核心算法、架构设计）的预算集中度更高，企业更愿意用三个人的薪水聘请一个能解决关键问题的专家。

2025年的招聘热点呈现出明显的“双轮驱动”：一是**AI技术的场景化落地**。在零售、消费品及先进制造领域，企业不再满足于搭建庞大的数据中台或采购通用的AI模型，而是“疯狂”寻找能够利用AI算法解决具体痛点的人才。**算法工程师与数据科学家**的需求重点

新兴科技



从“模型训练”转向“模型微调与应用”。企业需要人才利用AI算法优化库存周转率、精准预测SKU销量、自动化生成千人千面的营销内容。**数字营销专家**特别是具备社交媒体（如抖音、小红书）算法推荐机制经验的专家，成为了市场上的稀缺资源。这类人才不仅要懂投放策略，更要懂背后的流量分发逻辑，能够利用AIGC工具批量生产高转化率素材。

二是**数据安全与合规的崛起**。随着《个人信息保护法》、《数据安全法》等法规的执法力度加强，以及消费者隐私意识的全面觉醒，数据合规已成为企业不可逾越的红线。**数据隐私专家与合规经理**的需求量激增，且薪资溢价明显。这一需求不仅局限于法律或风控部门，技术团队中也开始要求配备懂**隐私计算（Privacy Computing）、联邦学习（Federated Learning）**的工程师，以确保数据在进行商业利用（如精准营销、信贷风控）时的合规性与安全性。

人才结构发生了显著变化。2025年，许多大型消费品企业正式设立了“首席AI官（CAIO）”或将数字化职能从CIO体系中独立出来，导致高管层薪酬出现明显分化。**地域上**，人才继续向数字化成熟度高的一线城市及长三角、珠三角产业集群流动。**在技能层面**，市场对“单一技能”人才的容忍度降低，“懂零售的IT人”或“懂代码的营销人”这类复合型人才成为了流动性最强、议价能力最高的群体。**薪资方面**，虽然普调幅度收窄，但关键岗位（如AI产品专家、数据合规官）依然保持了20%以上的跳槽涨幅。

2026

步入2026年，中国内地新兴科技招聘市场正迎来一场从“数字化辅助”向“智能化决策”的**范式转移**。如果说过去五年的主题是企业数字化基础设施的搭建，那么2026年的核心议题则是构建能够自主感知、规划并执行任务的“智能体（AI Agents）”系统，以及实现数据能力在全员范围内的“通识化”。在这场变革中，技术不再仅仅是降本增效的工具，而是重塑商业模式与职业边界的“数字物种”。

在细分技术领域，2026年将被行业定义为“智能体元年”，AI智能体开发将占据招聘市场的核心地位。随着AI从单纯的对话者进化为具备行动能力的智能体，企业不再满足于生成文案或代码，而是要求AI能够自主完成跨系统的复杂任务。这一趋势直接催生了“AI智

新兴科技



能体架构师（AI Agent Architect）”这一关键角色的崛起。他们将逐渐取代传统的高级软件工程师，成为技术团队的灵魂人物，其核心职责不再局限于代码编写，而是设计“数字员工”的大脑，解决AI在复杂商业环境下的规划与记忆问题。相应的，技能画像也从单一的编程语言升级为“Prompt工程、业务逻辑编排与向量数据库管理”的复合能力。

与此同时，物理世界的数字化也开辟了新的战场。随着“新质生产力”政策的推进及“灯塔工厂”的普及，**具身智能（Embodied AI）的需求将IT人才的战场从云端延伸至线下边缘**。懂机器人控制算法、边缘计算以及能够将大模型进行轻量化部署的软硬结合人才将极其抢手，他们需要解决的是毫秒级的实时响应问题。在供应链领域，岗位需求也从“可视化”向“自动优化”跃迁，具备运筹学背景并能运用深度强化学习解决复杂物流调度问题的算法专家将成为刚需。此外，随着技术狂奔，关注“人”与“环境”的岗位价值日益凸显，人机协作设计师（HCI for AI）将成为AI与人类之间的“翻译官”，而ESG数字化管理岗位则在全球可持续发展浪潮下成为新的增长极。

值得注意的是，**2026年的招聘趋势不仅仅局限于技术部门的精英化，更将深刻重塑所有职能部门的用人标准——数据能力将成为全行业的“生存技能”**。对于产品经理、运营专家、市场经理及HR等非技术岗位而言，“数据分析能力”与“AI工具使用能力”将彻底告别“加分项”时代，转而成为如同使用办公软件一般的基本通识。

在2026年的职场中，“全民开发者（Citizen Developer）”概念将真正落地。市场经理不再仅凭创意说话，而是必须熟练使用SQL提取数据验证效果，并掌握AIGC工具进行素材的批量生成；运营专员需具备低代码平台搭建能力，独立构建自动化业务流程；HR则需熟练运用AI Agent进行人岗匹配分析。这种“技能通识化”趋势意味着，**不懂数据、不会使用AI工具的传统业务人员将面临严峻的职业淘汰危机**。企业在招聘时，将不再仅仅考察候选人的业务经验，而是会将“AI商（AI Quotient）”与“数据敏感度”纳入核心考核指标。

综上所述，2026年的新兴科技招聘市场正在重新定义人才的标准：对于技术人才，这是一场向“智能体架构”攀登的高峰；对于非技术人才，这是一场“数据化生存”的洗礼。**未来的理想候选人，将是那些能够驾驭智能工具、利用数据重构商业逻辑的“超级个体”**。企业与人才都需意识到，在智能体时代，工具的使用门槛虽然在降低，但解决问题的思维门槛却在急剧升高。



金融科技

2025

2025年是中国金融科技行业的分水岭之年。在这一年，全球金融科技融资额在经历了多年的下滑后迎来强劲反弹，同比增长21%至530亿美元。在这一宏观背景下，国内市场进入存量博弈的深水区，而随着全球投资者信心的重拾，海外市场正式确立为企业的第二增长曲线。整体招聘市场呈现出明显的“外热内稳、合规为王”特征，预算分配与人才流向发生了历史性的结构偏移。

2025年的招聘预算呈现出极端的“双轨制”。国内业务线的Headcount（HC）整体收缩或持平，预算主要用于核心系统的国产化替代（信创）与存量维护，增量极其有限。与之形成鲜明对比的是，**海外业务线的招聘预算激增**，部分头部支付与借贷企业的海外岗位占比首次突破30%。这一趋势得到了全球资本数据的有力支撑：2025年下半年全球投资势头加速，较上半年增长61%，特别是支付和加密货币平台在全球融资中占据主导地位（如币安在阿联酋融资20亿美元，Ramp在美国融资10亿美元）。全球资本向支付与Web3领域的集中，迫使企业必须在东南亚、中东（MENA）及拉美等新兴市场寻找增量。然而，这种预算增长伴随着严苛的ROI考核，企业倾向于用高薪聘请关键岗位的“破局者”，而非大规模招募基层员工。

热门招聘领域高度集中在“跨境支付基础设施”与“全球监管合规”两大板块。Innovate Finance数据显示，阿联酋（25亿美元）和新加坡（20亿美元）位列全球投资前五，这与中国企业出海的热点区域高度重合。随着沙特、阿联酋等国数字化转型的加速，以及香港Web3新政的深化，熟悉SWIFT体系及各国本地支付网络（如巴西PIX、新加坡PayNow）的技术与产品人才成为了抢手货。同时，由于欧盟DORA法案及各国反洗钱（AML）政策的全面收紧，具备国际视野的合规官（Compliance Officer）和风险分析师需求量飙升。此外，随着香港虚拟资产牌照的发放，Web3领域的机构级服务（托管、清算）人才也迎来了一波招聘小高潮。

金融科技



2025年，“单一技能”人才的议价能力显著下降，企业普遍在JD中增加了“语言能力”与“跨界背景”的硬性要求。例如，产品经理被要求具备英语或小语种（西班牙语、阿拉伯语）的商务沟通能力，技术人员则需掌握基本的金融合规常识。薪酬方面，虽然市场整体薪资涨幅放缓，但特定领域出现了明显的薪酬分层：拥有海外实战经验或持有国际合规证书（如CAMS、CIPP）的候选人，跳槽涨幅普遍在30%至50%之间，而纯国内背景的通用型人才涨幅则被压缩在10%至15%左右。

这一年见证了金融科技人才最大规模的“跨地域大迁徙”。大量拥有3至5年经验的中层骨干从内地一线城市流向新加坡、迪拜及香港。这不仅受海外业务扩张驱动，也是职业发展天花板的必然选择——国内互联网金融大厂的“高龄危机”促使35岁左右的资深从业者通过出海寻找新的职业生命力。同时，行业内也出现了向“产业金融”回流的趋势，具备供应链背景的金融科技人才开始受实体企业的青睐，协助构建企业自有的供应链金融平台。

2026

如果说2024年是金融科技行业的复苏之年，2025年是出海合规的爆发之年，那么步入2026年，中国金融科技人才市场将迎来一场更为深刻的结构性变革——我们称之为“**全球本土化（Glocalization）深耕期**”与“**AI智能体（Agentic AI）应用期**”的交汇点。在这一年，单纯的“流量出海”模式已触及天花板，**企业核心竞争力回归到对本地市场的深度穿透与技术应用的闭环能力**。人才需求不再单纯追求规模，而是转向追求极致的“人效比”与“复合度”。

2026年，中国金融科技企业的出海战略将彻底告别“空降兵”时代。随着蚂蚁集团、腾讯金融科技以及众多支付/借贷企业在东南亚、中东（MENA）及拉美市场的业务从“轻量级应用”转向“持牌金融机构”运营，招聘重心将发生显著偏移。市场不再需要仅能讲英语的中国产品经理，而是急需能驾驭“全球本土化”的高阶管理人才。这类Country Manager（国家经理）或区域CEO，需具备在新加坡、迪拜、巴西等地建立全套本地合规（Compliance）、政府关系（GR）及本地化运营团队的能力。企业将不惜重金寻觅那些既懂中国总部战略语言，又能与当地监管机构（如**新加坡MAS、迪拜VARA**）无缝对话的“双栖人才”。此外，随着跨境支付基础设施的完善，**熟悉Project mBridge（多边央行**

金融科技



数字货币桥)规则及跨境清算体系的架构师将成为稀缺资源。

技术招聘领域将迎来从“工具使用者”到“智能体设计者”的分水岭。依据Gartner及麦肯锡的技术趋势预测，2026年生成式AI (GenAI) 将从辅助对话 (Chatbot) 进化为具备自主决策能力的智能体 (Agentic AI)。在2026年的招聘JD中，“AI智能体架构师”与“金融大模型微调专家”将取代传统的Java/Go后端开发成为薪酬金字塔的顶端。企业迫切寻找的人才，不再只是会写代码，而是能够设计出独立的AI Agent——让其在无人干预的情况下，自主完成复杂的信贷审批链条、高频交易策略执行甚至自动化理赔闭环。这要求候选人同时具备深厚的金融业务逻辑 (Business Logic) 与前沿的Prompt Engineering (提示工程) 及工作流编排能力。

随着中国财政部《企业数据资源相关会计处理暂行规定》在2024年的实施，经过两年的市场磨合，2026年将是“数据资产入表”在金融领域全面产生商业价值的一年。“数据资产评估专家”与“跨境数据合规官 (DPO)”将成为猎头名单上的热门。金融机构需要专业人才来量化数据价值，并在符合《全球数据安全倡议》及各国隐私法 (如GDPR、PDPA) 的前提下，实现数据的跨境安全流通。隐私计算 (MPC/TEE) 工程师的需求将从研发实验室走向具体的业务落地场景。

在香港金融管理局 (HKMA) “Project Ensemble” 等项目的持续推动下，2026年的Web3招聘将褪去投机泡沫，聚焦于RWA (现实世界资产) 代币化的落地。传统的债券、房地产及贸易融资资产的链上发行将成为常态。因此，懂传统投行承做逻辑，同时掌握智能合约技术的“复合型DeFi产品经理”将是连接传统金融 (TradFi) 与去中心化金融 (DeFi) 的关键桥梁。

2026年，金融科技公司的组织架构将呈现极度的“扁平化”。由于AI Agent承担了大量初级代码编写、数据清洗及基础客服工作，初级岗位 (Junior Level) 的招聘需求预计将同比大幅缩减。企业的人才策略将转向寻找“超级个体”——即那些能够利用AI工具，一人完成过去一个小组工作量的全栈型人才。“AI商 (AI Quotient)” 将纳入核心胜任力模型，成为筛选人才的硬指标。

2026年的金融科技人才市场，是一个属于“深度复合者”和“AI驱动者”的时代。无论是深耕本地市场的Country Manager，还是构建智能决策系统的AI架构师，其核心竞争力都指向了同一个终点：在复杂的全球监管环境中，利用前沿技术实现商业价值的闭环。

金融



2025

整体金融行业

2025年金融行业招聘呈现“**总量微降、结构分化**”的格局，整体招聘需求同比下降8%，招聘预算微降5%，资源向核心领域高度集中。**传统金融板块收缩明显**，六家国有行上半年员工总数较年初减少约2.67万人，头部券商如华泰证券、招商证券从业人员较2024年末减少超千人，主要因经济环境不确定性加剧，息差收窄、利润承压倒逼机构压缩基层岗位人力成本。而**新兴领域逆势增长**，金融科技、跨境业务、合规风控三大领域招聘预算同比增幅达15%至20%，核心驱动因素包括**数字化转型深入推进、金融出海战略提速及监管框架持续完善**，机构优先将资源投向技术迭代、跨境布局与风险防控。

行业整体向“**数字化、专业化、国际化、绿色化**”深度转型，核心重点聚焦**数字金融生态构建、跨境金融服务创新、ESG合规落地及投研能力升级**。热门招聘领域呈现集中化特征：一是**金融科技领域**，AI大模型应用、大数据风控、区块链合规成为核心赛道，证券业技术人员总数较2024年增长6%，达3.66万人左右；二是**量化与公募资管领域**，头部机构及冲规模机构持续扩充策略研发团队，基本面量化、机器学习与量化结合方向需求旺盛；三是**绿色金融领域**，绿色金融产品设计、环境风险评估人才需求稳步增长，贴合双碳目标下的行业转型需求。

招聘要求彻底摆脱“唯学历、唯履历”模式，转向**技能导向与复合背景考核**。其一，“**金融+科技**”双背景成为硬性需求，计算机、数学、统计等理工专业与金融复合背景人才备受青睐，相邻领域人才凭核心技能可跨领域转入；其二，**技能体系迭代加速**，AI提示工程、自动化监管、数据叙事（storytelling）等成为高频要求，78%的机构将AI工具驾驭能力列为Top3核心素质；其三，**合规敏感度、风险决策能力等职业素养权重提升**，高端岗位普遍通过多轮面谈与能力测评筛选候选人。薪资福利方面，稀缺技术岗位薪资同比涨幅

金融



10%至15%，传统岗位薪资基本持平，福利体系侧重弹性办公、长期激励与嵌入式技能培训，核心人才可享受个性化发展路径与项目分红。

人才结构呈现“**数量瘦身、专业增肌**”的精英化趋势，本科及以上学历成为准入门槛，计算机、数据科学等理工专业人才占比同比提升8%；岗位结构两极分化，柜员、普通销售等基层岗位持续收缩，技术、研发、高端顾问岗位占比扩大。人才流动方面，行业主动离职率维持18%至20%高位，**流动方向高度集中**：传统机构人才向金融科技公司、跨境资管机构流失，稀缺技能人才离职风险最高；人才向香港、新加坡、粤港澳大湾区等金融开放前沿聚集，内部轮岗机制逐步完善，某资管公司内部流动率提升31%，灵活用工占比从12%增至20%，合约制专家在区块链研发、合规冲刺场景中占比达40%。

财富管理领域

2025年财富管理领域招聘需求同比增长20%至25%，预算向**高端服务与专业化人才**倾斜，基层销售岗位预算压缩。需求增长核心源于行业**从产品营销向顾问式服务转型**，高净值客户对综合财富规划、跨境传承、医养结合等服务需求激增；同时，**ESG投资理念普及与跨境财富配置需求上升**，推动专业人才缺口扩大。头部险企、公募基金及第三方财富机构为推动转型，专项增加健康财富规划、跨境顾问等岗位预算，中小机构则侧重内部培养优化人才结构。

行业核心发展方向为**专业化升级、服务场景多元化与合规化运营**，重点布局**高净值客户综合服务、跨境财富管理、ESG投资适配及养老金融细分赛道**。热门招聘领域包括：面向高净值客户的综合财富服务领域，跨境财富规划与传承领域，ESG投资分析与产品适配领域，以及养老金融与医养结合服务领域。头部险企推出专项招募计划，推动代理人向“金融+医养+理财”复合型角色转型，公募基金则加大财富管理顾问、基金投顾人才储备。

招聘要求侧重“**专业能力+综合服务+合规意识**”三维考核，一是需具备**跨领域知识储备**，精通理财规划、税务筹划、法商服务等技能，跨境岗位需掌握不同地区金融规则与税务政策；二是**客户服务能力升级**，要求具备长期服务意识、高净值客户维护经验与情绪价值提供能力；三是**资格认证与实战经验并重**，CFA、CFP相关认证及跨境财富服务经验成为加分项。薪资方面，高端顾问岗位薪资溢价明显，基层岗位薪资平稳，福利体系强化客户服务激励与专业技能培训，部分机构推出客户留存分红机制。

金融



人才结构向“**复合型、专业化、年轻化**”优化，具备多领域服务能力的复合型人才占比提升，80后、90后成为核心中坚力量，博士学历在理科、工科等细分方向占比上升。人才流动呈现“**向头部集中、跨领域融合**”特征，银行、券商财富条线人才向第三方财富机构、头部险企流失，具备医养、法商、跨境等稀缺技能的人才成为争夺焦点，部分从业者通过技能升级转型至高端服务赛道，基层销售岗位人员流动率较高。

数字经济融合领域

2025年金融与数字经济融合领域招聘需求呈井喷之势，整体需求同比增长25%以上，招聘预算向**技术研发、数据治理与场景落地**倾斜。需求增长核心驱动力为**金融机构数字化转型步入深水区**，传统业务线上化、智能化改造需求迫切，嵌入式金融、实时支付、智能风控等创新场景持续涌现；同时，数据安全与合规要求升级，推动数据治理、隐私计算等岗位需求激增。城农商行等区域机构加大金融科技岗招聘力度，以弥补线下网点不足劣势，头部机构则聚焦核心技术与场景创新人才储备。

行业核心发展方向为**技术与业务深度融合**，重点推进AI大模型金融场景落地、数据资产化运营、数字金融生态构建及安全合规体系升级。热门招聘领域包括：AI+金融融合应用（智能投顾、智能客服迭代）、金融数据治理与隐私计算、嵌入式金融与实时支付工程、区块链合规与数字资产服务、监管科技（RegTech）研发。其中，数据科学家、算法工程师、合规科技专家等岗位需求最为旺盛，成为连接技术与业务的核心纽带。

招聘要求凸显“**技术专精+业务适配**”双重标准，一是**硬核技术能力达标**，需熟练掌握机器学习、大数据处理、区块链开发、云原生架构等技能，部分岗位要求具备AI大模型训练与优化经验；二是**具备行业业务洞察**，能够将技术方案与金融场景深度结合，理解业务流程与痛点；三是**重视合规与安全意识**，数据岗位需熟悉数据安全法规与隐私保护要求。薪资方面，高端技术人才薪资保持高位增长，福利体系侧重技术培训、项目激励与创新奖励，弹性办公与远程协作模式成为行业常态。

人才结构呈现“**技术主导、跨域融合**”特征，计算机、数学、数据科学等理工专业人才占比超六成，具备金融与科技双重背景的复合型人才稀缺性凸显。**人才流动频繁且跨行业特征明显**，互联网、科技公司技术人才向金融机构流入，传统金融机构人才通过技能升级转型至数字化岗位；人才地域**集中于一线城市及新一线城市**，深圳、上海、北京成为数字金融人才集聚核心区，灵活用工在短期技术项目、合规冲刺等场景中应用广泛。

金融



金融行业出海领域

2025年金融出海领域招聘需求同比增幅超30%，招聘预算大幅向**跨境业务、本地化运营与国际合规**倾斜。需求增长核心源于**中资机构国际化布局提速**，在东南亚、中东、香港、新加坡等区域的业务拓展加剧人才需求，尤其是跨境支付、离岸资管、绿色金融等领域；同时，全球监管环境趋严，不同地区法规差异推动国际合规人才缺口扩大。头部中资机构及外资行纷纷增加海外岗位预算，重点招募具备本地化经验与跨文化能力的专业人才。

行业核心发展方向为**区域化深耕、本地化运营与合规化拓展**，重点布局**跨境金融服务创新、绿色金融国际合作、离岸资管业务及区域特色金融**（如东南亚普惠金融、伊斯兰金融）。热门招聘领域包括：跨境支付清算与外汇服务、离岸财富管理与资产配置、国际合规与本地化法务服务、跨境金融产品设计及营销、绿色金融跨境合作。香港、新加坡作为区域金融枢纽，岗位量年增45%，成为金融出海人才集聚核心阵地。

招聘要求聚焦“**国际化视野+本地化能力+合规素养**”，一是**具备跨文化沟通与谈判能力**，熟悉目标区域市场文化和消费习惯与商业规则，部分岗位要求掌握东南亚、中东等小语种；二是**精通国际金融法规与本地化政策**，能够应对跨境合规风险，伊斯兰金融、GDPR合规等专项能力成为加分项；三是**具备跨境业务实操经验**，熟悉离岸资管、跨境支付等业务流程。薪资方面，跨境核心岗位薪资溢价显著，福利体系包含海外派驻补贴、跨区域轮岗机会、国际化培训等，长期激励机制逐步完善。

人才结构向“**国际化、多元化、专业化**”升级，具备海外教育或工作背景、熟悉多区域金融规则的人才占比提升，复合型人才成为核心需求，既懂金融业务又具备本地化运营能力的从业者稀缺。人才流动呈现“**双向流动、区域集聚**”特征，中资机构核心人才外派需求增加，港澳及海外人才向大湾区、长三角流入；国际合规、跨境财富管理等岗位人才流动率最高，部分人才通过猎头渠道实现跨机构、跨区域流动，行业对具备稀缺区域经验的人才争夺激烈。

金融

2026

整体金融行业

2026年金融行业招聘需求**将延续结构性增长态势**，整体需求同比预计增长5%至8%，供需矛盾集中于高端复合型人才。细分领域分化持续，**金融科技、财富管理、金融出海三大板块需求领跑**，增幅分别可达25%至30%、18%至22%、30%至35%；传统银行、券商基层岗位需求继续收缩，以裁员与替补招聘并行的方式优化人才结构。人才供给紧张格局延续，83%的金融领袖预计人才短缺问题持续，核心岗位招聘周期维持在45天左右。

重点聚焦**技术与业务深度融合、国际化与合规并重赛道**。一是**AI+金融深度融合领域**，生成式AI金融应用、AI驱动风险预测成为核心；二是**跨境金融服务领域**，跨境支付清算、离岸财富管理、区域特色金融需求突出；三是**监管科技与数据安全领域**，合规即代码、零信任架构、跨境数据合规成为新热点。

重点岗位包括技术类（AI金融工程师、大模型训练师、区块链开发工程师、数据工程专家）、跨境金融类（跨境财富顾问、离岸资管经理、国际合规分析师）、投研类（量化研究员、宏观量化分析师）。**核心技能**需满足“技术专精化、能力复合化、视野国际化”，包括生成式AI提示工程、机器学习建模、跨境金融产品设计、ESG组合优化、跨文化沟通谈判能力，CFA、FRM、ESG相关认证则将成为核心加分项。

财富管理领域

2026年财富管理领域招聘需求预计同比增长18%至22%，需求增长聚焦**高端服务与细分赛道**。**高净值客户综合服务、跨境财富传承、养老金融、财富配置等方向**需求将持续旺盛，头部机构招聘需求占比超六成，中小机构侧重细分领域专精人才招聘。人才缺口集中于**具备复合能力的高端顾问与专业化分析师**，基层销售岗位需求持续萎缩。

三大细分领域将为重点，一是**家庭综合财富规划领域**，涵盖法商服务、税务筹划、财富传承等全链条服务；二是**细分人群财富服务领域**，聚焦养老金融、高净值家庭子女财富规划等场景；三是**可持续财富管理领域**，推动ESG投资理念与财富配置深度融合，开发适配产品与服务。同时，跨境财富管理向精细化发展，聚焦特定区域与客群的服务需求。

金融



重点岗位包括家庭财富顾问、跨境遗产规划顾问、养老金融服务专家、财富配置分析师、法商财富顾问。**核心技能要求**包括全链条财富规划能力、跨境税务与合规知识、养老金融产品设计与服务能力、投资组合优化能力、高净值客户关系维护与情绪价值提供能力，CFP相关认证及跨境服务经验将成为核心竞争力。

数字经济融合领域

2026年金融与数字经济融合领域招聘需求预计同比增长25%至30%，需求向**技术落地、场景创新与安全合规**集中。AI大模型金融场景落地、数据资产化运营、监管科技研发等方向需求增长显著，城农商行等区域机构数字化人才招聘需求持续释放，头部机构聚焦核心技术与创新场景人才储备，人才竞争白热化。

重点招聘细分领域包括以下三类。一是**生成式AI金融场景应用**，聚焦智能投研、智能客服、合规审查等场景落地；二是**金融数据资产化**，涵盖数据治理、数据价值挖掘、隐私计算技术应用；三是**嵌入式金融与数字生态构建**，推动金融服务与产业场景深度融合；四是金融数据安全与合规科技，适配日益严格的数据安全法规要求。

重点岗位包括生成式AI金融应用工程师、金融数据资产经理、隐私计算专家、嵌入式金融产品经理、金融数据安全工程师。**核心技能**包括生成式AI模型训练与优化、数据治理与价值挖掘、隐私计算技术应用、嵌入式金融场景设计、数据安全合规管理，同时要求具备金融业务洞察能力，能够实现技术与业务的深度适配。

金融行业出海领域

2026年金融出海领域招聘需求预计将同比增长30%至35%，需求增长聚焦**区域深耕与能力升级**。东南亚、中东等新兴市场及香港、新加坡等枢纽区域招聘需求旺盛，跨境支付、离岸资管、绿色金融跨境合作等方向需求突出。中资机构加速海外本土化团队搭建，国际合规、本地化运营人才缺口进一步扩大。

三大细分领域将为招聘重点。一是**跨境绿色金融合作**，聚焦新能源项目融资、碳资产跨境交易等场景；二是**离岸资管与财富服务**，适配全球资产配置需求；三是**区域特色金融服务**，深耕东南亚普惠金融、中东伊斯兰金融等细分赛道；四是跨境金融科技出海，推动支付、风控等技术解决方案国际化落地。

重点岗位包括离岸资管产品经理、区域特色金融专家、国际合规法务专家、海外本地化运营经理。**核心技能**包括跨境金融产品设计、绿色金融国际规则、区域金融政策解读、跨文化团队管理、多语言沟通能力，具备目标区域市场经验与本地化资源的人才将成为争夺焦点。

消费品



2025

2025年，消费品行业在**变革中重塑人才格局**。

全球及中国消费品行业在“**理性消费**”与“**情绪价值**”并行的新常态下持续演进，整体招聘需求呈现显著分化态势。传统快消（FMCG）企业普遍收缩招聘预算，部分品牌甚至采取冻结非核心岗位或裁员等措施，背后核心驱动力在于成本优化与组织提效；而具备创新基因、数字化能力突出或深耕功能性食品、宠物经济、银发健康、可持续美妆等细分赛道的企业，则逆势加大人才投入力度，招聘预算同比增长10%至20%。这一分化趋势的深层逻辑，源于消费者需求从“**量**”向“**质**”、从“**功能**”向“**体验+意义**”的核心迁移。

2025年，行业发展方向聚焦“**个性化、消费者体验升级、可持续**”三大关键词，品牌竞争逻辑已从传统渠道铺货转向通过DTC（Direct-to-Consumer）模式、私域运营、内容营销构建深度用户心智。在此背景下，热门招聘方向显著向“**用户洞察+数字运营+产品创新**”的三角能力模型倾斜，具体集中在全域营销（尤其是内容电商与私域运营）、消费者洞察、抖音/小红书等平台的电商精细化运营、绿色供应链管理，以及植物基、低糖、功能性成分等领域的产品创新研发。此外，**出海成为行业新增长引擎**，直接带动海外市场拓展、跨境合规及本地化运营人才的需求激增。

招聘要求层面**呈现显著升级特征**，企业不再满足于候选人的单一职能经验，转而**更看重“复合型能力”**——例如市场岗需同时具备数据分析与内容创意能力，且需建立内容创意与ROI的联动思维；销售岗则要求理解全渠道协同逻辑与会员生命周期管理体系等。**薪资表现呈现分化态势**，用户增长负责人、AI驱动的产品经理等核心岗位薪酬保持坚挺甚至实现小幅上涨，部分稀缺技术岗年薪涨幅达到30%以上，而中后台支持类岗位薪资则趋于平稳或略有回调。

消费品



人才结构与流动同样呈现新的行业特征。一方面，互联网大厂、新锐DTC品牌成为传统快消人才的重要流出地，尤其对中层管理者形成较强的转型吸引力；另一方面，具备海外背景（熟悉欧美/东南亚市场）或跨界经验（如从医疗健康领域转至功能性食品赛道）的人才更受企业青睐。值得注意的是，2025年行业初现“回流潮”迹象——部分曾被互联网企业高薪挖角的消费品人才，因追求业务确定性与长期价值，开始重返有深厚底蕴的传统品牌、稳健成长的国货新势力或回流外企。整体来看，行业人才结构趋向年轻化、多元化，90后管理者占比实现显著提升。

2026

2026年，消费品行业将在韧性增长下精准引才。展望2026年，消费品行业将正式进入“精耕细作”与“第二曲线探索”并行的发展阶段，整体招聘需求预计呈现温和复苏态势，但人力资源投入将高度集中于战略优先级领域。基于行业发展逻辑与市场动态，三大趋势将主导2026年人才市场格局。

第一，招聘需求从“广撒网”转向“精准狙击”。企业将更谨慎地评估人力成本投入，招聘重心明确指向能直接驱动业务增长或实现降本增效的关键角色，部分企业甚至愿意为对标竞争企业的核心关键人才支付额外溢价。

第二，重点招聘聚焦四大高潜细分赛道。其一为**情绪价值消费品赛道**，围绕“疗愈经济”、“悦己消费”的香氛、助眠食品、轻运动装备等品类，将催生大量用户心理学、感官营销、场景化产品设计相关人才需求；其二为**跨境出海2.0赛道**，不同于早期粗放式铺货模式，2026年出海业务更强调本地化运营能力，急需既懂中国供应链优势，又深谙目标市场文化、法规与社媒生态的“桥梁型”人才；其三为**银发经济与家庭健康赛道**，适老化产品、慢病营养管理、家庭护理用品等领域亟需懂老年用户行为特征、医疗合规要求及家庭场景解决方案的专业人才；其四为**可持续与循环经济赛道**，绿色包装工程师、再生材料采购专家等岗位将从“边缘支持职能”走向“核心业务职能”，成为企业重点布局的人才方向。

第三，重点岗位与技能要求中，AI融合力成为新的人才分水岭。营销融合AI、研发融合AI等具备实战经验的候选人将极受市场青睐。具体来看，**重点招聘细分领域**包括以下四大方

消费品



向。一是**AI+消费场景应用**，如AI驱动的个性化推荐、智能客服系统搭建、虚拟试妆/试穿技术落地等相关人才；二是**全球化与本地化双轨运营**，尤其在东南亚、中东等新兴市场，需兼具文化敏感度与电商基建经验的复合型人才；三是**循环经济与绿色产品开发**，从原料溯源到可回收设计的全链路ESG人才成为稀缺资源；四是**私域与社群精细化运营**，能构建高LTV（客户终身价值）模型的用户运营专家需求旺盛。

KOS预测在消费品领域，**热门岗位**将集中在五大方向。一是**“技术+消费”跨界产品经理**，要求既懂算法逻辑又深谙消费者心理；二是**全域增长操盘手**，需具备整合公私域、线上线下载流量，实现品效合一的实战能力；三是**可持续供应链专家**，需掌握碳管理工具并熟悉国际环保法规；四是**能打通“数据-洞察-转化”闭环的数字化人才**；五是**跨境本土化营销官**，核心能力在于能在TikTok、Lazada等区域平台打造文化共鸣内容。

总体而言，2026年消费品行业的人才竞争，将不再是简单的“抢人”，而是**精准的“抢对的人”**——那些能以数据驱动创新、以价值观链接用户、以全球视野布局本地市场的**复合型领军者**，将成为企业穿越行业周期、实现长期发展的核心资产。

零售



2025

2025年零售板块中高管招聘需求呈“**分化增长、精准收缩**”态势，不同细分领域表现各异。**鞋服配领域**需求同比增长12%，核心原因在于消费升级背景下品牌加速数字化转型与下沉市场扩张，区域运营、商品企划类中高管缺口尤为显著；**商超领域**需求基本持平，头部企业缩减了扩张类高管招聘，转而侧重供应链、数字化运营中高管的补充，而中小商超则因行业整合重组，核心管理岗需求出现下滑；**餐饮领域**需求同比增长10%，招聘重点聚焦于连锁运营、品牌营销、食品安全管控类中高管，这一趋势源于餐饮行业从规模扩张转向质效提升，连锁化率持续攀升。在招聘预算方面，多数企业优先**将资源倾斜于核心业务线中高管**，非核心职能中高管的预算略有收缩，**且预算重点用于人才留存与精准招聘**，而非盲目提升薪资竞争力。

尽管各细分领域需求呈现分化，但2025年零售板块三大细分领域均围绕“**数字化、精细化、品牌化**”核心方向发力。其中，**鞋服配行业**聚焦全渠道融合、私域运营与产品创新，热门招聘方向为数字化运营总监、区域零售总监、商品企划经理；**商超行业**侧重供应链优化、生鲜品类升级与线上线下一体化，热门岗位包括供应链总监、数字化运营经理、各垂类品类负责人；**餐饮行业**核心发展方向是连锁标准化、品质管控与场景创新，热门招聘细分领域为连锁运营总监、品牌营销总监、食品安全负责人，其中茶饮、快餐赛道的中高管需求尤为突出。此外，值得注意的是，三大领域均明显**加大了对“复合型”中高管的需求**，**跨界人才招聘占比较去年同期有所提升**。

伴随着行业发展方向的调整，2025年零售板块中高管招聘要求也呈现“**数字化能力刚需化、综合素养多元化**”的鲜明趋势。企业招聘不再局限于候选人的行业从业经验，更看重中高管的数字化操盘能力、跨部门协同能力与危机应对能力，其中鞋服配、商超行业明确要求中高管具备全渠道运营经验，餐饮行业则重点强调连锁标准化落地与成本管控能力，同时对合规管理也提出了更高要求。薪资方面，**整体呈温和增长态势**，中高管年薪平均涨

零售



幅在5%至8%之间，而核心关键岗位的涨幅仍可达30%以上；福利方面，企业更注重**长期激励**，股权激励、职业发展通道搭建、弹性办公等福利的占比显著提升，同时企业也**加大了人才培养方面的投入**，助力中高管能力适配行业发展需求。

在人才结构方面，35岁至45岁中高管成为行业核心群体，整体**管理层呈现出年轻化趋势**。人才流动方面，整体流动率同比下降3%，核心原因在于企业激励机制的不断完善以及行业不确定性增加，使得**人才择业更趋稳健**。同时，人才流动方向呈现“**头部集聚、跨界流动**”的特点，中小品牌中高管向头部企业流动，互联网、供应链等领域的人才跨界进入零售板块，其中鞋服配与商超领域的中高管跨界流动现象更为明显。

综上，2025年零售板块中高管人才市场呈现“**精准需求、能力升级、稳健流动**”的整体特点，**数字化能力与复合型素养**成为人才的核心竞争力。未来，随着零售行业持续迭代升级，具备综合能力与创新思维的中高管，将持续成为市场争抢的核心资源。

2026

2026年，中国零售行业人才趋势洞察以“**从‘规模优先’到‘算账成长’，人才决定未来**”为核心导向。

2025年作为中国零售行业转型的重要节点，行业已从过去对扩张的高度依赖，转向精细化运营和效率驱动，企业增长逻辑也从“规模优先”转向“价值优先”，从“跑马圈地”走向“算账成长”，这一轮变革不仅重塑了企业的战略布局，更深刻改变了人才市场结构与用人逻辑。站在2026年的起点可以明确判断，中国零售行业并未失去机会，只是失去了“粗放增长”的容错空间，正式进入“精打细算、精益求精”的算账时代——**企业算的是效率账、利润账，人才算的是能力账、价值账**，两者高度契合：企业需要能够算清账、提升效率、增加利润的实战型人才，而人才则通过解决企业实际问题，实现自身价值提升与职业发展。

2026年，零售行业将正式**进入“效率为王”的时代**，用人需求重心随之发生转移。过去，零售行业的核心讨论聚焦于“规模能否做大”，而2025年这一焦点已转向“**在当前环境下谁能打造更健康的业务模型**”。在企业运营层面，**新开店节奏明显放缓**，连锁企业布局更

零售



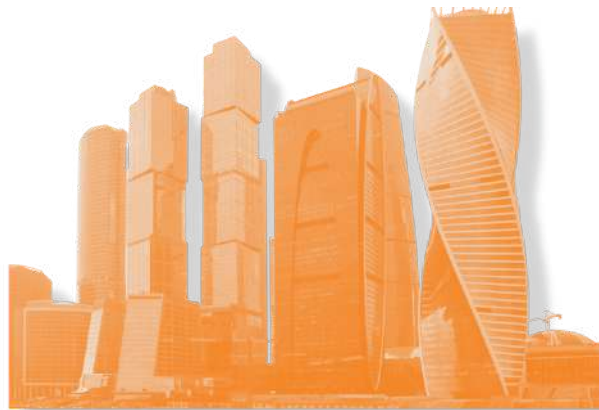
为审慎，**关店调整与门店布局优化成为常态**，**人效、坪效、库存周转率等核心指标**被提升至战略高度。在这种背景下，企业对人才的要求也发生了明显变化，从单纯的执行力，转向**数据驱动运营优化能力**。根据零售企业年报和行业报告显示，单店效率已成为抵御客流压力的核心增长点，而这一增长高度依赖于人才对数据体系与业务流程的理解与优化能力。从猎头市场的观察来看，不少企业的招聘需求正从“**门店管理经验**”向“**数字化分析、全渠道协同与模型优化能力**”倾斜，这一趋势在2026年将进一步强化。

与此同时，2026年零售行业的用人逻辑将从“**背景导向**”向“**结果导向**”深度转型。过去，行业内普遍存在“候选人来自哪里比能做什么更重要”的现象，而在2025年，这种标签式认证已逐渐失去意义，企业更关注候选人是否真正参与过业务闭环、是否对业务指标负责、是否具备可复用的解决问题方法论。换句话说，企业的用人标准已从“看你待过哪里”转向“看你做过什么、解决过什么问题”，并将这一逻辑全面嵌入岗位评价和绩效考核体系，这也意味着，企业对人才的考核指标不再局限于经验背景，**更聚焦于业务成果与实操方法论**，形成了全新的人才价值取向。

基于行业转型与用人逻辑的变化，2026年零售人才的能力需求将集中在三大方向。**其一，数字化与AI能力成为人才标配**，AI技术已不再是单纯的辅助工具，而是重构业务流程和人才能力边界的核心引擎，从AI预测库存、智能排班，到数据驱动的会员体系运营，企业正通过技术全面提升运营效率，因此，人才必须具备数据洞察与AI协同工作能力，能够将技术应用落地于业务决策与流程优化。**其二，客户体验与“情绪价值”相关人才需求持续增长**，当前消费者决策正从价格和质量导向，向情绪驱动和个性化体验导向转变，在中国市场这一趋势尤为明显，消费者希望在线上和门店获得一致、高质量、个性化的互动体验，这就要求企业重点培养懂用户体验、场景互动和社群运营的人才，以此提升客户忠诚度和复购率。**其三，本地化人才与区域创新人才更受青睐**，随着二线城市消费增速超过一线城市，例如南京奢侈品销售部分指标已超过北京，企业对**本地化和区域创新型人才**的需求显著提升，零售人才不仅要理解全国统一运营模型，更要精准掌握**区域消费结构与本地运营策略**，以支持企业精准布局和差异化发展。

零售进入“算账时代”，人才决定未来。我们认为，2026年的零售人才竞争将彻底告别“标签内卷”，进入“能力比拼”的新阶段。无论是零售运营、商品企划，还是全渠道运营，能落地、能产出结果、能解决实际问题的**人才**，将成为行业的核心资产；而只会空谈理论、缺乏数据能力和算账能力的从业者，将逐步被行业淘汰。对于从业者而言，未来几年真正拉开职业差距的，不是行业风口，也不是过往标签，而是是否站在能影响效率、结构与结果的关键位置，是否具备适配行业转型的核心能力，具体而言，就是**业务指标驱动思维、数据与AI协同能力、跨岗位与跨渠道综合能力**，这三者的交汇点，将成为新一代零售人才的核心竞争力，也是企业人才战略制胜的关键。

地产



2025

2025年，商业地产人才市场在深度调整中进行了结构性变化。

回顾2025年，商业地产行业在消费模式、资本环境与企业战略多重变量交织影响下，持续处于深度调整周期。人才市场亦随行业同步演进，呈现出**组织调整高频化、核心人才流动加速、招聘需求结构性变化**等显著特征。

据不完全统计，**2025年全年，商业地产领域至少发生157起核心人事变动**（不含监事、董事及非执行董事职务变动），涉及超过40家开发商及商业运营企业。这一现象并非孤立事件，而是当前宏观经济环境与行业周期变化的一个缩影。放眼行业内部，组织架构调整、人员流动加速、管理层更迭、业务收缩与整合、团队拆分与重组等情况频繁出现，已成为企业运营中的常态。

无论是顺应外部环境变化，还是基于企业自身战略转型与提质增效的内在需求，商业地产企业正整体迈入**深度调整期**。在此背景下，越来越多企业通过重塑组织架构、整合区域与职能管理资源、压缩管理层级，以提升组织效率，并推动业务运行模式的系统性变革。

值得关注的是，在控制成本与优化结构的同时，企业并未停止对**高质量核心人才**的投入。相反，围绕关键岗位与战略能力的引才力度持续加大，用人导向亦愈发清晰地体现出企业差异化发展路径。高管层的合理流动，在一定程度上也为商业地产行业注入新的思维方式与发展动能。

在过去这一年，我们观察到市场主要有以下四个变化。

首先，**组织架构调整持续推进，“变换打法”已成行业常态**。2025年，商业地产行业在宏



观经济调整、消费需求迭代及存量红海竞争的多重背景下，组织架构调整持续纵深推进，**“变换打法”已从企业应对危机的被动举措，转变为立足长远发展的主动选择**，成为全年行业运行的常态特征。结合赢商网、36氪等权威平台披露的新闻及行业数据来看，全年零售商业地产企业至少发生157起高管变动（不含监事、董事、非执行董事职务变动），涉及超40家核心企业，其中近半数（75起）人事变动均由组织架构调整及经营策略优化直接驱动，直观反映出架构变革对行业人才迭代的深刻影响，也印证了调整的普遍性与常态化。而调整方式主要体现在：**一是重塑职能条线，以配合企业战略转型；二是压缩管理层级，提升决策效率与组织响应速度。**

从行业整体态势来看，2025年至少有15家核心开发商及商管运营商轮番启动组织变革，部分企业一年内完成2次以上架构优化，调整频次较2024年提升约20%。**不同类型企业结合自身战略定位，形成了差异化的调整路径**：太古地产为强化内地零售业务布局，推动核心管理层与内地市场加速融合，晋升三位内地高管至战略要职，同步调整广州太古汇等关键项目负责人，适配本土化决策需求，同时推进创新业务与数字化转型深化，任命原广州太古汇总经理黄瑛统筹香港及中国内地的数字、信息技术及数字化转型工作；恒隆集团启动V.3策略，取消内地物业组合“高端/次高端”分类，适配消费者习惯转变，同时宣布行政总裁卢韦柏将于2026年荣休，提前布局管理层交接以保障策略落地，彰显存量优化的发展导向；领展启动重大组织架构与领导层调整，宣布集团行政总裁王国龙于2025年底退休，委任首席投资总裁宋俊彦与首席财务总裁黄国祥组成临时领导架构，承担行政总裁职责，同时推进董事会甄选程序物色新任CEO，确保业务运营连续性与战略推进稳定性；香港置地则聚焦高端商用物业运营，收缩内地住宅开发板块，裁撤相关业务团队，曾任武汉公司总经理的王毅斌离任后加盟沃尔玛中国，引发核心岗位人事迭代；万科落地史上最大规模组织变革，全面撤销区域公司，推行“集团一项目”扁平化管控，砍掉中间层级以提升决策效率，其商业板块印力集团同步战略升维，明确转型“市场化大资管平台”，适配存量资产运营趋势。

这些密集的调整案例，**覆盖港资、内地头部民企、国资等各类主体**，进一步印证了2025年商业地产组织架构调整的常态化，而**“聚焦核心、提质增效、适配转型”**则成为所有企业“变换打法”的核心共识。

第二，人才要求产生变化，从“经验导向”走向“能力重构”。在变化更快、竞争更为激烈且高度内卷的商业地产市场，企业对人才的要求正发生本质变化。单一经验型、路径依赖型人才已难以满足企业发展需求，**具备开放视野、跨界认知与自我迭代能力的复合型人才**成为市场核心稀缺资源。

因循守旧已难以应对复杂挑战。当前企业所面对的市场变化，诸多情形在过往周期中均未

地产



曾经历——奢侈品全球销量下滑、高端美妆消费退潮，露营、登山等户外生活方式热度逐步回落，均反映出消费趋势与商业逻辑的快速更迭。

实践表明，单纯依赖既有成功经验，反而容易错失新的发展机遇。相较之下，**具备更广阔视野、能够理性归因成功与失败、持续自我反思并勇于创新的人才**，更有可能带领企业与团队在不确定环境中实现突破。

具体到岗位能力要求上，呈现出明显的“能力叠加”趋势：

- 招商人员不仅需理解商业逻辑，更需具备品牌叙事与品牌运营能力；
- 市场营销人员需熟悉IP联动、私域运营、及内容运营能力；
- CRM与会员运营岗位则需掌握数据分析能力，并具备消费者行为预测意识。

在商业地产这一高度进化的行业中，几乎每一个岗位、每一位从业者都在不断突破既有边界，唯有持续进化者，方能在行业洗牌中被真正留下。

第三，新赛道进入高维竞争，复合型人才成为核心稀缺资源。随着商业地产加速迈向**数智化运营与资产证券化并行发展的新阶段**，行业竞争已由单一专业能力的比拼，全面升级为涵盖业务、资本与管理体的系统性能力竞争，对高端管理人才的复合背景提出了更高要求。

商业不动产REITs的推出，成为2025年商业地产行业最具标志性的政策突破之一，并有望从根本上重塑行业的资本运作逻辑。未来两年，随着试点范围的持续扩大及配套制度的逐步完善，REITs将日益成为商业地产企业重要的融资工具与退出通道，对企业的资产管理能力、信息披露水平及长期运营能力提出更高标准。

在此背景下，无论是正在物色新一任行政总裁的领展，还是着力推进“投-融-管-退”全周期闭环的新达盟，**同时具备项目操盘经验、数字化实践能力与投资视角的复合型管理人才**，均成为其重点关注与优先配置对象。

可以预见，在未来一段时期内，**能够横跨业务运营、资本运作与数字化管理多重维度的人才**，将在商业地产新赛道的竞争中持续释放更高价值，并成为企业构建长期竞争力的关键支点。

第四，行业招聘需求与预算总量趋稳，但结构产生分化。从整体招聘需求看，2025年商业地产行业并未出现全面反弹，但相较前两年已由防御式收缩逐步过渡至**选择性恢复与结构性调整阶段**。



多数开发商与运营商在招聘预算上保持审慎，新增岗位更偏向于**替代性招聘、关键岗位补强及战略性引才**，而非大规模扩张。其背后原因主要包括：

- 行业盈利模式由规模扩张向精细化运营转型；
- 资产结构与区域布局持续优化；
- 企业对组织效率与管理半径提出更高要求。

2026

回顾2025年，**AI热潮持续升温，资本市场波动不断**，商业地产行业悄然告别过去以规模为核心的竞赛，转向更注重价值与运营精细化的一年。购物中心不再一味追求头部品牌和体量扩张，而是更多贴近普通人的生活，关注日常体验与消费感受。

如果用一个词总结2025年的商业地产，那便是“退烧”——行业告别盲目追求大牌和规模的内卷，开始关注消费者的真实需求与日常体验；而展望2026年，则可用“深耕”来概括——所有趋势将在2025年的基础上落地生根，**商业空间将更细分、更贴近生活、更注重社交与情绪体验**。

伴随商业模式和消费理念的转变，2026年的商业地产招聘市场将面临**更加繁复、多元且动态的场景**。行业正在突破传统增长路径，进入全新发展阶段。基于市场变化和企业战略需求，我们预测2026年商业地产招聘市场将呈现以下十大趋势。

第一，招聘需求平稳，结构性调整持续。随着商业地产行业从规模扩张转向精细化运营，企业招聘需求将保持平稳，但岗位结构更加分化。核心岗位主要集中在资产管理、招商运营、营销推广等业务关键环节，而非大规模人员扩张。企业更加注重战略性招聘，以支撑组织效率提升和业务创新。

第二，高管层流动加速，组织架构优化常态化。组织架构调整仍将是常态，头部企业会持续通过职能整合、区域合并、管理层级优化来提升决策效率。与此同时，高管层流动速度加快。嘉里建设、龙湖、合生创展等企业在2024年引入的“新血液”高管，肩负推动新战略落地与新业务拓展的任务，其组织与业务层面的实际成效，将在2026年逐步显现并接受市场检验。

地产



第三，复合型人才成为首选。商业地产进一步迈向数智化运营与资产证券化并行发展的新阶段，企业对人才能力的要求更加复合化：既需要具备项目操盘能力，又要懂投资与资本运作，同时具备数字化管理与数据分析能力。尤其在REITs逐步推广、投资闭环打通的背景下，复合型人才将成为稀缺资源。

第四，AI、数字化与数智化能力需求提升。随着AI技术持续渗透、商业地产运营管理逐步向数智化深度转型，数字化能力已不再是加分项，而是成为2026年商业地产各类岗位招聘的关键指标，AI与数智化融合应用能力更是成为企业筛选人才的核心门槛。

企业招聘不再局限于寻找懂数字化工具操作的基础管理者，更迫切需要能熟练运用AI工具、通过数据洞察商业机会、优化运营效率、驱动业务创新的复合型数智化人才。其中，CRM系统操作、会员数据分析、消费者行为预测、数字化营销（短视频、直播、社群数字化运营）等能力，将成为招商、运营、营销、客户服务等各类岗位的核心能力要求，贯穿商业运营全流程，这一需求在港资与内地头部企业中均表现突出。

举例来说，2025年，太古地产引入国内领先的空间计算与空间智能平台元境推出的AI时尚智能体“TK Mates”。消费者可选择专属的“AI时尚搭子”，开启个性化的智能时尚体验。这不仅标志着元境在智能体商业化应用上率先落地，也显示双方正通过AI、3D实时交互与高端商业场景的深度融合，推动高端零售从传统的“流量经营”，向以“关系资产”为核心的全新商业模式战略升级。

第五，新零售与生活方式场景驱动岗位升级。购物中心正在由单一卖货场向生活方式综合体转型，招聘岗位也因此升级：招商人员需要兼顾商业逻辑与品牌运营能力，营销团队需要整合IP联动、社群运营与内容策划，客户体验岗位需具备活动策划、情绪体验管理等跨职能能力。

以购物中心总经理为例，面对存量竞争、消费分级及数字化变革压力，其角色已发生四大转型：

1. **商业空间首席产品官：**将商场视为“可迭代产品”，规划价值主张与用户体验。
2. **资产价值守护与增值者：**KPI从租金收入转向资产长期价值提升。
3. **生态系统主理人与连接者：**协调品牌、消费者、员工、业主、社区等多方资源。
4. **团队能量激发与赋能者：**通过文化、机制创新和数字化工具激发团队创造力。

第六，资产管理类岗位需求增强。随着商业地产REITs试点扩大及配套政策完善，企业对资产管理、投资、资本运作及财务分析类岗位的需求大幅提升。能从全周期视角（投-融-管-退）进行资产配置和收益管理的人才，将成为招聘重点。

地产



第七，区域与细分市场招聘差异化加剧。不同城市与区域的商业地产发展阶段不同，招聘需求呈现明显地域差异：一线城市更关注高端运营与数字化岗位，二三线城市则集中在运营、招商、社区服务与商业改造类岗位。企业人才策略也更加因地制宜，注重匹配本地消费场景和业务战略。

第八，员工体验与长期激励成为招聘吸引力关键。在高管及核心人才竞争加剧的背景下，薪酬结构和激励机制将成为招聘吸引力的重要因素。长期激励、股权或收益分享、项目奖金等方式，成为吸引复合型管理人才的关键工具。

第九，跨界与多元背景人才更受青睐。面对新商业模式和新赛道，企业偏好具备跨行业、跨岗位经验的人才。例如拥有零售、餐饮或科技背景，同时具备管理经验与数字化能力的人才，将更容易成为核心岗位的首选。

第十，组织学习与内部人才培养重要性提升。随着商业模式不断演进，企业内部培训、人才晋升路径与知识管理体系将成为战略性工具。企业将更多依赖内部人才梯队建设，打造可持续的人才供应链，以应对快速变化的市场需求。

2025年，商业地产完成了去虚向实的蜕变——告别盲目扩张和内卷式竞争，回归以人为本的本质；而2026年，这场蜕变将继续深化。

商业地产的核心是人才，企业最宝贵的资产亦是人才。降本增效固然重要，但**唯有人才的培养与留存，才能支撑企业长远发展**。如何在波动中守住关键人才、打造可持续的人才梯队，已成为穿越周期的必修课。

是时势造英雄，亦或英雄造时势，仁者见仁。但有一点可以明确：商业世界的游戏规则已经发生根本性改变。对于商业地产人而言，这是一场不断自我升维的修行——锁定“重构”与“突破”，洞察机会，果敢行动，方能在新赛道中抢占先机、赢得未来。

工业/ 新能源



2025

2025年，工业新能源行业**结构性增长与能力分化**并存。

2025年是中国工业新能源行业从“**规模扩张**”向“**质量提升**”转型的关键一年。在“双碳”目标深化、新质生产力政策推动及全球能源结构调整的背景下，行业招聘市场呈现“总量增长、结构分化、能力聚焦”的特征，企业对人才的筛选标准从“**经验匹配**”转向“**价值创造**”，传统岗位与新兴岗位的需求剪刀差进一步扩大，其中功率芯片作为新能源核心器件，其人才需求首次进入爆发期，成为行业招聘新的稀缺赛道。

从细分领域来看，**核心赛道招聘需求爆发，传统环节招聘需求收缩**。2025年，工业新能源行业招聘需求高度集中于技术研发与场景落地环节，传统生产运维岗位需求则呈现“量稳质升”态势，新增功率芯片细分领域后，核心赛道需求格局进一步优化。

在新能源汽车制造领域，需求聚焦于“**三电系统**”（**电池、电驱、电控**）与**智能驾驶相关岗位**。头部新能源车企全年研发岗招聘量同比增长35%，其中电池研发工程师（尤其是固态电池方向）、智能驾驶算法工程师、汽车结构工程师成为热门，岗位竞争比达1:8或更甚。企业不再满足于候选人仅具备单一技术能力，而是要求“**技术+场景**”复合经验。

在风电与光伏领域，需求向“**大型化、智能化**”倾斜。头部风电/光伏企业的风电运维专家、光伏电站智能化改造工程师岗位需求同比增长40%，要求候选人具备项目实战应用能力。同时，随着海外市场拓展，具备欧洲、东南亚、中东风电项目经验的人才薪酬溢价达25%至30%，远超国内同岗位水平。

在电力与储能领域，**储能系统集成、储能电池管理（BMS）及高压直流相关领域成为需求核心**。央国企及大型新能源企业的储能项目总监、BMS算法工程师岗位招聘量同比增长近

工业/新能源

50%，且对候选人的项目落地能力要求严苛，会考核储能电站的全周期管理经验。此外，随着“数据资产入表”政策落地，储能数据分析与价值挖掘人才开始涌现需求，具备数据分析与电力市场交易复合背景的候选人更受青睐。

在功率芯片领域，功率芯片作为新能源核心器件，需求迎来爆发式增长，成为2025年行业招聘新热点。招聘需求主要集中于功率芯片研发、应用、测试三大方向，功率芯片龙头企业及海外知名功率芯片企业全年招聘量同比增长60%以上，核心岗位包括功率芯片设计工程师、芯片应用工程师、车规级芯片测试工程师等。企业对候选人的核心要求是“半导体技术+新能源场景”复合能力，同时了解新能源汽车电驱、储能变流器等场景的应用逻辑，目前市场供给极度稀缺，核心技术岗位招聘周期平均达75天，薪酬较普通电子工程师溢价40%以上，头部企业甚至开出股权激励吸引人才。

从人力要求来看，招聘需求正从“单一技能”向“复合赋能”转型。2025年，工业新能源企业的招聘要求彻底告别“唯经验论”，进而转向“能力导向”，结合功率芯片领域的新增需求，核心变化体现在以下三个方面。

第一，技术能力深度与广度结合。例如新能源汽车的电驱系统工程师，不仅需精通电机设计，还需了解器件应用、热管理系统优化；光伏电站的项目工程师，需同时掌握电站设计、并网合规与智能化设备调试技能；而功率芯片领域的设计工程师，需既精通芯片器件原理、流片工艺，又熟悉新能源场景的应用需求，能解决芯片与终端设备的适配问题。KOS调研数据显示，78%的企业在招聘中高层技术岗位时，会将“跨环节技术整合能力”列为核心考核指标，招聘需求已不再集中在单一技术领域。

第二，行业认知与商业思维并重。研发岗位不再局限于技术实现，而是要求候选人理解商业价值，因此催生了一批综合类型的招聘需求，既要求候选人具备将技术方案转化为商业产品的实战经验，又要求其能主导研发项目的成本管控与市场落地，虽然该领域人才稀缺，但企业的需求客观存在，跟目前新能源行业竞争日趋激烈相关。

第三，合规与国际化能力要求凸显。随着企业出海加速，具备海外市场合规经验的人才成为稀缺资源。不同细分领域及对应区域的相关需求，均要求候选人掌握相应的合规政策、法规或国际标准，以保障相关工作及产品符合合规要求。KOS猎头团队数据显示，具备海外合规经验的项目总监及拥有功率芯片国际认证的人才，平均招聘周期达60至80天，远长于国内同岗位，且薪酬溢价普遍在30%以上。

工业/新能源

从区域特征来看，长三角、珠三角集聚效应显著。2025年，工业新能源行业人才持续向产业基础雄厚、政策支持力度大的区域集聚，长三角与珠三角核心区域的岗位需求占据全国主导地位，各类细分岗位在两大区域内形成差异化集聚格局，其中功率芯片岗位高度集中于两地，形成完善的产业链人才生态。此外，随着西部新能源基地的建设，部分西部地区生产运维类需求有所增长，但高端研发岗位仍高度依赖一线城市人才输出。

从薪酬层面来看，不同类型岗位分化显著。核心岗位薪酬保持较高增速，基础岗位薪酬则基本趋于平稳。功率芯片领域薪酬增速领跑全行业，核心技术及中高层岗位薪酬优势突出，基础生产运维岗位薪酬涨幅有限。同时，企业多通过各类激励及福利政策吸引核心人才，进一步拉大了核心人才与普通岗位的收入差距。

2026

2026年，技术迭代与全球化驱动将引发工业新能源行业的深度变革。随着新质生产力政策的深入推进、AI技术在新能源领域的场景化落地，以及企业全球化布局的深化、功率芯片等核心器件国产替代加速，工业新能源行业招聘市场将迎来“**结构性优化而非颠覆性变革**”的发展态势。KOS将核心趋势总结为以下“五大聚焦”。

第一，AI与新能源场景化融合落地，岗位需求呈现结构性升级。AI技术在工业新能源行业的应用仍处于“场景化试点与逐步落地”阶段，尚未成为行业核心生产力，其对招聘市场的影响主要体现为“现有岗位能力升级”与“细分场景新兴岗位稀缺”，而非全面重构，呈现明显的头部企业引领、中小企业跟进的差异化特征，与企业组织数字化转型节奏深度绑定，同时逐步渗透至功率芯片等核心细分领域。

细分场景新兴岗位精准爆发，需求集中于头部企业。AI与新能源的融合并未催生大规模新型岗位，而是在储能、风电、功率芯片等核心细分场景形成精准需求，以新兴储能企业、头部风电/光伏集团及功率芯片龙头企业“能源AI专家”、“芯片AI设计工程师”为典型代表。这类岗位的核心职责是推动AI技术在储能调度、环境数据自适应、设备故障预测、芯片设计仿真等场景的试点与落地，要求候选人同时具备AI能力（如强化学习、大模型应用）与新能源/功率芯片场景经验，目前市场供给稀缺，招聘周期偏长，但未形成全行业爆

工业/新能源

发式需求，但预测未来会成为增长趋势之一。

传统岗位AI能力要求呈差异化提升，并非“一刀切”式必备。AI工具的应用主要集中在技术与运维岗位，但并非所有企业均将其列为必备要求。头部企业为提升运营效率，要求光伏电站运维、储能系统调试、功率芯片测试等岗位人员，掌握AI监控系统、AI仿真工具的数据解读、基础调试技能；而中小新能源企业受限于数字化投入，对传统岗位的AI能力要求仍为加分项，核心考核重点仍是基础技术与项目经验，不存在“不懂AI即被淘汰”的普遍现象，体现了企业组织数字化转型的分层差异。

第二，全球化布局深化，“全球本土化”人才需求激增。工业新能源企业的出海已从“产品出口”逐步转向“本地化运营”，尤其是在东南亚、中东、拉美等新兴市场，海外业务的常态化推动招聘重心从“技术输出型”人才转向“本土化整合型”人才，这一趋势贴合行业出海实际情况，且与企业海外组织架构搭建、业务落地需求高度匹配，是2026年最明确的招聘趋势，结合KOS猎头一线寻访经验，行业出海招聘已从“盲目扩张”回归理性，对人才的精准度要求大幅提升。

高端管理岗位需求聚焦“全球本土化能力”。企业急需区域新能源项目总负责人、海外国家经理等岗位，核心要求是能衔接总部战略与本地市场，具备跨文化团队管理能力，推动海外项目本土化落地。这类人才需熟悉中国新能源技术标准，同时了解海外目标市场的政策法规、供应链体系，能协调本地员工与外派团队协作，目前需求集中于头部车企、储能集团及功率芯片出口企业，薪酬溢价明显，头部企业会配套海外派驻补贴、股权激励等福利，吸引核心人才搭建海外组织团队。

跨境合规与技术适配人才稀缺，招聘难度突出。全球新能源领域监管趋严，欧盟碳关税、美国《通胀削减法案》、欧盟车规级认证等政策推动跨境新能源合规专家、国际认证工程师、功率芯片国际合规专家等岗位需求的上升。这类人才需精通国际规则，同时能推动产品、项目适配本地标准，尤其是功率芯片领域，需熟悉海外车规级、工控级认证要求，目前市场供给不足，招聘周期较长，成为企业海外业务落地的核心人才瓶颈，与企业海外合规运营、风险管控的组织需求直接相关。

掌握小语种的技术复合型人才因贴合本地落地需求，备受青睐。面向东南亚、拉美等市场的企业偏向于优先招聘具备小语种（越南语、西班牙语等）技能及新能源经验的复合型人才，以对接当地政府、培训本地员工、协调供应链，这类人才贴合企业海外本土化运营的

工业/新能源

实际需求，其面试通过率与起薪均高于纯技术背景人才，是海外基层技术与运营岗位的核心招聘方向。

海外中层管理人才流动频繁，企业招聘更趋谨慎。海外总监级中层人才面临“既要打单又要搭团队、协调总部”的双重压力，流动频率较高，既有外部高薪机会吸引的主动流动，也有企业海外业务调整导致的被动离职。在此背景下，企业不再盲目高薪挖人，而是更注重人才与岗位的“极致匹配”，优先选择有对应区域、对应产品经验的候选人，以兼顾性价比与稳定性。

第三，功率芯片国产替代加速，复合型人才缺口持续扩大。功率芯片作为新能源汽车、储能、风电光伏等领域的核心器件，国产替代进程持续提速，头部企业加大自研投入，中小企业加速技术跟进，带动功率芯片领域人才需求持续爆发，成为2026年工业新能源行业招聘最核心的增长点之一，同时人才供需矛盾进一步凸显，与企业核心器件自研、进口替代的组织发展战略深度绑定，呈现“高端稀缺、中端紧张、低端饱和”的分层特征。

高端研发岗位需求激增，人才供给极度稀缺。随着功率芯片规模化量产落地，功率芯片研发总监、设计工程师、工艺工程师、芯片封装测试专家等高端岗位需求同比增长明显，核心要求需候选人既具备芯片全流程研发经验，车规级可靠性设计，又具备新能源场景应用适配经验，能解决芯片量产过程中的良率、成本问题。目前这类人才主要依赖海外回流与行业跨界，国内高校相关专业人才培养滞后，市场供给极度稀缺，头部功率芯片企业通过高薪挖人、校企合作、海外引才等方式填补缺口，资深研发人才薪酬溢价可达50%以上。

中端应用岗位需求扩容，复合能力成核心门槛。功率芯片应用工程师、芯片选型工程师、终端适配工程师等中端岗位需求持续扩大，主要集中在新能源车企、储能企业、风电光伏企业，核心职责是推动功率芯片与终端设备（电驱系统、储能变流器、逆变器）的适配、调试，要求候选人兼具半导体技术与新能源场景应用经验，能解决芯片应用过程中的兼容性、稳定性问题。这类人才多从电子、电气、新能源等行业跨界而来，纯复合人才供给不足，具备“芯片技术+新能源应用+数据分析”能力的候选人更受青睐，面试通过率与起薪显著高于单一技能人才，一线城市此类岗位年薪普遍在35万至60万，3年以上相关经验者薪资可大幅提升。

技术迭代推动岗位升级，AI应用能力成新要求。功率芯片技术迭代加速，车规级、工控级芯片需求崛起，推动现有岗位技能升级，要求研发、测试岗位人员掌握AI仿真工具、AI良

工业/新能源



率优化算法，能利用AI技术提升研发效率、优化芯片性能；同时，国际认证能力成为必备技能，具备ISO 26262、IEC 61508等国际认证经验的候选人，招聘优先级显著提升，这与企业功率芯片出海、抢占高端市场的组织需求高度契合，也推动招聘标准向“技术深度+复合能力+AI应用”转型。

第四，新型技术路线落地，细分领域专业人才需求扩容。工业新能源行业技术迭代持续加速，固态电池、钙钛矿光伏、氢能在工业领域的规模化试点与应用，带动相关细分领域人才需求爆发，同时推动传统技术岗位技能升级，与企业技术研发创新、产品迭代升级的组织需求直接相关，人才供需矛盾进一步凸显，与功率芯片技术形成协同发展态势。

固态电池领域人才缺口显著。随着头部车企、电池企业加速固态电池量产布局，固态电池研发工程师、电解质材料专家、固态电池工艺工程师等岗位需求激增，核心要求候选人具备固态电池材料研发、工艺优化、量产可行性分析等经验，目前市场供给稀缺，多数企业通过高薪挖人、校企合作等方式填补缺口，此类人才薪酬较传统锂电池研发人才溢价可达40%以上。

钙钛矿光伏人才需求快速增长。钙钛矿光伏作为光伏技术发展趋势之一，已经进入规模化试点阶段，钙钛矿研发工程师、光伏组件集成工程师等岗位需求上升，要求候选人掌握钙钛矿材料合成、组件封装、效率优化等技能，兼具光伏行业基础经验与新型技术研发能力，主要需求集中在头部光伏企业与科研转化型企业。

工业氢能相关人才需求逐步涌现。氢能在工业储能、工业供热等领域的应用逐步落地，氢能系统集成工程师、氢燃料电池运维专家等岗位开始出现规模化需求，要求候选人熟悉氢能储存、运输、应用全流程技术，具备项目落地经验，目前此类人才多从新能源、化工等行业跨界而来，纯氢能领域专业人才稀缺。

第五，跨界融合深化，跨行业复合人才成招聘新热点。工业新能源行业与电力系统、建筑、交通（船舶电动化）、家电、半导体（功率芯片）等行业的跨界融合持续深化，企业业务边界不断拓展，单纯的新能源行业人才已无法满足业务需求，跨行业复合人才需求持续上升，成为招聘市场的新亮点，与企业业务跨界拓展、多元化布局的组织需求高度契合，其中“半导体+新能源”（功率芯片方向）复合人才最受青睐。

光伏建筑一体化（BIPV）跨界人才稀缺。随着BIPV规模化应用，急需具备“光伏技术+

工业/新能源



建筑设计”复合经验的人才，如BIPV系统工程师、建筑光伏一体化设计师等，要求候选人既懂光伏组件集成、电站设计，又懂建筑结构、施工合规，此类人才多从光伏、建筑行业跨界而来，纯复合人才供给不足。

船舶电动化相关跨界人才需求上升。新能源与交通行业跨界延伸至船舶电动化领域，船舶电动化项目经理、船舶储能系统工程师等岗位需求增加，要求候选人具备新能源储能、电驱技术，同时了解船舶制造、海事法规等知识，兼具新能源与船舶行业经验的复合人才备受青睐，同时也需掌握功率芯片与船舶电驱系统的适配技术。

家电跨界储能人才受关注。大量家电企业复用家电行业的成本管控、渠道体系优势，跨界布局储能领域，急需具备“家电行业+储能技术”复合经验的人才，如储能产品成本工程师、储能渠道运营经理等，要求候选人熟悉家电行业成本管控逻辑、渠道运营模式，同时掌握储能产品知识，此类跨界人才成为家电跨界储能企业的核心招聘重点。

半导体加新能源（功率芯片方向）复合型人才招聘重点。这是2026年跨界复合人才的核心赛道，主要包括“功率芯片+新能源汽车”、“功率芯片+储能”、“功率芯片+风电光伏”三大方向，要求候选人既懂半导体芯片技术，又熟悉新能源场景应用，能解决芯片与终端设备的适配、优化问题。此类人才多从半导体行业跨界至新能源领域，或从新能源行业深耕芯片应用方向，纯复合人才供给极度稀缺，薪酬溢价显著，成为头部企业重点争抢的核心人才，与企业核心器件自研、产品性能升级的组织需求高度契合。

教育



2025

2025年是中国教育行业从“规模扩张”向“质量提升”转型的深化之年，在教育国际化政策推动、数字化转型提速及教育细分领域规范化发展的背景下，行业招聘市场呈现“总量稳增、结构聚焦、质量优先”的特征，院校及教育机构对人才的筛选标准逐步告别“唯学历、唯资历”，转向“能力导向、适配为王”（学历与资历仍为基础门槛，核心考核聚焦能力与价值创造）。其中，**中外合作办学、K-12国际学校与港澳台子弟学校、AI相关教研**三大领域招聘需求均实现同比大幅增长，成为2025年教育行业招聘市场的核心增长极，且各领域呈现鲜明的差异化招聘特征，同时也存在部分共通的人才供给痛点。

从细分领域来看，2025年教育行业**招聘需求高度集中于三大核心研究对象，各领域依托其自身发展定位，形成了差异化的招聘格局**，具体特征结合行业实际情况及KOS一线数据可总结为以下三点。

第一，在中外合作办学（大学教育）领域，招聘需求增长，聚焦高端与复合型人才。作为高等教育国际化的核心载体，受益于教育国际化政策支持，2025年中外合作办学（大学教育）招聘需求同比增长超四成，其中粤港澳大湾区、长三角区域的内地与香港合作办学（港城莞、港中深等同类院校）招聘需求占全国中外合作办学招聘总量的一半以上，成为招聘核心聚集区。这类院校的招聘需求呈现两大核心特征：一是部分岗位层级较高，校长、副校长、院系主任、学科带头人等中高层管理及科研岗位招聘量占比达25%左右，高于教育行业平均水平；二是聚焦新兴交叉学科，人工智能、大数据、理工科目等学科（契合国家战略性新兴产业发展需求）的教师及科研岗位需求激增。

第二，在K-12教育领域，国际学校与港澳台子弟学校需求升温，聚焦双语与课程适配人才。国际学校与港澳台子弟学校成为招聘核心，两者招聘需求合计相对往年保持平稳，主要集中在一线、新一线城市及粤港澳大湾区。其中，K-12国际学校招聘需求聚焦于双语授

教育



课教师（覆盖小学至高中各学段）、国际课程（IB/AP/A-Level）教师、升学指导顾问、课程总监、市场招生总监等岗位，要求候选人具备双语授课能力、熟悉国际课程体系，部分核心岗位要求具备海外K-12教育教学经验，能对接海外升学资源；港澳台子弟学校招聘需求侧重双语甚至三语（普通话、粤语、英语）教师、港澳台课程适配教师、学生管理专员等岗位，要求候选人熟悉港澳台地区课程体系、教育模式，能兼顾港澳台学生学习特点与内地教育政策要求，同时注重师德师风与跨文化沟通能力，部分岗位要求具备港澳台地区教育相关工作经验。

第三，在AI相关教育行业领域，需求激增，聚焦科技与教育复合人才。随着教育数字化转型加速，AI相关教育行业（含AI教育研发机构、智慧教学服务机构、院校AI教学配套部门等）招聘需求同比大幅增长，成为三大领域中增速最快，人才最稀缺的板块。招聘需求主要集中在两大方向：一是AI教育课程研发岗位，要求候选人具备计算机、人工智能、教育技术等相关专业背景，熟悉机器学习、自然语言处理等技术，同时了解教育教学规律；二是AI教学应用岗位，如新增熟练使用AI需求的原教学顾问/助理、智慧教学运营专员、AI学情分析师等，要求候选人具备教育行业从业经验，能熟练运用AI教学工具，协助教师开展智慧教学、分析学生学情；这类岗位的核心痛点是“科技+教育”复合人才供给不足。由于AI相关应用项目尚未正式纳入内部核心教学考核指标，目前薪酬体系也未体现出AI技能的竞争优势，加之这类具备AI能力的人才普遍偏年轻化，相较于其在教育领域的从业经验，AI技能在求职环节尚未形成颠覆性优势。但随着AI技术快速迭代发展，AI正同时承担双重角色：一方面作为教学工具与内容载体，另一方面在部分场景中逐步成为教育实施主体，深刻重塑教育形态，这类变革已在日常教学实践中持续发生。由此引发的教育人才结构与人才地图重构，目前仍处于酝酿起步阶段。

从人力要求来看，复合及适配成核心，各领域侧重点呈现差异化。三大核心研究对象的招聘要求均逐步告别“唯学历、唯资历”特征，继而转向“能力导向、适配为王”，但基于各领域的发展定位，人才能力要求呈现鲜明的差异化特征，核心均围绕“复合能力”展开，并需贴合各机构实际运营与人才战略需求，同时存在部分如沟通能力、学习能力等的共性要求。

在中外合作办学领域，三重能力缺一不可，跨文化适配成核心门槛。这类院校对候选人的核心要求是“国际化能力+本土化适配+专业能力”三重融合。国际化能力要求候选人双语（中英文）授课能力熟练，能胜任全英文或双语教学任务，熟悉海外高等教育教学模式、课程体系，部分核心岗位要求具备海外知名高校任教或科研经验。本土化适配能力要求候

教育



选人熟悉中国高等教育及招生相关政策、能推动国际课程本土化改造，尤其能适应内地与香港合作办学的“双轨制”教学与管理模式。KOS教育团队在实战招聘中发现，很多中外合作办学在招聘中高层岗位时，会将“跨文化适配能力”也列为核心考核录用指标之一。

在K-12国际学校与港澳台子弟学校领域，“双语能力+课程适配+教学实操”并重。这两类学校均将双语沟通与授课能力列为核心要求，同时注重课程适配与教学实操能力，与K-12学段教学特点高度契合。其中，K-12国际学校要求候选人熟悉IB/AP/A-Level等国际课程体系，具备国际课程教学设计、海外升学指导能力，能适应小班化、个性化教学模式，同时具备良好的家校沟通能力，能对接外籍家长与海外升学院校。结合行业现状，这类学校外籍教师流动性较强，因此对具备双语能力的本土优质教师需求正逐步提升。港澳台子弟学校要求候选人熟悉港澳台地区课程体系（如DSE），能开展双语教学，了解港澳台学生学习特点与文化背景，具备跨文化学生管理能力，同时熟悉内地教育政策，能推动港澳台课程与内地教育要求的适配衔接。此外，两类学校均优先考虑具备相应学段教师资格证、有相关教学经验的候选人，部分高端岗位对海外教育背景要求较高，但并非必备条件。

在AI相关教育行业领域，“科技能力+教育认知+落地能力”成核心。这类领域对候选人的核心要求是“AI技术能力+教育行业认知+项目落地能力”三者融合，这也是区别于传统教育岗位的核心差异。AI技术能力要求候选人熟练运用AI教学工具、掌握多种AI技术综合处理基础数据及制作教学内容；教育行业认知要求候选人了解不同学段、不同学科的教学规律，能结合教育场景优化AI教学产品或服务；项目落地能力要求候选人具备项目统筹、沟通协调能力，能推动AI教学项目在院校或机构的落地执行，解决实际教学中的痛点问题。需要说明的是，这类岗位需求中，偏技术型的岗位较多，教育行业的经验可作为加分项，但非核心要求。

从区域特征来看，中外合作办学，K-12类型的岗位需求高度集聚于政策支持有力、经济发达且教育资源丰富的区域。粤港澳大湾区与长三角是核心集聚区域，中外合作办学、K-12国际学校及港澳台子弟学校主要集中于此，其中粤港澳大湾区凭借政策优势成为两类院校的核心人才招聘阵地；AI相关教育行业除聚焦上述两大区域外，还向其他科技人才密集城市集聚。

从薪酬层面来看，各领域薪酬差异化态势明显。核心高管薪酬方面，中外合作办学薪酬领跑，K-12学校岗位薪酬持平——受区域、机构规模等因素影响存在明显差异。

教育

2026

步入2026年，随着教育国际化政策的深入推进、教育数字化转型的持续深化，以及三大核心领域的规模化发展，教育行业招聘市场将迎来“**聚焦核心、提质升级、跨界融合**”的发展态势。结合KOS教育行业招聘顾问一线实战经验、核心趋势聚焦为“**四大核心趋势**”。

第一，中外合作办学扩容提速，K-12两类学校提质，核心岗位需求持续爆发。中外合作办学与K-12国际学校、港澳台子弟学校将持续扩容提质，成为教育行业招聘的核心力量，同时岗位需求将向“**高端化、专业化**”转型，与国家教育国际化战略、区域人才培养需求高度契合，尤其贴合粤港澳大湾区打造国际教育枢纽的定位。但需注意，部分区域存在同质化竞争，中小规模机构招聘难度将进一步加大。

在中外合作办学领域，中高层管理与交叉学科人才缺口显著。中外合作办学数量将持续增加，现有院校将扩大办学规模、增设新兴交叉学科，校长、副校长、院系主任、国际交流总监等中高层管理岗位需求同比增长50%以上，要求候选人具备“**中外合作办学管理经验+跨文化协调能力+政策适配能力**”；同时，人工智能、绿色低碳、理工科交叉学科的学科带头人、骨干教师需求激增，尤其青睐“**海外知名高校背景+本土教育实践经验**”的复合型人才，

在K-12两类学校领域，课程与升学相关人才成争抢焦点。K-12国际学校将重点提质升级，聚焦国际课程研发、海外升学指导等核心岗位，招聘需求将同比增长40%以上。此类岗位要求候选人具备国际课程体系的深度运营经验、丰富的海外升学资源，能推动个性化教学与海外升学衔接，同时能熟练运用智慧教学工具，提升教学效率。结合行业现状，这类学校将逐步优化外籍教师管理体系，降低流动性，同时加大本土双语教师的培养与引进力度。港澳台子弟学校将扩大办学规模，重点招聘课程适配教师、跨文化学生管理专员等岗位。候选人需具备港澳台课程与内地课程融合适配经验，能更好地满足港澳台学生的学习与发展需求，同时候选人的跨文化沟通与学生关怀能力也颇受注重。

第二，AI相关教育行业深化发展，复合人才缺口持续扩大。AI技术与教育行业的融合将持续深化，AI相关教育行业将从“**技术落地**”向“**提质增效**”转型，招聘需求将持续爆发。同时，招聘要求将更加严苛，与行业数字化、高质量发展的组织需求高度契合，“**科技+**

教育



教育”复合型人才的需求矛盾将进一步凸显。但需警惕技术同质化、教育场景适配不足等问题，这类问题将影响相关岗位的招聘与留存。

AI教育研发岗位需求精细化。该领域将重点招聘聚焦特定教育场景的AI研发人才，如K-12的AI个性化教学算法工程师、高等教育AI科研辅助算法工程师等，要求候选人具备场景化AI技术研发能力，能结合不同学段、不同学科的教学痛点，优化AI教学产品，同时需熟悉教育数据合规要求，避免技术应用违规。

AI教学应用岗位需求扩容。随着AI教学工具在中外合作办学、K-12两类学校的普及，AI教学应用岗位（智慧教学运营、AI学情分析、AI教学培训）需求同比增长60%以上。此类岗位要求候选人具备教育教学经验与AI工具应用能力，能协助教师开展智慧教学、分析学生学情，推动AI技术与课堂教学的深度融合，同时需具备一定的培训能力，能开展教师AI工具使用培训。这类岗位门槛相对低于研发岗位，人才供给将逐步增加，但优质应用人才仍显稀缺。

跨界复合型人才成核心争抢对象。具备“AI技术+教育场景+国际视野”的复合型人才将成为招聘热点，尤其是能对接国际AI教育资源、推动AI国际课程落地的人才需求激增，这类人才多从AI科技行业跨界进入教育领域，或是深耕教育行业、专注AI应用方向，市场供给相对稀缺，薪酬溢价显著。

第三，本土化与国际化深度融合，适配型人才更受青睐。中外合作办学、K-12国际学校与港澳台子弟学校将持续深化“国际化与本土化融合”，不再盲目追求“纯海外模式”，而是更注重贴合中国学生学习特点、区域人才培养需求。AI相关教育行业则注重“技术本土化适配”，贴合不同区域、不同学段的教育需求，适配型人才将成为招聘核心。这一趋势既符合国家教育政策导向，也贴合机构实际运营需求，但融合过程中可能面临理念冲突、模式适配等问题，对人才的综合能力也有更高的要求。

在中外合作办学领域，本土化适配人才需求上升。院校将加大国际课程本土化改造力度，催生“国际课程本土化设计师”、“课程研发专员”等新兴岗位需求。此类岗位要求候选人具备海外课程体系认知，掌握中国教育教学规律，能够推动海外课程与本土课程、行业需求深度融合。

在K-12两类学校领域，适配型人才成招聘重点。K-12国际学校将重点招聘能推动国际课

教育



程与中国传统文化融合的教师，要求候选人具备中国文化素养，能在国际课程教学中融入本土文化。港澳台子弟学校将重点招聘熟悉内地与港澳台教育政策、能推动两地课程融合的人才，助力港澳台学生更好地适应在内地的学习与发展。

在AI相关教育行业，场景化适配人才稀缺。AI教学产品将向本土化、场景化转型。相关岗位要求候选人具备不同区域、不同学段的教育场景认知，能够开发适配本土教学需求的AI产品——这已成为行业招聘的新痛点。但随着行业发展，预计此类人才供给将逐步增加。

第四，受大湾区香港高才优才计划驱动，在港新建K-12国际学校的需求升温。香港高才优才计划（含高才通计划）持续发力，根据香港入境事务处公开数据，近年人才流入量稳步提升，大量高学历、高技术高端人才来港工作定居，直接带动子弟教育需求增长，进而推动香港新建K-12国际学校需求，成为K-12教育领域乃至整个教育行业的招聘新增长点，与香港打造国际人才枢纽的定位高度契合。但同时，行业也面临香港本地教育资源紧张、办学成本较高等现实挑战。

K-12国际学校新建需求集中爆发，办学定位需贴合人才子女需求。2026年，香港规划新建的K-12国际学校数量将实现明显增长，办学规模以中小型为主，定位中高端国际化教育。课程设置上，重点开设IB（含PYP小学课程）、AP、A-Level等主流国际课程，同时涵盖香港本地DSE课程，全面覆盖不同升学需求。办学模式上借鉴国际先进经验，打造双语/三语（普通话/粤语/英语）双文化教育体系，精准贴合来港高才、优才子女的教育需求与升学规划。

相较于内地K-12国际学校，2026年香港新建K-12国际学校的人才要求更具针对性，深度贴合香港本地教育场景与办学需求。候选人除需具备国际课程（IB/AP/A-Level/DSE等）教学、双语/三语授课等核心能力外，还需重点满足两大核心要求：其一，熟悉香港本地教育法规与办学规范，精准掌握高才优才计划相关教育配套政策，确保办学与教学全流程合规落地；其二，具备极强的跨文化适配能力，能快速融入香港多元文化环境，深刻理解来港高才优才子女的多国籍、多语言基础等多元背景，提供个性化教学指导与成长关怀，同时具备高效对接香港本地教育资源及升学院校的实操能力。此外，持有香港本地教师资格证或国际认可教学资质，且具备相关办学管理或一线教学经验的候选人，在招聘中将享有显著优先级。

关注我们



📍 香港特区办公室：
香港九龙尖沙咀广东道5号海洋中心610室
+852-31804988

📍 上海办公室：
上海市静安区南京西路819号中创大厦3楼116室
021-80506909

📍 深圳办公室：
深圳市南山区金地威新中心A座1502室
0755-66613117

📍 新加坡办公室：
新加坡莱佛士码头16号丰隆大厦#09-01
+65 62778589

📍 广州办公室：
广州市天河区华夏路雅居乐中心1305A
020-66256580

📍 澳门特区办公室：
澳门商业大马路70号澳门财务中心5楼A座
+853 82964387