KOS

Knowledge / Opportunity / Synergy

2025 中国人才市场招聘趋势

www.kos-intl.cn

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 和 KOS Solutions。

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方案平台，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

2013
KOS业务拓展至中国澳门

2015
KOS Executive成立

2018
KOS Staffing成立

2018
KOS业务扩展至中国内地，深圳办公室成立

2018
作为首家本土招聘公司于港交所上市

2019
KOS Solutions成立

2020
KOS于广州成立办公室

2023
KOS业务扩展至新加坡及东南亚

2024
KOS于上海开设办公室

目录

00.	前言	01
01.	人力资源	02
02.	金融	05
03.	消费品/零售	11
04.	财务	14
05.	法务与合规	17
06.	地产	20
07.	工业/新能源	24
08.	教育	28
09.	人工智能	31
10.	金融科技	34
11.	数字化	37
12.	出海	41

前言

在当今瞬息万变的商业环境中，人才市场犹如一面镜子，精准映照出各行业的发展脉络与变革趋势。

回首2024年，诸多行业历经深刻变革，招聘市场亦随之呈现出复杂多元的格局。数字化转型成为众多行业突破困境、寻求发展的核心驱动力，消费品零售行业在数字化浪潮的裹挟下积极求变，对IT及数字化人才求贤若渴；金融行业在科技的强力赋能下加速创新，PE/VC、量化、公募基金等细分领域人才需求结构深度调整；工业/新能源行业借政策东风与市场需求强势崛起，技术研发、工程建设等关键环节人才争夺白热化。与此同时，地产行业深陷深度调整期，人才流动频繁，企业对适配人才的渴求愈发强烈；教育行业在政策与技术的双重催化下多元发展，素质教育、职业教育、智能教育等赛道人才需求各有侧重；人工智能领域持续扩张，技术研发与应用人才供不应求；金融科技领域稳健前行，复合型、创新型人才备受青睐；出海业务蓬勃发展，对具备国际化视野与跨文化沟通能力的人才需求激增。

展望2025年，招聘市场机遇与挑战并存，趋势愈发清晰可辨。技术创新持续引领风骚，人工智能、大数据、区块链等前沿技术深度渗透各行业，催生出大量技术研发与应用岗位，对高端技术人才和创新型人才的争夺将更趋激烈。数字化转型步入深水区，企业对数字化复合型人才的需求呈井喷之势，此类人才既要精通前沿技术或工具，又要深谙行业或职能业务流程，成为推动企业数字化变革的关键力量。随着全球经济一体化进程的加速，出海业务有望再攀高峰，各行业出海企业在技术研发、市场拓展、供应链管理等关键领域急需大量专业人才，人才的国际化素养与跨文化协作能力将成为竞争焦点。

KOS高奥士国际凭借在人力资源领域的深厚积淀与敏锐洞察，推出《2025中国人才市场招聘趋势》报告。报告分**人力资源、金融、消费品/零售、财务、法务与合规、地产、工业/新能源、教育、人工智能、金融科技、数字化、出海十二个板块**。各板块深入剖析2024年招聘市场的热点现象与关键问题，详细解读2025年行业发展趋势对人才需求的深远影响，为企业制定科学合理的人才策略提供坚实的数据支撑与专业建议，同时也为求职者规划职业发展路径提供精准的方向指引与实用信息，助力双方在动态变化的人才市场中携手共进，实现共赢发展。

人力资源

2024

2024年，人力资源领域在诸多主题的交织影响下经历了深刻变革。**AI智能管理、ESG、DE&I、组织架构升级以及人效提升**成为贯穿全年的核心主题，深刻重塑了人力资源部门的运作模式。企业内部的人力资源从业者们积极响应，将创造更大价值服务内部客户作为首要目标，努力适应企业在不同发展阶段的多元需求。

在这一过程中，科技浪潮成为HR提升自我的强大助力。**AI技术广泛应用于招聘、绩效、流程管理等各个工作场景**，帮助从业者获取更精准的数据分析，进而挖掘企业在人力资源管理方面的潜在改善空间。借助这些技术支持，HR得以从繁琐的事务性工作中解脱出来，将更多精力投入到战略层面的思考与决策。

组织变革的浪潮中，**HR们逐渐展现出“六边形战士”的特质**。他们不仅在传统管理领域持续深耕，实现精细化运作，更积极投身业务一线，深入了解企业业务流程与战略目标。通过与各部门的紧密协作，HR们能够从业务视角出发，为公司精心设计最高效的组织结构，确保组织架构与企业战略相匹配，实现资源的最优配置。同时，他们还致力于制定充满人文关怀的政策福利制度，关注员工的工作体验与职业发展，增强员工的归属感与忠诚度，从而提升企业整体凝聚力与竞争力。

区域市场方面，华东市场的HR在职业选择上呈现出鲜明特点。根据我们的访问，52%的HR**将稳定性以及行业的平稳或增长周期置于首位**，这反映出在当前复杂多变的经济环境下，大多数HR更倾向于在相对稳定的平台上发展，降低职业风险。15%的HR则更关注薪资待遇和工作内容，他们在追求物质回报的同时，也注重工作本身的价值与挑战性。而其余HR仍处于观望状态，这表明他们在面对市场不确定性时，采取谨慎态度，等待更合适的机会出现。

华南地区作为中国民企经济发展的活跃区域，人力资源市场呈现出独特的发展态势。受国

家政策推动，**“专精特新”成长型企业，尤其是硬科技领域的先进制造企业**蓬勃发展，这也对HR人才提出了更高要求。这些企业需要**经验成熟、视野开阔的HR专业人士**，能够助力企业构建适应创新驱动发展的人力资源管理体系，吸引和留住高端人才，推动企业技术创新与转型升级。

中企出海战略的加速实施，为华南地区的人力资源市场带来了新的机遇与挑战。跨境业务的迅猛发展使得相关人才需求持续旺盛，而**HR的在地经验成为企业海外运营的关键因素**。在“一带一路”沿线国家和东南亚地区，企业面临着复杂的用工合规、纳税等问题，急需具备深厚的当地政策法规知识和丰富的实践经验的HR人才，为企业海外业务的顺利开展保驾护航。

传统消费品、房地产、金融行业在2024年经历了深刻变革，其人力资源中高管需求整体低迷。然而，在垂直市场、资产管理、金融科技等细分领域，仍存在一定的人才需求空间。这些领域对HR的专业素养要求极高，需要他们**具备扎实的专业基础，能够迅速把握市场动态和业务变化趋势**。同时，HR还需**将知识与经验进行有效整合，形成结构化的思维模式**，以便在不同业务场景中灵活运用，为企业提供精准的人力资源解决方案，助力企业在细分市场中脱颖而出。

总之，2024年人力资源领域在多方面因素影响下呈现出多元变化态势，各区域和行业对人力资源人才的需求差异显著，这也促使人力资源人才在2024年需不断提升自身能力和适应性，以更好地应对复杂多变的市场环境和企业发展需求，在推动企业发展中发挥更为关键的作用。

2025

展望2025年，人力资源领域将继续沿着2024年开辟的道路前行，同时也将面临一系列新的挑战与机遇。随着AI技术在企业管理中的深度融合，**主动拥抱“数智化”转型将成为人力资源板块的必然趋势**。这不仅要求HR熟练掌握各类数字化工具，如智能招聘系统、人力资源数据分析平台等，还需具备将数据转化为有价值决策依据的能力。通过对人力资源数据的深度挖掘与分析，HR需要能够精准预测人才需求、优化人才配置、评估培训效果等，为企业提供更具前瞻性和战略性的人力资源支持，助力企业在激烈的市场竞争中抢占先机。

雇主品牌建设与人才吸引将成为企业在2025年的重要战略任务，HR在其中扮演着关键角

色。在人才竞争日益白热化的市场环境中，优秀人才成为企业发展的核心竞争力。HR需要通过多种渠道和手段，全方位展示企业的文化价值观、发展前景、员工福利等优势，塑造独特而有吸引力的雇主品牌形象。积极开展雇主品牌营销活动，提升企业在人才市场的知名度和美誉度，吸引更多优秀人才的关注与加入。同时，**HR还需关注员工体验，营造良好的工作氛围和企业文化**，提高员工满意度和忠诚度，从而实现人才的吸引与保留双丰收。深入业务、寓管理于服务将是HR在2025年的核心能力要求。HR不再仅仅是人力资源政策的执行者，**更是业务发展的战略合作伙伴**。他们需要深入了解企业业务流程和战略目标，与业务部门紧密协作，根据业务需求制定个性化的人力资源解决方案。通过有效的人才管理策略，如精准招聘、个性化培训与发展、科学的绩效管理等，确保企业在各个发展阶段都能拥有合适的人才，并充分激发员工的潜力，**通过推动“事”与“人”的持续匹配，推动个人绩效与组织绩效的共同提升**。

与此同时，随着企业变革发展，**人力资源专家类岗位同样重要**，如薪酬绩效、组织发展、SSC、HRIS等岗位在企业精细化管理和数字化转型进程中，将继续发挥不可或缺的专业支持作用，其需求也将保持强劲态势。

2025年，人力资源领域将深度融合技术与业务，在数智化转型、人才管理与专业支持等方面持续发力，人力资源人才需全面提升自身能力，以适应企业发展需求，在推动企业人力资源管理优化升级、实现企业战略目标中发挥核心驱动作用，为企业在复杂多变的市场环境中保持竞争力提供坚实保障。

金融

2024

PE/VC

2024年，PE/VC领域的招聘格局发生了显著变化。**整体招聘需求虽呈现增长态势，但增长速度有所放缓**。其中，**科技背景和跨学科知识人才备受青睐**，尤其是在AI、半导体、新能源等硬科技领域，而传统行业投资人才需求则相对稳定或略有下降。这一现象的背后，是科技创新成为经济发展核心驱动力，大量资本涌入硬科技领域，促使PE/VC机构加速布局，从而调整了招聘需求结构。

在预算方面，**头部机构为增强在热门赛道的投资竞争力，增加招聘预算以吸引高端人才和新兴领域专业人才**。然而，中小规模机构受市场募资难度加大、投资回报周期延长等因素影响，招聘预算相对紧张，更倾向于**通过内部培养和外部合作来满足人才需求**。

行业整体朝着**专业化、多元化和国际化**方向发展，投资策略更注重早期投资和长期价值投资，投资领域除传统TMT、消费、医疗健康领域外，硬科技和新兴产业，如ESG相关领域成为热点。热门招聘方向集中在**科技投资领域和新兴交叉领域**。例如，AI投资人才，包括算法工程师转投资岗、具有行业研究经验的投资分析师，半导体领域的芯片设计、制造工艺专业人才，新能源汽车行业相关专业投资人才等在科技投资领域需求旺盛。在新兴交叉领域，金融科技复合型人才以及生物科技与AI融合领域的投资人才成为热门。

招聘要求上，学历背景方面，**知名高校硕士、博士学历在优质岗位竞争中优势明显**，科技类投资岗位博士学历占比逐渐增加。专业技能方面，财务、法律和行业研究仍为核心，**但新兴技术理解和应用能力成为重要加分项**，如能掌握数据分析工具和编程语言进行市场趋势预测和项目评估等。实践经验方面，**更看重项目经验、行业资源以及创业经历**（针对早期投资岗位）。综合素质方面，**沟通、团队协作、创新思维和抗压能力**等要求日益提高。

薪资结构调整为保持相对稳定的基本工资，**绩效奖金则与投资项目业绩挂钩更紧密，增加长期激励措施**，如项目跟投、股权期权等。

人才结构呈现多元化和专业化趋势，除金融、经济专业外，理工科背景人才增多，尤其是在科技投资领域，形成跨学科人才团队；另外，随着行业的细分和专业化发展，出现了专注于特定领域的专业人才，如专注于半导体投资的专家、绿色金融领域的分析师等。人才流动受市场环境和机构策略影响，部分机构业务调整导致人才在行业内流动。

量化及公募资管

量化行业在2024年呈现出不同机构招聘策略分化的特点。部分机构如佳期投资、宽德投资等招聘需求增加，**以扩充人才进行策略研发和技术升级应对市场竞争**。然而，受市场风格切换、监管加强等因素影响，上半年国内股票量化私募管理规模下降超4000亿元，诸多昔日百亿级量化私募业绩受挫，部分机构如稳博投资、衍复投资**招聘谨慎**。但**头部量化机构和冲百亿规模机构**如九坤投资、天演资本等持续看好相关业务，**招聘需求增加**。

行业整体发展方向为**加强合规与风控，落实程序化交易报告制度等**；注重策略迭代创新，挖掘基本面因子，控制交易频率和风格暴露；深化技术与数据应用，如利用大语言模型优化策略。热门招聘方向包括量化研究员（基本面、高频方向等）、量化开发工程师、机器学习研究员、高频交易员、风控专家等。招聘要求上，**技术能力要求提高**，需熟练掌握多种技术工具；专业背景多元化，理工科背景受青睐；**实践经验和项目经历受重视**。薪资福利方面，薪资水平保持竞争力，**入行薪酬较高，福利多样，部分机构采用长期激励机制**。人才结构上，**技术与投研人才并重，跨学科人才融合**。人才流动方面，**从卖方流向买方，机构间流动频繁**。

公募基金行业中，**头部公募**如易方达基金、南方基金等招聘岗位全面且稳定，覆盖投研、营销、金融科技和运营等多领域，因其业务规模大、创新业务多。**中小公募**受资源限制，倾向聚焦投研、销售等核心领域，部分小型公募因经营压力选择放弃校园招聘或减少招聘规模。

大湾区金融

大湾区金融领域在2024年招聘需求稳步增长，特别是**金融科技、绿色金融、跨境金融**等领域。这得益于大湾区建设推进，金融机构加大布局和业务拓展力度，政策优势和经济活力吸引大量金融资源集聚，金融机构在科技金融创新、绿色金融发展、跨境金融业务拓展

等方面迎来新机遇，竞争也日益激烈，促使其加大人才投入。

整体发展方向为**国际化、科技化、多元化，加强与港澳地区金融合作，应用金融科技推动数字化转型，**丰富金融业态。热门招聘方向包括金融科技领域的研发和业务拓展人才，如区块链工程师、人工智能算法专家、金融科技业务拓展人才等；绿色金融领域的产品设计与研发人才和环境风险评估与管理人才；跨境金融领域的业务专家、国际金融市场分析师以及具备多语言和跨文化沟通能力的人才。

招聘要求上，**专业能力与综合素质并重**，除金融专业知识外，对新兴领域专业知识技能要求提高，同时对沟通协调、团队合作、创新意识和应变能力等综合素质要求更高。**学历与经验结合**，本科及以上学历是基本要求，新兴领域硕士、博士更具竞争力，注重工作经验和项目经验。**跨文化与跨领域能力受重视**，具备跨文化沟通和跨领域知识背景的复合型人才优势明显。**薪资水平整体提升**，热门领域和关键岗位待遇较高，**薪资结构灵活多样**，福利不断优化，包括补充商业保险、企业年金、各类补贴等，部分机构还提供个性化福利待遇。

人才结构逐渐向高端化、国际化和复合型发展。高端金融人才集聚，港澳和海外人才涌入，新兴领域专业人才与传统金融人才融合。人才流动频繁，大湾区内部城市间以及与港澳地区人才互动增多，国际金融机构设分支机构吸引海外人才加入。

2025

PE/VC

展望2025年，PE/VC行业招聘需求有望继续保持增长，但增长速度可能受宏观经济形势、政策环境和市场竞争状况影响而波动。预计对投资专业人才的需求将增长**10%至15%**左右，**新兴科技领域和具有创新性商业模式的投资方向人才需求将更为强劲**。随着行业竞争加剧，具有**差异化优势和专业特长的人才将备受追捧**，如特定行业领域专家型人才和能够为被投企业提供战略规划、运营管理、市场营销等增值服务的综合型人才。

重点招聘细分领域将聚焦**前沿科技领域**，如量子计算、基因编辑、VR/AR 等，对这些领域具有专业知识和投资经验的人才需求大增。**新消费领域**（如直播电商、社交电商、无人零售等）也将持续涌现投资机会，对了解消费者行为变化、熟悉新消费业态运营模式的投资人才需求较高，如专注于消费领域的投资经理、新消费行业研究员等。

在重点岗位及技能方面，投资决策岗位如首席投资官、投资合伙人等高层岗位，要求候选人具备丰富投资经验、敏锐市场洞察力、卓越领导能力和广泛行业资源。技术与数据分析岗位，如数据科学家、量化投资分析师、技术分析师等，需扎实专业知识和熟练技术能力，为投资决策提供量化支持。投后管理岗位，如投后经理、运营顾问等，需具备企业管理经验、行业资源和专业技能，助力被投企业发展和顺利退出。

量化行业

2025年量化行业**招聘需求整体将呈增长趋势**。市场复杂性和不确定性增加，促使量化机构不断研发新投资策略，如开发适应市场风格切换和宏观经济形势变化的策略，**将大幅提升对策略研发人员的需求**，包括多因子模型优化、宏观量化分析、机器学习与量化结合等方面专业人才。

技术升级需求也将带动人才需求，随着数据量增长、计算能力提升和人工智能技术演进，量化机构需招聘更多具备深厚技术功底的人才，如数据工程师、算法工程师、高性能计算专家等，以优化技术架构，提高交易系统性能和效率。同时，合规风控要求加强，量化机构将更注重招聘熟悉金融法规、具备丰富风控经验的专业人才，如合规专员、风控经理等。

重点招聘细分领域集中在**机器学习与人工智能**，相关的数据科学家、机器学习研究员等岗位将备受青睐，以深化其在量化投资中的应用。**大数据与数据分析领域**，具备处理和分析海量数据能力的人才将成为重点招聘对象。**高性能计算与云计算领域**，高性能计算工程师、云计算架构师等岗位需求增加，构建高效计算基础设施。**金融工程与衍生品领域**，招聘熟悉金融工程原理、精通衍生品定价和风险管理的专业人才，开展相关量化投资策略。

重点岗位及技能方面，量化研究员需具备多学科知识和量化分析工具技能，深入研究市场挖掘投资机会。数据科学家精通数据处理和分析技术，为投资决策提供数据支持。算法工程师掌握算法设计和优化技巧，应用于交易系统开发。量化开发工程师具备编程和软件开发能力，维护交易平台稳定运行。风控经理熟悉风险控制方法，建立完善风险管理制度。合规专员确保机构运营符合法规要求。

公募基金

2025年公募基金行业总体**招聘需求将增长但节奏放缓**。虽A股市场预期向好、行业自身发展和业务拓展推动需求增长，但因2024年监管变严、降薪裁员及部分公募收益不佳，目前

仅头部资管招聘需求增加，中小型公募多为替补招聘且无猎头预算。

数字化转型将持续推动需求，公募基金行业需大量金融科技人才，从投研环节的数据挖掘分析到运营管理的数字化改造等，都需要专业技术人才提升效率和竞争力。业务多元化也将带动需求，“固收 +”、衍生品投资交易、基金投顾等业务热度不减，促使招聘相关领域专业人才，如固收投资经验丰富的基金经理、衍生品交易策略熟悉的投资专员、专业投顾人员等。

重点招聘细分领域包括**金融科技领域**，数据科学家、算法工程师、软件工程师等岗位需求旺盛。**投研领域**，权益市场活跃使新能源、人工智能等重点板块的研究员和分析师以及量化研究员需求增加。**风险管理与合规领域**，监管严格促使招聘风险管理专家和合规专员。**财富管理与市场销售领域**，为拓展客户群体，财富管理顾问、基金销售经理等人才受市场青睐。

重点岗位及技能方面，投资经理、基金经理需深厚金融知识、敏锐市场洞察力、投资经验、风险管理和团队管理能力。研究员、分析师除金融基础外，还需特定领域专业知识、数据分析能力和撰写高质量报告能力。金融科技工程师要掌握编程语言和相关技术，解决基金业务实际问题，推动金融科技项目落地。风险管理专家需熟悉风险特点和管理方法，运用量化工具评估和控制风险。财富管理顾问 基金销售经理则需具备沟通和销售能力，为客户提供个性化理财规划和投资建议。

综上所述，2025年公募基金领域招聘趋势将呈现多元化、专业化和高端化特点，各细分领域和岗位对人才的需求将持续增长，人才竞争将更为激烈。金融机构需提前规划招聘策略，加强人才培养和引进，以适应行业发展需求。

大湾区金融

大湾区金融行业在2025年**招聘需求预计将保持15%至20%的增长幅度**，得益于大湾区建设持续推进、金融开放政策落地和金融科技发展。金融机构将加大在**金融科技、绿色金融、跨境金融等新兴领域**的业务布局和创新力度，这些领域人才缺口将进一步扩大。同时，风险管理、合规审计、金融法律等专业人才需求也将稳步增长，以保障金融机构稳健运营和合规发展。

金融科技应用与创新领域将是招聘重点，如数字货币研发工程师、智能合约开发专家、开放银行平台架构师等人才需求旺盛，以推动金融科技创新应用和业务变革。**绿色金融与可持续发展领域**，绿色金融产品创新人才、碳金融交易专家、环境权益融资顾问等将成为重

点招聘对象，助力大湾区经济绿色转型。**跨境金融与金融市场互联互通领域**，跨境金融产品经理、国际金融市场交易员、跨境财富管理顾问等人才需求持续增长，以深化大湾区金融市场与港澳及国际市场的合作。

重点岗位及技能方面，金融科技领军人才如金融科技首席执行官、首席数据官等将成为争夺焦点，需引领金融机构科技战略规划和融合发展。跨境金融业务专家，要熟悉大湾区和国际金融市场规则，具备业务拓展、风险管理和跨文化沟通能力。金融风险管理与合规人才，需扎实专业知识和丰富实践经验，确保金融机构合规运营和风险防范。

消费品/零售

2024

2024年对于消费零售行业而言，是在挑战中谋求发展与稳定的一年。“卷”是常态，而行业整体呈现出**“增长不易，维稳就是赢”**的显著特征。

在行业发展趋势方面，多个关键趋势引领着行业的变革方向。**“出海”**成为众多企业寻求新增长点的重要途径，企业纷纷积极拓展海外市场以获取更广阔的发展空间。但由于仍处于早期，企业还在探索和试错阶段。**“悦己”消费理念**深入人心，消费者越来越倾向于购买那些能够赋予自身情绪价值的产品，除了产品的基本功能外，是否能带来愉悦感、满足感等“悦己感”成为影响购买决策的重要因素——比如，Jellycat的火爆。同时，**“质价比”**备受关注，消费者在追求品质的同时，对价格的敏感度依然较高，希望以合理的价格获得优质的商品和服务。

在实现方式上，各个端口都有其重点策略。

研发产品端，健康属性备受重视，诸如天然、新鲜、零糖零脂零反式脂肪等特点的产品不断涌现，满足消费者对健康生活的追求。**悦己属性的重要地位**，让给企业致力于开发能够引发消费者情感共鸣、提供情绪价值的产品，因为这类产品更容易获得消费者的青睐。当然，**产品功效和创新性**依旧是产品竞争力的核心要素，持续推动着行业产品的迭代升级。

营销及渠道端，内容种草和内容营销占据主导地位，通过优质的内容吸引消费者的关注，激发其购买欲望。**社交媒体电商**持续保持重要性，其强大的传播力和社交属性为产品推广和销售提供了有力平台。

供应链端，降本增效是持续性的主旋律，企业不断优化供应链流程，降低成本，提高效率。同时，**供应链透明度以及原料产地**也成为消费者关注的焦点，企业需要确保供应链的可追溯性和原料的品质。

中台端，数字化和AI在各个领域的渗透应用成为大势所趋，助力企业实现精准营销、智能决策、高效运营等目标。

人才市场趋势方面，2024年的社交媒体上，曾有人发问“今年还有企业招人么？”。而有人回复道，只有以下几种人才会受到企业的青睐：

一是“少年将军”。此类人才处于年轻有为的职业上升期，在相关领域至少经历过一次具有挑战性的项目，并且取得了拿得出手的成功经验，他们具备创新思维和冲劲，能够为企业带来新的活力和想法。**二是“救火英雄”。**即拥有“扭亏为盈”、“转危为机”等突出职业经历的人才，他们在应对危机和解决复杂问题方面经验丰富，能够帮助企业在困境中实现突破。**三是“落难凤凰”。**曾经是企业的中流砥柱，但因家庭、身体等各种变故目前处于待发展状态，他们拥有扎实的专业知识和丰富的行业经验，一旦获得合适的机会，有望重新发挥重要作用。

虽然戏谑，但确实可以代表2024年的人才招聘情况，甚至会成为未来2到3年内的需求热点。同时，尽管整体招聘需求不旺，但在实际的招聘案例中仍呈现出一些值得关注的现象。一方面，**企业决策链条在多数情况下被无限拉长**，这是由于企业在当前复杂的市场环境下更加谨慎，需要综合考虑多方面因素。但另一方面，**当遇到“好的”候选人时，企业的决策流程会自动加速**，这充分表明企业对优秀人才的渴望和重视。即使大市场环境不理想，企业仍旧会为优质核心高管及超高管超预期买单，因为他们深知这些关键人才对于企业的战略规划、业务拓展以及长期稳定发展具有不可替代的重要性。

综上所述，2024年消费零售行业在艰难的市场环境中努力前行，行业趋势和人才市场趋势相互影响，企业在寻求稳定发展的过程中，不断调整策略以适应变化，对人才的需求也更加务实和精准。

2025

2025年，大经济环境可预见依旧和2024年相似，消费行业仍然面临**常态化的变化与挑战**。**扩大内需**成为政府拉动经济增长的主要驱动力。预计2025年，我们将看到力度更大的政策和措施，以增强消费者信心，刺激消费。

虽不知宏观经济政策将会如何指引细节，但如何发展各自的生意仍是各个公司的年度议题；对于候选人来说，又到了岁末年初，应对2025年作何展望呢？

2025年，我们预测消费零售的人才市场将会呈现两大趋势。一方面，**国内市场将充满“韧性”，企业决策链条变长，大部份时候只会为“适配”的优质人才买单**。市场的不确定性以及竞争加剧导致的“卷”将提高决策成本。候选人如愿意寻求新的工作机会，则需要保持良好的心态；如仍坚守原有岗位，则需韧劲十足。整体行业薪酬涨幅呈合理化趋势，甚至降薪也会成为常态。当然，特例依然存在，具有关键优势的候选人价位仍会水涨船高。另一方面，**2025年将会是出海市场蓬勃发展的一年**，在万物可出海的背景下，出海成为了对企业来说至关重要的发展新路径和新可能。于此同时，出海市场仍处于“红利“时代，**市场和人才尚在供需不平衡的阶段**，中资企业出海面临的人才和市场认知问题仍需长期探索。

展望2025年，**人才需求**主要集中于以下三方面。

一是产品与营销相关人才。产品是基础，种草是心智，消费是过程，市场对各类功底扎实的人才需求不减。消费者越来越注重质价比，用心做好产品和能持续产出好产品是一个企业的成功基础。但同时，如何在变化多端的渠道中去触达目标群体，讲清楚说明白产品，让消费者心甘情愿买账则是营销的重点。在消费的全过程中，用户在客服、物流、售后、私域运营管理等每一环节的体感都决定了消费者是否会复购，品牌是否有机会被二次种草等。以上的每一环都需要有相关领域功底扎实的负责人——该类人才将会是2025年的热点人才之一。

二是出海人才。出海大时代正在奔袭。接下来的很长一段时间出海将会延展到消费领域的各个细分行业。仿佛大航海时代一般，每家企业都在各显神通。谁能在这样的时代红利期抓好这波风口，谁就有可能在海外能迎来企业的全新时代。而在这样的背景下，拥有海外背景的各类销售、供应链、中台人才需求旺盛。

三是AI与数字化人才。AI链接数字化课题，在企业变革中的应用日益关键。AI不仅不会淘汰人，反而会促使企业更加注重人才的数字化素养和创新能力。那些能够熟练运用 AI 技术，助力企业实现数字化转型，将其赋能于各个业务环节的人才，将在2025年的人才市场中占据重要地位。数字化转型相关各级岗位需求显著。而未跟上此轮变革的企业及人才，将面临被淘汰的危机。

总而言之，在新的一年，消费零售行业的国内人才和企业将会期待更多的“扎根”考验功力，海外人才竞争将更加激烈，企业与候选人都需积极适应行业变化趋势，把握发展机遇。

财务

2024

2024年，尽管企业普遍秉持“降本增效”、“稳健经营”的核心战略，但财务岗位招聘情况却呈现出复杂多变的态势。

KOS的数据清晰显示，在2024年最后一个季度，财务高管岗位（总监级别及以上）的需求数量**较2023年第四季度显著增加了 68%**。这一增长背后的主要原因是“**岗位暂停后重新开放**”。经过两年的审慎选聘，部分企业在战略调整和业务发展过程中，重新认识到这些“重要但不紧急”岗位的关键价值，将其重新纳入招聘议程。这些岗位在企业财务管理、战略决策支持、风险防控等方面发挥着举足轻重的作用，**企业需要经验丰富、专业能力强的财务高管**来引领财务团队，应对复杂多变的市场环境和日益严格的监管要求。

从行业维度深入剖析，**消费品、零售行业的财务需求呈现明显分化**。少数企业因战略变革、组织重构等重大举措，出现了集中批次的财务需求“小高峰”。这些企业在转型过程中，需要财务人员参与战略规划、投资决策、成本控制等关键环节，为企业变革提供财务支持。然而，对于大多数消费品、零售企业而言，市场竞争加剧、消费需求变化以及成本压力上升等因素，促使它们在财务管控上更加谨慎，财务需求整体呈下降趋势。

与之相反，**工业制造业、新能源、金融科技类企业在2024年展现出强劲的发展势头，其财务需求持续上升**。工业制造业在技术升级、产能扩张过程中，需要大量资金投入和精细的财务管理，以确保项目顺利推进和企业盈利能力提升。新能源类企业受益于政策支持和市场需求增长，积极拓展业务领域，投资新项目，对财务人才的需求也随之增加。金融科技类企业作为新兴行业，业务创新频繁，涉及复杂的金融交易和风险管理，对具备金融专业知识和科技创新能力的财务人才求贤若渴，以支持企业在快速发展过程中的资金运作、财务规划和风险防控。

综上所述，2024年财务岗位招聘情况受企业战略调整、行业发展态势等多种因素影响，

不同行业间的财务需求差异明显，这也预示着未来财务人才市场将更加注重行业适配性与专业能力的精准对接，以更好地满足企业多元化发展需求。

2025

2025年，财务招聘领域将呈现出一系列显著趋势。

财务高管岗位对**复合型和高端人才的需求将持续强劲**。这类人才不仅要精通财务会计、财务管理、审计等专业知识，具备扎实的内部财务体系搭建能力，能够优化企业财务流程、提升财务运营效率，还要深入了解企业业务运营模式，与业务部门紧密协作，实现财务与业务的深度融合。同时，他们需要具备敏锐的市场洞察力和卓越的战略思维，熟悉外部资本市场规则和运作机制，能够在融资、投资、资本运作等方面为企业创造价值，助力企业在资本市场上实现战略目标。

随着财务负责人岗位开放数量的增多，不同发展阶段的企业**对财务一号位的需求差异将更加显著，选拔标准也将更加精准**。**处于成长期的企业**可能更看重候选人的创新能力和业务拓展支持能力，帮助企业快速发展壮大；**而成熟型企业**则更注重候选人的风险管理经验和稳健财务管理能力，确保企业持续稳定经营。企业普遍倾向于选择**具有相似行业经验的人选**，因为他们熟悉行业特点、市场规律和财务风险，能够更快地适应新环境，制定出符合企业实际情况的财务管理策略。此外，**经历过规模更大或同等规模企业财务管理实践的候选人**，往往具备更丰富的管理经验和资源整合能力，能够为企业带来先进的财务管理理念和方法。

数字化转型浪潮将深刻影响财务人才需求结构。企业在推进数字化转型过程中，对财务人才的技能和专业背景提出了全新要求。财务人员不仅要熟练掌握传统财务技能，还需具备数据分析能力，能够运用大数据技术收集、整理、分析财务数据，挖掘数据背后的业务洞察，为企业决策提供数据支持。财务规划能力也至关重要，他们需要结合企业战略目标和市场动态，制定科学合理的财务规划和预算方案，确保企业资源的有效配置。同时，风险管理能力成为财务人员必备技能之一，他们要运用先进的风险管理工具和方法，识别、评估和应对企业面临的各类财务风险，如市场风险、信用风险、汇率风险等，保障企业财务安全。

尽管2024年融资环境未出现显著改善，**但资本市场相关岗位（如CFO、董秘、投资者关系、市值管理等）的需求在2025年预计仍将保持增长态势**。随着企业对资本市场的依赖

程度日益加深，这些岗位在企业与资本市场的对接中发挥着关键作用。CFO需要统筹企业财务战略，制定融资计划，优化资本结构；董秘负责企业信息披露、投资者关系管理和公司治理等工作，维护企业在资本市场的良好形象；投资者关系岗位人员要与投资者保持密切沟通，传递企业价值，增强投资者信心；市值管理岗位则致力于提升企业市值，实现股东价值最大化。因此，具备专业资本市场操盘能力的人才将成为企业竞相争夺的对象。

人才地域流动在近两年呈现出愈发频繁的趋势，这一现象在2025年将持续甚至加剧。越来越多的财务人才愿意为了获取更好的职业发展机会、享受更优的政策环境或追求更高的生活质量而选择搬迁。这种人才流通和交流有助于打破地域限制，实现人才资源的优化配置。不同地区的企业可以通过吸引异地人才，引入新的管理理念和技术方法，提升财务管理水平。同时，人才流动也促使企业提供更具竞争力的薪酬待遇、职业发展空间和工作环境，以吸引和留住优秀财务人才。

财务高管在企业中的角色定位将发生深刻转变，他们需要更加紧密地贴合业务发展，具备敏锐的业务洞察能力。企业主对财务一号位的业务洞察能力和战略思考能力的重视程度，已与对业务部门负责人的要求不相上下。财务高管不仅要关注财务数据本身，还要深入分析数据背后的业务驱动因素，为企业战略制定、投资决策、业务拓展等提供前瞻性的财务建议。他们要能够站在企业全局角度，理解企业战略目标，通过财务手段推动企业战略实施，实现企业长期可持续发展。

具备复合经验背景的财务人才在2025年的市场竞争中将占据明显优势。例如，拥有四大会计师事务所工作经验并积累了企业甲方财务管理经验的人选，他们在审计、税务、咨询等方面接受过专业训练，同时熟悉企业内部财务管理流程和业务需求，能够为企业提供全面的财务解决方案。具有大型外资企业扎实财务基础并在快速发展民营企业积累了财务经验的人才，既掌握了先进的财务管理理念和技术方法，又能适应民营企业灵活多变的市场环境和快速发展节奏，为企业带来创新的财务管理思路和高效的执行能力。

在全球经济一体化加速推进的背景下，企业出海浪潮汹涌澎湃，**具备国际化视野和跨文化交流能力的财务中高管岗位需求将持续旺盛**。企业在海外市场拓展过程中，面临着不同国家和地区复杂的财务税收政策、会计准则和监管要求。因此，财务人员需要具备快速学习和适应能力，深入了解国际化财务税收政策，熟练运用国际会计准则进行财务核算和报表编制，有效管理跨国资金流动和汇率风险，为企业海外业务的顺利开展提供专业的财务保障，确保企业在全球范围内的财务合规和稳健运营。

法务与合规

2024

2024年，法务与合规领域在延续以往趋势的基础上，呈现出一些新的特点与变化。

合规岗位需求数量继续领先于法务岗位，这一现象反映出企业在日益严格的监管环境和复杂的市场竞争中，对合规管理的重视程度不断提升。合规风险已成为企业面临的重要风险之一，企业需要专业的合规人才来确保经营活动符合法律法规要求，防范各类合规风险，维护企业声誉和利益。

然而，**与2023年KOS数据相比，2024年合规岗位的全年需求量下降了25%**。这一数据变化背后，是全球经济周期波动、局部战争以及国内法律环境持续演变等多重因素共同作用的结果。在经济下行的压力下，部分企业采取收缩战略，减少了对法务合规人员的招聘需求。同时，法律环境的变化使得企业在法务合规管理方面面临更高的成本和挑战，也在一定程度上抑制了招聘需求的增长。

从KOS法务团队与近700名法务高管人选的沟通情况来看，**2024年实际更换工作的法务高管比例仅约为4.1%**。这表明法务合规领域的高管人员相对稳定，他们对现有职位的认可度较高，跳槽意愿较低。一方面，市场上优质的法务合规**职位相对稀缺，竞争激烈**，使得高管们在选择新机会时更加谨慎。另一方面，**该职能领域的高管普遍注重职业稳定性**，他们在企业中扮演着重要的风险防控角色，稳定的工作环境有助于他们更好地履行职责，建立长期的职业声誉。

在行业整体发展方面，法规变化和风险管理成为法务合规行业的核心关注点。随着法律法规的不断更新完善，企业面临的法律风险日益多样化和复杂化，对法务合规人员的专业素养和应变能力提出了更高要求。**专业化与特殊化趋势愈发明显**，企业不再满足于法务人员的通用法律知识，而是更加注重其在特定领域（如知识产权、合规、争议解决等）的专业技能和实践经验。热门招聘方向主要集中在数据合规与隐私保护、知识产权（IP）、进出

口管制、海外投资并购、涉外合规等领域。这些领域与企业的数字化转型、国际化发展战略以及行业监管重点密切相关，反映了企业在应对新经济形势和法律环境变化时的人才需求方向。

总得来说，2024年法务与合规领域在合规岗位需求、人才稳定性、行业发展趋势等方面呈现出的鲜明特点，既反映出企业在复杂环境下对合规管理重视程度的提升及面临的挑战，也预示着未来该领域将朝着专业化、特殊化方向深入发展，以应对不断变化的法规和业务需求。

2025

2025年，法务合规职位的**招聘需求预计将保持整体稳定，但大幅增长的可能性较低**。

行业发展将继续紧密围绕**法规变化和风险管理**展开，企业将持续加大在合规管理体系建设和风险防控方面的投入。随着数据安全和隐私保护法律法规的不断完善，数据合规领域的重要性将进一步凸显，对专业人才的需求也将持续增长。企业需要专业的数据合规法务人员来确保数据处理活动的合法性、安全性和合规性，防范数据泄露等风险带来的巨大损失。

知识产权保护在创新驱动发展的时代背景下，将继续成为企业关注的焦点。无论是科技企业的核心技术创新，还是文化创意产业的作品创作，都离不开有效的知识产权保护。因此，具备知识产权专业知识和丰富实践经验的法务人员将备受青睐，他们将在企业知识产权战略制定、申请注册、维权保护等方面发挥关键作用。

跨境法务领域将随着企业国际化步伐的加快而迎来更多机遇与挑战。海外投资并购、进出口贸易等业务活动的频繁开展，使得企业面临不同国家和地区复杂的法律环境和监管要求。企业需要具备跨境法律知识和丰富国际业务经验的法务专家，为其提供全方位的法律支持，确保海外业务的顺利进行，有效应对跨境法律风险和纠纷。

在招聘要求方面，企业对法务人才的期望将进一步提高。除了扎实的法律专业知识和丰富的法律实务经验外，**特定行业背景和相关业务经验将成为重要加分项**。法务人员不仅要精通法律条文，还要深入了解所在行业的商业模式、运营流程和市场规则，以便为企业提供更贴合实际、具有针对性的法律解决方案。例如，在金融科技领域，法务人员需要熟悉金融法规和科技行业特点，能够应对金融创新带来的新型法律问题；在医药行业，了解药品

研发、生产、销售等环节的法规要求至关重要。

人才结构和流动方面，**法务岗位人才仍将主要聚集在一线城市**。这些城市作为经济、文化和法律资源的集中地，汇聚了众多大型企业、律师事务所和司法机构，为法务人员提供了丰富的学习交流机会和广阔的职业发展空间。从趋势上看，**人才流动将呈现从传统行业向新兴领域转移的态势**。新兴产业如人工智能、新能源、生物医药等的快速发展，对法务合规人才产生了强烈需求，吸引了大量法务人员投身其中。同时，**不同岗位的法务人才来源也具有一定特点**。知识产权岗位的法务人才多来自国家知识产权局及其相关组织、专业代理机构和律所等，他们在知识产权申请、审查、诉讼等方面积累了丰富经验；数据合规人选主要由律师构成，他们凭借法律专业知识和对数据保护法律法规的深入研究，为企业提供数据合规咨询和风险防控服务；法务总监则多出身于同行业的大型外资企业、国内成熟企业或知名及头部律所，他们具备全面的法务管理经验、战略眼光和领导能力，能够引领企业法务合规工作的发展方向。

受全球经济形势、政策影响及行业热度变化等因素制约，法务合规人才的薪酬福利呈现特定趋势。**候选人跳槽薪酬涨幅不大**，实际跳槽涨薪幅度预计保持在**0%至10%**区间。这主要是由于行业需求增长相对稳定，市场竞争充分，企业在控制人力成本的同时，会根据候选人实际能力和经验合理调整薪酬。然而，**对于具备稀缺技能和丰富经验的高端法务人才，企业仍将提供具有竞争力的薪酬待遇**，以吸引和留住关键人才。福利方面，除常规五险一金、带薪年假外，部分企业可能提供专业培训、职业发展规划等软性福利，提升员工职业满意度和忠诚度。

2025年，法务与合规领域的招聘市场将在稳定发展中不断适应新的变化和挑战。企业需根据自身业务发展战略，精准定位所需法务人才；法务人员则应持续提升自身专业素养和综合能力，以适应行业发展趋势，共同推动法务与合规领域在企业运营中发挥更为关键的作用。

地产

2024

2024年是地产圈变动频繁的一年。据不完全统计，2024年商业地产领域至少发生108起人事变动，涉及100位高管（不含监事、董事、非执行董事职务变动），同时涉及近45家开发商或运营商企业，其中包含内部调任53起、跳槽或新上任36起、辞任18起以及创业1起。而这，是整个经济环境的一个小缩影罢了。回看一下我们身边，人员流动、管理层变动、业务缩减整合、团队打散重组，数不胜数。

或是大环境所趋，或是自身提质增效，**商业地产企业正步入深度调整期**，众多企业通过组织架构调整，合并各区域或各部门的管理成员，推进业务运行方式的变革。当然，**企业仍在加大力度招揽业内顶尖优秀人才，企业用人动向也体现了其差异化战略**，而高管流动或许能为商业地产的发展带来新的催化作用——恒隆、K11、嘉里建设、香港置地、龙湖、合生创展不约而同地都在2024年引入核心管理层的“新血液”，以推动企业新战略的落地以及新业务的发展。

在这些变动中，我们的洞察可以总结为三个方面。

第一，组织架构调整引发高管变动。房企组织架构调整是导致高管流动的主要原因。比如新世界K11今年对商业板块进行了多次整合，华润万象生活、嘉里建设、香港置地和九龙仓也进行了组织调整。同时，不少高管选择出走，与稳健的国企和央企“双向奔赴”。

第二，标杆房企人才“互换”。优秀企业与明星职业经理人互相成就。例如，龙湖商业板块的多名高管履新，华润万象生活的高管也备受青睐。原华润万象生活副总裁张芳女士加盟嘉里建设、原华润万象生活核心管理层王小虎先生加入新世界、原华润万象生活华南大区总经理包伟先生履新龙湖、原华润万象生活华北大区总经理黄萌先生加盟合生创展，还有曾供职Chanel、九龙仓高管的陈颖嘉女生履新恒隆地产中国内地业务董事等，反映了企业对优秀人才的渴求。

第三，国央企引入市场化人才。在地产市场低迷的情况下，国企和央企虽然冻编减员，但对市场化管理人才的需求依然旺盛。商业地产板块也是如此。比如，龙湖王建辉先生加盟了越秀集团，华润置地在万象生活首次设立“首席商务顾问”并招揽了国际化人才Vuthy Penn。

市场瞬息万变，商业地产的发展趋势每年都在变，在过去的10年里，商业地产经历过大干快上的黄金时代，也面临过潮水退去的黑铁时代，其商业逻辑已悄然发生改变，企业需进行差异化布局 。

2024年来，商业地产行业呈现出五大显著趋势。

首先，特色化发展成为商业地产的核心竞争力。在新消费时代背景下，特色主题、场景、业态和建筑的植入大大提升了项目的吸引力，未来商业地产需通过“特色牌”来增强市场竞争力。

其次，非标商业崭露头角。随着个性化消费和体验经济的盛行，标准化商业产品已不能满足消费者多元化的需求，非标商业凭借其差异化优势受到青睐，尤其深受年轻群体的追捧。

第三，体验式商业持续升级。消费者需求的多元化促使商业地产从单一购物场所转变为集购物、餐饮、娱乐、文化等多功能于一体的综合体验空间。未来，商业地产将更加注重通过创新业态、文化融合、科技结合等方式提升消费者的整体体验。

第四，情绪价值逐渐成为商业地产的核心要素。新一代消费者更注重情感共鸣，商业项目需要通过特定场景、氛围和服务，激发消费者的情绪认同，建立深层次的情感连接，成为吸引消费者的重要手段。

最后，数字经济赋能商业地产，为行业开辟新的增长点。人工智能、大数据、物联网等技术的应用，助力商业地产提高运营效率，创新营销互动方式，打造多元化沉浸式商业场景，数字化运营已成为商业地产未来发展的新趋势。

2025

在2025年，商业地产领域的招聘市场将面临繁复而多变的场景。商业地产领域正在突破传统的增长路径，进入一个新的级段。我们预测2025年商业地产招聘市场将有十大趋势。

第一，商业地产进入红海时期，“降本增效”依然是主旋律。商业地产市场红利潮退去，项目同质化进一步加剧，导致消费者信心与消费意愿下降。在2025年，商业地产项目将面临极大挑战，企业不得不进入进一步“降本增效”的模式。突破传统的“环比同比增长”规律，企业将更加重视在行业和市场中的相对优势，更强调跑赢同行和市场。如果将市场比喻成鲨鱼，大家都不希望成为被鲨鱼追的最后一条鱼。

第二，人才的真实水平显现。随着市场红利的逐渐消退，商业地产行业的从业者迎来了真正的考验。没有了市场和平台的加持，个人的真实水平和能力将得以显现。这意味着企业在招聘过程中，将更加注重候选人的实际业绩和能力，而非简单的高学历或闪亮背景。

第三，软性能力要求提高，特别是处理模糊性及不确定性的能力。市场和企业对从业者的软性能力提出更高要求，特别是处理模糊和不确定性的能力。从业者需要在处理未知情况上显示出更加有效的解决能力。比起过往招聘要求中明确的“一个萝卜一个坑”，具有强适应能力的“多面手”人才更受企业青睐。

第四，候选人求职意愿下降，求稳心态加剧。由于市场环境的不确定性加剧，各个机会都具有其风险性和挑战性，候选人普遍表现出求稳心态。他们更倾向于选择熟悉的平台、工作环境和业务领域，而不是冒险尝试新的机会。

第五，企业招聘要求趋于严格，但仍愿意对核心人才超预期投入。随着市场竞争的加剧，企业对候选人的要求也水涨船高。招聘过程中的考量因素更加多元化，包括企业内部适配度、候选人的综合素质、行业经验和未来发展潜力。同时，企业内部和外部环境的不确定性，也使得招聘过程变得更加复杂和多变。但即便在市场环境不理想的情况下，企业仍会为优质核心人才付出超预期的价值。

第六，企业难以找到适配的人才，候选人难以找到适合的工作。市场上出现了企业找不到合适人才和候选人找不到适合工作的矛盾现象。许多企业希望找到业内顶尖的高配候选人，导致市场上现有的可用人才难以匹配，市场上的选择空间趋于突出不足。

第七，人才入职后容错率下降。企业对新入职人才的期待值提高，如同“神灯”一样，希望他们能迅速解决现有的业务问题。这种高期待使得新人的容错率降低，企业对其表现的容忍度和等待时间也大幅减少。

第八，从业者对薪资期望下降。在市场环境不理想的情况下，候选人对薪资的期望逐渐降低。他们更加关注平台的稳定性、项目的品质、个人的发挥空间和职业发展的长期前景。

第九，更具挑战性的考核标准设定，更内卷的企业文化。随着市场竞争的加剧，企业对员工的考核标准设定更加具有挑战性，内部文化也更加“内卷”。同时，企业的人员结构性调整也变得更加频繁。

第十，职业经理人不再局限于企业和平台，退出事业单干。越来越多的职业经理人开始跳出传统企业和平台的束缚，选择独立创业或以自由职业的方式开展业务。他们利用积累的行业资源和人脉，开辟新的职业路径。

2025年，商业地产各细分领域对人才将有着不同的需求倾向，并呈现出鲜明的特点。不同领域的人才需求反映了商业地产行业在多元化发展进程中对专业能力和创新思维的高度重视，以适应不断变化的市场竞争和消费者需求。

零售租赁与运营方面，一二线城市标杆项目以及非标项目的运营管理操盘手备受关注。同时，拥有重奢、生活方式（Lifestyle）、食品与饮料（Food & Beverage）、高端运动类资源的招商人才和具备经营理念的运营人才将成为高薪挖掘的目标。

CRM领域，专注于流量价值最大化，擅长对消费者进行精准营销以及全消费生命周期管理的人才将成为行业热门。

市场推广领域，具有强烈经营意识和创新思维，能够以人流、销售、客户粘性为导向，在社群营销、直播、打卡引流、线上线下整合营销等方面经验丰富的人才将更受市场青睐。

写字楼租赁与运营领域，具备破局能力、能敏锐洞察市场与客户需求且拥有深厚渠道资源的招商人才，以及能够为客户提供增值服务、打造生态圈的运营人才将备受热捧。

营销操盘手方面，了解市场、擅长打造产品故事、精准定位客群并助力企业快速发展的营销人才依旧是重点热门岗位。

总结来说，2025年商业地产招聘市场复杂多变，企业与人才均将面临的新挑战和新变化。无论是雇主，还是求职者都应根据变化积极调整策略，适应市场竞争与行业发展需求。

工业/新能源

2024

2024年，全球工业/新能源行业在**政策利好与市场需求**的双重推动下，展现出蓬勃发展的强劲势头，这一发展态势对人才招聘格局产生了深远且全方位的影响。

从全球范围来看，**中国和欧盟在政策引领方面发挥着至关重要的作用**。中国积极出台一系列政策，如《“一带一路” 绿色能源合作行动计划（2024-2029）》、《加快工业领域清洁低碳氢应用实施方案》等，旨在加强国际合作，推动关键技术研发与应用，构建绿色能源体系。这些政策不仅为国内企业提供了广阔的发展空间，还吸引了众多国际合作项目落地，从而催生了对各类专业人才的大量需求。欧盟的《净零工业法案》则聚焦于提升欧盟在净零技术领域的制造能力和全球竞争力，设定了明确的发展目标和行动方案，为欧洲工业/新能源行业的发展注入强大动力，促使企业加大技术创新和市场拓展力度，进而带动了人才需求的显著增长。

政策驱动下，工业/新能源行业各细分领域呈现出不同程度的发展热潮，进而引发了人才需求结构的深刻变革。**新能源汽车领域**，市场销量持续攀升，技术创新日新月异，从“三电”系统优化到智能驾驶与智能座舱的融合发展，对高技能专业人才需求极为旺盛。**可再生能源发电方面**，光伏和风电装机容量不断增长，海上风电项目加速推进。企业对具备大型项目建设与运维经验、掌握先进技术的人才求贤若渴。**氢能作为新兴领域**，正逐步从实验室走向产业化应用，制氢、储氢和燃料电池技术的突破需要顶尖科研人才和工程技术人才的共同努力。**储能市场的爆发式增长，以及能源数字化与智能化转型的加速**，促使企业对具备多领域知识和技能的复合型人才需求急剧增加。

从KOS工业/新能源猎头团队的观察来看，一方面，企业在激烈的市场竞争中，为了抢占先机，**对高端技术人才和创新型人才的争夺进入白热化阶段**。企业不惜投入重金，吸引具备核心技术专长和丰富经验的人才加盟。另一方面，随着行业的快速发展和技术的持续迭代，**人才需求的多样性和专业性不断提升**。这对猎头精准匹配人才提出了更高要求，企业

不仅要求人才具备精湛的专业技术，还愈发注重人才的跨学科知识储备、国际化视野以及创新思维能力，以此来适应行业融合发展和国际市场竞争的需要。

此外，行业发展的地域差异也对人才流动和招聘策略产生了重要影响。**一线城市和新一线城市**凭借其优越的产业基础、丰富的科研资源以及优厚的政策支持，成为工业/新能源企业的重要聚集地。这些地区吸引了大量优秀人才的涌入。同时，随着“一带一路”倡议的稳步推进，**部分企业积极拓展海外市场**，对具有海外项目经验和跨文化沟通能力的人才需求日益增加。综合来看，这些变化表明在2024至2025 年期间，工业/新能源行业的招聘将在政策引导、市场驱动和企业竞争的多重因素共同作用下，呈现出更加多元化、专业化和国际化的趋势。

在热门细分赛道及招聘重点方面，各领域呈现出鲜明的特点和趋势。

其一，**新能源汽车相关领域**，动力电池在2024年上半年全球装机总量增长显著，固态电池备受关注，复合集流体有望成为重要产品，相关研发人才需求极为旺盛。汽车零部件领域，高压连接器技术门槛较高，但其市场规模增长迅速，急需掌握相关技术的专业人才。智能座舱软硬件设备领域增量空间巨大，软件工程师等岗位需求持续增加。随着汽车智能化发展，线控制动、转向、悬架等系统的渗透率不断提升，相关系统工程师需求也随之增长。在智能网联领域，车载毫米波雷达市场规模不断扩大，4D成像毫米波雷达逐步导入，通信、雷达技术人才备受青睐。

其二，**可再生能源发电领域**，光伏产业竞争态势激烈，旧技术产能过剩，但新增装机量依然保持增长，尽管增速有所放缓，全年增幅仍超过20%。这使得对新型光伏技术研发和产业链全流程人才的需求十分庞大，同时分布式光伏的推广也带动了相关设计、运维人才需求的增加。风电领域，海上风电项目加速落地，新增装机容量增长显著，风机大型化与智能化发展趋势明显，海上风电工程建设与运维、智能控制系统开发人才需求旺盛。

其三，**氢能与燃料电池领域**，氢燃料电池汽车产销数据呈现增长态势，在多领域应用不断拓展，制氢、燃料电池技术研发和工程化应用人才需求迫切，电-氢-氨-醇产业配套发展迅速。

其四，**新型储能领域**，装机规模快速增长，多种储能技术蓬勃发展，储能系统集成与管理、跨领域复合型人才需求大增。

其五，**第三代半导体**在新能源领域功率器件应用前景广阔，材料、电子技术人才需求增加。

其六，**能源数字化与智能化领域**，相关技术不断提升能源利用效率，智能电网、能源管理系统开发等人才需求持续增长。

此外，我们看到雇主的招聘要求与技能需求方面，也发生了显著变化。在专业技术技能上，**各领域对核心技术专长人才需求强烈**。例如风电领域的大型叶片设计、智能控制系统开发；光伏领域的钙钛矿电池研发；氢能领域的电解水制氢、燃料电池关键技术；储能领域的多种储能技术研发；新能源汽车领域的“三电”系统和智能驾驶算法研发等。同时，**跨学科知识与技能受到高度重视**，员工需具备多学科知识融合能力，如能源与环境、经济、管理知识的结合，以及新兴技术与新能源行业的融合技能。在语言与沟通技能方面，随着行业国际化趋势日益明显，**英语或其他外语沟通能力、团队协作、沟通协调能力**成为必备技能。

薪资福利变化趋势上，整体薪资水平受到行业发展和竞争的影响，部分领域和岗位呈现出不同的变化态势。**掌握核心技术和拥有丰富经验的人才薪资呈现上升趋势**，如风能领域核心技术人员、氢能高端人才。新能源汽车热门领域薪资保持较高水平且有一定增长。储能大厂技术岗位也有小幅涨薪。**福利方面呈现多样化特点**，包括海上作业补贴、股权激励、职业发展培训、健康保障、海外工作补贴、探亲假、员工购车优惠等，企业通过提供丰富多样的福利来吸引和留住人才。

人才结构方面，**技术类人才作为核心力量，需求增长迅速**，广泛分布于各细分领域的研发和生产环节。**管理类人才需求相对稳定**，其作用在于确保企业的正常运营和持续发展。**销售与市场类人才不可或缺**，其中具有海外市场拓展经验的人员受到企业的特别重视。**供应链与质量控制类人才**在保障产品供应和质量方面起着关键支撑作用。

从人才流动来看，**整体流动较为活跃**。行业发展吸引人才大量涌入，企业间的竞争促使人才流动频繁。**跨领域人才流动呈现增加趋势**，如AI、软件等领域人才进入新能源行业。海外人才回流以及国际人才的引入，有效提升了行业的技术水平和竞争力。**人才向优势企业和地区集中**，一线城市和新一线城市及头部企业吸引了大量人才。特定岗位人才流动加剧，如光伏和储能板块部分岗位，由于市场需求大、人才稀缺，跳槽现象较为频繁，薪资涨幅也相对较高。

2025

在2024年的基础上，工业/新能源行业2025年的招聘趋势在行业持续发展的背景下，展现出清晰的脉络和方向。

风能领域方面，随着海上风电的蓬勃发展以及项目逐步落地实施，风能领域的招聘需求在2025年将迎来进一步增长。海上风电项目的各个环节对人才有着旺盛需求。同时，随着企业海外业务拓展，对驻地海外人才的需求也日益增加。重点招聘方向主要集中在海上风电工程建设与运维、智能风电技术研发与应用。

光伏行业凭借其持续稳定的发展态势，在2025年将保持人才需求的稳定增长。一方面，新型技术不断涌现，如新型光伏材料研发等领域对专业科研人才需求持续攀升。另一方面，分布式光伏应用的拓展为行业带来了新的需求领域。从系统设计到安装调试，各个环节都需要专业人才参与。

氢能产业在2025年将加速发展，各环节人才需求也将快速上升。重点招聘领域涵盖电解水制氢技术、氢燃料电池关键部件研发与生产、氢能项目工程化应用。

储能市场的快速发展促使招聘需求大幅攀升。随着锂电储能、液流电池储能等多种技术及与新能源发电系统、智能电网的融合发展，企业急需掌握不同技术原理和应用场景又具备跨领域知识的复合型人才。锂电储能、液流电池储能等技术研发与应用、储能系统集成与优化人才将成为该领域热门人才。

新能源汽车行业在2025年仍面临较大的人才缺口，各环节及后市场服务领域需求强劲。企业在智能驾驶与智能座舱技术研发、零部件制造与供应链管理、汽车后市场服务领域求贤若渴。

整体来说，2025年工业/新能源招聘市场重点岗位将涵盖多个类别。**研发类岗位**，作为各领域核心技术研发的关键岗位，是推动行业技术创新的核心力量。**工程类岗位**，涉及项目建设与运维相关工作，是确保项目顺利实施和稳定运行的重要保障。**市场类岗位**，负责产品销售与推广，在拓展市场空间方面发挥着关键作用。**管理类岗位**，包括项目、供应链和企业运营管理等，如同企业的指挥中心，协调各方资源，确保企业高效运转。

在技能要求方面，拥有**多学科专业技能、跨学科知识与技能**——尤其是多领域知识融合与新兴技术应用能力、良好的外语沟通与团队协作能力的人才将备受关注。

教育

2024

在刚刚过去的2024年，教育行业经历了多维度的变革，诸多关键领域的发展动态为后续走向奠定了基础。

从热门细分赛道来看，各个领域有其特点。

其一，素质教育领域发展蓬勃。其中，科学教育受政策大力推动，思政教育与现代技术融合创新。体育与艺术培训需求持续上扬，在线课程的助力使其覆盖范围更广。

其二，职业教育则满足了不同职业发展需求，无论是技能提升、行业认证还是公职备考，均热度不减。我们看到，职业技能培训需求旺盛，多种培训形式受欢迎；在专业性要求极高的行业领域，行业认证与执照考试培训需求稳定；就业压力的阴霾笼罩下，公考培训也备受求职者青睐。

其三，智能教育领域亦是大放异彩。技术的进步使得教育智能硬件市场前景广阔，市场规模预计将实现令人瞩目的显著增长。在线教育平台持续稳健发展，不断优化个性化服务，AI教育产品层出不穷。

此外，**托育服务、老年教育和私立教育**等领域也凭借政策东风和市场需求，展现出强劲的发展潜力。

不同教育领域的发展各具特色。**K12国际学校**新建校速度明显加快，区域布局不断拓展，呈现出集中与下沉趋势，学段上侧重于高中阶段。与国外知名学府深度合作办学成果显著。一方面，通过课程与班形创新，为学生提供了丰富多彩的学习选择；另一方面，通过提供多种课程组合，让学生有了多元化的升学路径选择。其教育理念强调全面发展及综合素质培养。K12国际学校正迈向内涵式发展的道路，将提升教育品质与核心竞争力视为重

中之重。

国内高等教育的中外合作办校在招生、专业建设、就业升学等方面表现卓越，向提质增效方向迈进。多所学校拟扩招，专业设置前沿且融合性强。其毕业生就业升学优势明显，发展多元化。但同时，该板块竞争也日益激烈。

2024年，教育行业的人才结构与流动变化也反映出行业正在转型与升级。教育行业人才队伍**日益年轻化，老中青协同发展**。其中，女性教师占据较大比例。**学历结构逐步向高端化迈进**，虽仍以本科和硕士学历为主，但博士学历在高等教育领域占比正稳步增加。**职称结构仍呈现金字塔型分布**，资深及高端人才依然稀缺。**人才流动在当前较为活跃**，受薪酬待遇、职业发展空间、工作环境和技能需求等因素驱动，呈现出结构性流动和跨行业流动的特点。但随着行业的成熟，预计流动率将趋于稳定。

2025

在即将到来的2025年，教育行业招聘格局将在多因素交织下迎来新动态。

从行业招聘需求来看，**总体稳定的大趋势下，人口结构因素悄然发挥作用**。学前教育与基础教育需求受生源波动影响，或面临适度调整。与之相反，高等教育、职业教育和终身教育需求呈上扬态势。

聚焦不同教育领域，**K12国际学校**为提升国际教育水准，需要深谙国际课程体系（IB、AP、A - Level 等）的教师，尤其是稀缺语种教师和具备跨文化教学能力的教师。同时，因其对素质教育的重视，艺术、体育、科技等特色课程教师成为“香饽饽”。此外，统筹全局的教育管理人才、拥有课程创新能力的课程研发人才、英语沟通能力强的行政人才将是招聘热点。

高等教育的中外合作办校同样开启“抢人”模式。学校希望引入国外先进教育理念与方法，另在双语或全英文教学需求的驱动下，大量拥有海外留学或国际教学经验的教师将备受青睐。在加强科研合作与学科建设热潮中，高水平科研人才，特别是前沿交叉学科领域人才也是各大学校争夺的焦点。而国际化运营意味着学校还需要熟悉国际教育规则文化的管理人才、招生人才及国际交流事务专员，以协同推动学校国际化进程。

2025年，各细分领域招聘重点各具特色。**职业教育**紧跟产业需求，围绕制造业等重点行业技术人才缺口，将大量招募专业教师传授理论知识，实训指导教师以，无缝对接职场。

“双减”政策为**素质教育**注入活力，艺术、体育、科技、编程等领域蓬勃发展，专业教师与课程研发人员需求旺盛。此外，无论是在线教育平台，还是教育科技企业，都将需要技术开发、课程设计、平台运营、数据分析等人才，以打造精品课程，保障平台稳定高效，提升用户体验。

再看重点岗位与技能，教师岗位依旧是“主力军”，但招聘需求已悄然转变，**具备创新教学及跨学科教学能力，且实践经验丰富的教师是招聘重点**。在K12国际学校与中外合作办校，开展双语或全英文教学，外语能力更是必备技能。**技术岗位在教育数字化浪潮中崛起**，软件开发工程师、网络工程师、教育平台运维人员需求飙升，保障教育平台与系统顺畅运行；熟悉人工智能、大数据技术的人才备受欢迎，此类人才可以帮助教育企业利用技术实现个性化学习推荐、精准教学质量分析。**课程研发与设计岗位**因需开发符合教育改革和市场需求的课程体系和教学内容，所以亟需兼具教育理论、学科知识与创新思维的人才。中外合作办校还要求课程研发人员深入了解国际课程标准和国外教育理念，以开发接轨国际的课程。**教育管理与运营岗位**方面，学校、机构和平台需有经验管理人员和运营人员负责日常管理、教学监控、招生宣传和学生服务。中外合作办校相关人员则需拥有国际化视野和跨文化沟通能力，适应国际化教育环境和管理模式。

总之，2025年教育行业招聘在政策、市场、技术三重引擎驱动下，走向多样化。教育各领域需精准识才、育才，契合行业变革提升竞争力；求职者紧跟趋势、提升自我，方能在教育职场脱颖而出。

人工智能

2024

2024年，人工智能领域（AI）在招聘方面呈现出多维度的显著特征，深刻反映了行业的发展态势与人才格局。

从招聘需求规模来看，增长态势极为显著。据艾媒咨询数据揭示，近三成企业AI相关人才的招聘数量占总数的10%至20%，超四成企业招聘占比达20% 至30%，还有12.45% 的企业招聘占比突破30%至40%。这充分彰显了AI领域对人才的强劲吸纳能力，凸显其蓬勃发展的活力。

在岗位需求结构上，**人工智能数据工程师、机器人工程师和算法工程师**成为受访企业需求前三甲，占比分别为 29.59%、27.35% 和 27.14%，计算机视觉工程师与深度学习工程师也备受部分企业关注，分别占比为23.27%和19.18%。这些岗位需求体现了AI技术研发与应用的核心方向，是推动行业技术创新与产品迭代的关键力量。

地域分布方面，呈现出明显的集中趋势。一线城市如北京、上海、深圳和广州，凭借其在科技资源、产业生态和创新氛围等方面的深厚积淀，牢牢占据AI岗位招聘的主导地位。同时，新一线城市如成都、南京、苏州、西安等也崭露头角，在政策的有力推动下，AI产业迅速崛起，其招聘需求日益旺盛，逐渐成为吸引AI人才的新兴高地，有力地拓展了AI人才的就业版图。

学历要求层面，本科及以上学历成为主流门槛，其中本科需求占比最高。这反映出AI领域对人才专业知识体系和理论素养的高度倚重，也凸显了高校在AI人才培育体系中的基石作用。值得注意的是，随着行业技术前沿的不断拓展，**对高端研究型人才的渴求愈发强烈**，部分企业对博士学历人才的需求与日俱增，旨在借助其深厚的学术造诣和创新能力，攻克技术难题，推动前沿技术的革新。

行业分布上，**计算机互联网行业**凭借其在技术创新和应用推广方面的先发优势，始终站在AI人才需求的前列，为AI人才提供了广阔的发展空间和丰富的实践机会。**电子行业**在半导体、芯片等关键领域的迅猛发展进程中，对AI相关人才的需求持续攀升。**人力资源行业**积极引入AI技术优化招聘与人才管理流程，**医疗、交通等传统行业**与AI的融合不断深化，在AI+医疗、AI+交通等创新应用领域加大投入，使得这些行业对AI人才的需求呈现出强劲的增长势头，有力地促进了AI技术在跨行业领域的广泛应用与深度渗透。

企业规模维度，**大型企业**依托雄厚的资金实力、先进的技术储备和丰富的资源优势，在AI人才招聘市场中**表现活跃**，能够为人才提供更具吸引力的职业发展平台和优厚待遇，招聘数量颇为可观。与此同时，随着AI技术的日益普及和应用门槛的逐步降低，**中小企业也纷纷涉足AI领域**，其对AI人才的需求呈现出稳步增长的态势，尽管招聘规模相对有限，但为AI人才市场注入了新的活力与多元性。

薪资待遇方面，**AI人才因稀缺性和专业性而享受较高的薪资水平**，这成为吸引众多优秀人才投身该行业的重要引力。然而，薪资水平在不同行业、城市和学历层次间**存在明显差异**。计算机互联网、电子等行业凭借其高附加值和技术密集型特点，薪资待遇相对优厚；一线城市由于经济繁荣、生活成本较高以及人才竞争激烈，薪资更具竞争力；高学历人才凭借其扎实的专业知识和较强的研究能力，在薪资谈判中占据优势，薪资水平相对更高。

然而，AI领域的招聘工作也面临着诸多严峻挑战。首先，**行业竞争白热化**，大量企业涌入AI领域，导致人才竞争激烈，企业不仅要与同行在技术人才争夺上展开激烈角逐，还要应对跨行业的人才争抢，极大地增加了招聘难度。其次，**人才流动频繁**，AI人才的稀缺性与市场需求的旺盛形成鲜明反差，使得人才在企业间的流动率居高不下，企业为吸引和留住优秀人才需投入更多的时间、精力和成本，招聘管理难度显著提升。第三，**企业在招聘时常常陷入“僧多粥少”的困境**，尽管岗位需求旺盛，但由于AI领域对专业知识和技能的要求极为严苛，符合条件的应聘人才相对匮乏，进一步加剧了招聘的复杂性与挑战性。

2025

2025 年，中国AI行业招聘趋势聚焦于**AI商业化和产研**两大核心领域，清晰地勾勒出行业发展的新方向与人才需求的新脉络，这将对AI行业的未来格局产生深远影响。

在AI商业化招聘维度，随着AI技术的日益成熟与完善，**行业发展重点已从单纯的技术攻坚逐步转向探寻切实可行的商业落地场景**，这一转变标志着AI行业进入了一个全新的发展阶段。自然语言处理和深度学习等领域成为商业化的前沿阵地，其招聘职位数同比增速分别

高达111%和61%，这一迅猛增长态势充分表明企业迫切需要能够将AI技术高效转化为商业价值的专业人才。

AI商业化产品经理的需求大幅上扬，他们肩负着制定AI产品商业化战略、推动产品落地生根并持续优化的重任。这些产品经理不仅需要精通AI技术原理，更要具备敏锐的市场洞察力和卓越的商业运营能力。他们要深入了解市场需求和用户痛点，还要协调研发、设计、销售等多个部门，确保产品从研发到推向市场的整个过程顺利进行，并根据市场反馈及时对产品进行优化升级。

同时，**AI商业化负责人**岗位也将成为热门，这凸显了企业对这一关键领域高端人才的高度重视，这些人才将在引领企业AI商业化进程、开拓市场空间方面发挥核心作用。AI商业化负责人需要具备宏观的战略眼光，制定企业在AI商业化领域的长期发展规划，并善于整合企业内外资源，与合作伙伴建立紧密的合作关系，共同推动AI产品的市场拓展。此外，还需要具备强大的团队管理能力，带领团队攻克商业化过程中遇到的各种难题，实现企业在AI商业领域的突破与创新。

于AI产研招聘领域，同样呈现出一片繁荣景象，**算法、大模型、机器学习等方向成为招聘热点**。此类岗位对候选人的专业背景要求严苛，通常要求具备人工智能、计算机类、数学等相关专业背景，主要从事基础研究、算法优化和应用开发等关键工作。在算法研究方面，企业需要能够研发出更高效、更精准算法的人才，以提升AI系统的性能和智能水平。大模型开发则要求人才具备强大的计算能力和数据处理能力，能够构建和训练大规模的深度学习模型，推动AI技术向更高层次发展。机器学习领域的人才需要不断探索新的模型和算法，提高机器的学习能力和自适应能力。

市场对AI产研负责人的薪酬待遇优厚，月薪可达8至10万元，这一高薪水平充分体现了企业对AI产研高级人才的珍视与渴求。AI产研负责人不仅要在技术研发上具有深厚的造诣，还需要具备良好的团队领导能力和项目管理能力。这些高端人才将在推动AI技术持续创新、提升企业核心竞争力方面扮演关键角色，引领AI行业在技术研发的深水区不断前行，为行业发展注入源源不断的创新动力。

综上所述，2025年AI行业招聘趋势紧密契合行业从技术突破迈向商业应用的整体转型趋势。企业积极布局AI商业化和产研领域的人才战略，全力搜寻能够助力企业在这两大关键方向取得突破的优秀人才，这必将深刻重塑AI行业的人才格局与竞争态势，推动行业迈向新的发展阶段。

金融科技

2024

2024年，全球金融科技产业市场规模增长迅猛，从2017年的1462亿美元升至2022年超1600亿美元，预计2028年将超4000亿美元，近5年复合增长率达12.8%。各国政府和监管机构也在加强监管和规范，推动金融科技健康发展。同时，金融科技公司服务范围不断扩大，在新兴市场和发展中国家，通过创新产品促进金融包容性。

中国金融科技领域的招聘格局在行业动态演进的浪潮中呈现出独有的风貌与特质，折射了出该领域的变革趋势及人才需求的核心走向。

在行业整体发展的宏观语境下，**金融科技市场规模延续增长态势**。政策与技术仿若双轮驱动引擎，为行业前行注入强劲动力。回顾过往，2016至2022 年市场规模的稳健攀升已构筑起坚实的发展基石，而在《金融科技发展规划（2022 - 2025 年）》政策的有力托举下，其未来发展更是前景可期，预计2029年将跨越1.2万亿元大关，2024至2029 年期间的复合增速稳定保持在12%，蓬勃的发展活力与潜力从中尽显，为人才市场的拓展撑开了广阔的空间维度。

在技术应用与创新领域，各类技术积极赋能金融机构实现转型，其中**AIGC技术脱颖而出**，成为推动创新的核心驱动力，在金融业务的诸多环节引发变革。监管与规范层面，**穿透式监管**有效防范风险，极大地提升了监管科技的应用水平，确保行业健康稳定发展。服务范围方面，**普惠金融和绿色金融**发展态势良好，有效扩大了金融服务的覆盖面和受众群体。在行业竞争格局上，**企业竞争广泛涉及多细分领域，北京等地产业集聚效应显著**，形成了良好的产业生态和竞争氛围，促进了行业的整体发展与创新。

金融科技领域的人才市场中呈现出多维度的流动与招聘态势。就人才流动而言，**其流动速度不断加快**，这主要归因于企业战略调整与人才自身发展需求的持续变动，致使人才在市场中频繁转换岗位与平台。**人才流向呈现出多元化态势**，既涵盖传统金融机构，也涉及新

兴金融科技企业，以及与之相关的各类上下游领域，充分体现了行业融合发展对人才的广泛吸纳。从区域层面来看，存在显著差异，**一线城市**凭借其丰富的资源与众多的发展机遇，对金融科技人才展现出极为旺盛的需求。在人才类型上，**复合型及高技能人才**备受市场青睐，他们能够凭借多元化的知识技能储备与精湛的专业能力，更好地适应行业复杂多变的工作要求。

人才招聘方面，**传统岗位呈现缩招局面**，这主要是由于银行等金融机构数字化转型的推进，使得一些传统岗位需求趋于饱和。然而，与之形成鲜明对比的是，**新兴科技人才需求却逆势上扬**，以人工智能相关职位为典型代表，此类人才在智能风控、智能投顾等新兴业务场景中发挥着关键作用。值得注意的是，**复合型人才**在银行等金融机构中广受欢迎，他们能够有效整合金融专业知识与新兴科技能力，助力机构在创新发展中提升竞争力，满足金融科技深度融合背景下的业务创新需求。

2025

2025年金融科技招聘领域将呈现出一系列紧密关联行业发展趋势的关键走向，深刻重塑人才市场格局。

在全球化浪潮的推动下，**金融科技出海正成为行业发展的新趋势**。近年来，中国金融科技企业积极拓展海外市场，将先进的技术和创新的服务模式带向全球。例如，在东南亚地区，金融科技的应用日益广泛，包括移动支付、数字银行等领域；在海湾地区，沙特、阿联酋等国致力于推动经济转型，数字支付、区块链等技术发展迅速，为金融科技企业提供了广阔的发展空间。中国的金融科技企业凭借在国内积累的丰富经验和技术优势，在出海过程中展现出强大的竞争力。

在监管合规层面，鉴于各国监管持续收紧态势，**企业对精通国际金融科技法规及当地政策细节的法务与合规专家需求将急剧攀升**。此类人才不仅要精准解读复杂法规条文，还需具备丰富实践经验，指导企业构建全方位、精细化的合规管理架构，从产品设计、运营流程到数据处理等环节确保严格符合标准，助力企业规避海外运营法律风险，稳健拓展国际市场。

技术创新驱动下，**人工智能与区块链等前沿技术领域的专业人才将成为招聘焦点**。企业将进一步加大技术研发投入，以创新驱动产品和服务升级，将在国际竞争中占据优势。在人工智能方面，企业将专注于智能风控算法优化、智能客服自然语言处理升级的研发人员备受追捧，他们能利用先进算法提升金融服务效率与质量，增强企业风险抵御能力。区块链

专业人才则在跨境支付系统架构、供应链金融区块链平台搭建等项目中发挥核心作用，推动业务降本增效与透明化，企业会全力争夺具备深厚技术功底和创新思维的此类人才，以抢占技术高地。

安全保障领域，随着网络犯罪猖獗及新技术安全隐患凸显，AI和Web3的发展带来新的安全问题，企业需平衡发展与风险。**网络信息安全工程师需求激增**，尤其是兼具AI安全防护、Web3安全架构设计等复合技能的高端人才更是稀缺资源。他们负责构建企业多层级网络安全防护体系，抵御外部攻击，保障金融数据安全与系统稳定运行，在招聘市场将拥有强大竞争力，薪酬待遇有望持续走高。

数字化转型进程中，金融机构数字化工具应用广泛，跨境业务持续创新，腾讯云等助力打破隔阂，提升了银行数字化能力。**具备丰富金融业务经验且熟练掌握数字化工具应用的专业人才成为企业争抢的对象**。能推动跨境金融业务线上化创新、优化数字化金融产品用户体验的人才，将助力企业突破地域限制，提升全球服务能力。同时，擅长利用技术平台整合金融数据与业务流程、提升银行数字化运营效率的专家也将备受青睐，推动金融机构数字化转型迈向纵深。

在数据与AI融合的趋势下，数据科学家和AI工程师的协同需求增强。数据科学家负责挖掘海量金融数据价值，为AI模型训练提供精准数据支持；AI工程师则聚焦于开发高效算法模型实现智能决策与预测。具备数据处理、算法研发及金融业务洞察多领域知识的复合型人才，将在金融产品创新、精准营销、风险智能评估等关键业务中发挥关键作用，成为企业竞相招揽的核心人才。

此外，**职业经理人招聘需求上扬**，他们需具备宏观战略视野与数字化转型领导力，引领企业制定国际化发展战略、整合全球资源、优化组织架构，驾驭金融科技复杂多变的市场环境。

人才流动方面，随着行业创新节奏加快与新兴业务涌现，**人才将在不同企业、不同领域间加速流动**，促进知识共享与技术扩散，进一步激发行业创新活力，企业需优化人才管理策略，打造富有吸引力的职业发展生态，留住并吸引优秀人才。

总的来说，2025年金融科技招聘受行业发展趋势影响，在出海、合规、技术等多方面人才需求有变化，对高技能、网络信息安全复合背景等类型人才需求增长，且人才流动将加快，企业需相应调整人才策略以更好地吸引优秀人才。

数字化

2024

2024年，中国数字化变革展现出多维度的显著特征，深度嵌入消费品零售行业发展的脉络之中。

在招聘情况方面，需求增长势头强劲。伴随《数字化助力消费品工业“三品”行动方案（2022 - 2025年）》的稳步推进，企业在各业务环节对IT及数字化人才的渴求日益迫切。于数字营销领域，兼具数据分析专长、精准营销技巧及线上线下融合推广能力的人才成为企业竞相争夺的对象；在供应链管理范畴，精通智能供应链技术与数据分析的专业人士备受青睐，需求持续上扬。

岗位类型呈现多元化态势，除传统的软件工程师、数据分析师、IT运维人员等岗位外，数字化转型专家、AI营销专员、数据安全与隐私保护专员、智能制造工程师等新兴岗位应运而生，全方位满足企业数字化转型的多元需求。企业招聘时尤为**重视经验与创新能力**，倾向于招募拥有相关行业成功实践案例及创新思维、擅于解决实际问题的人才，对应届毕业生而言，具备相关实习经历或参与过数字化项目者更具优势。

招聘特点突出表现在**跨领域融合、注重软技能及新兴技术需求凸显**三个层面。跨领域融合要求应聘者打破知识壁垒，不仅要在IT技术领域造诣深厚，还需熟稔消费品零售行业业务流程、精准把握市场趋势及消费者需求。如数字化营销人才需融合营销学原理与数据分析、人工智能等技术。软技能在招聘中占据重要地位，沟通、团队协作、学习及适应能力等备受关注，鉴于数字化转型需IT人员与多部门协同作战，良好的软技能成为项目顺利推进的关键因素。新兴技术在消费品零售行业应用的日益广泛，直接催生了企业对掌握人工智能、大数据、云计算、物联网、区块链等技术人才的旺盛需求，诸如利用人工智能剖析消费者行为、借助物联网实现产品智能化管理等应用场景不断涌现。

然而，招聘过程并非一帆风顺，面临诸多挑战。**人才竞争白热化**，IT及数字化人才供不应

求，消费品零售行业不仅要与互联网、科技等行业展开激烈的人才抢夺战，行业内部企业间的竞争亦硝烟弥漫，致使招聘难度飙升，人才流失风险加剧。技术更新换代的高速节奏使求职者与企业均面临巨大压力，新工具、新技术的持续涌现，令企业在招聘时**难以觅得与岗位精准匹配的人才**，不得不投入更多资源用于员工技能培训。部分消费品零售企业尚处于数字化转型初期，**缺乏经验与成熟人才培养体系**，难以吸引和留住高端数字化人才。此外，IT及数字化人才由于其稀缺性，对薪资福利期望颇高，**给企业尤其是中小企业带来沉重成本压力**。

尽管挑战重重，但招聘机会亦不容小觑。数字化转型的加速促使企业在**数字营销、智能制造、供应链优化等方面**加大投入，为IT及数字化人才创造了广阔的发展与就业空间。**新兴技术应用场景的不断拓展**，如智能产品研发、个性化定制生产、精准营销等领域催生了一系列新岗位，丰富了人才的就业选择。**企业与高校、培训机构携手合作**，共同培育适配消费品零售行业的专业人才，通过产学研合作项目实现人才定向输送与储备，并推动技术创新。**政府的政策支持与产业协同**也为招聘注入活力，税收优惠、财政补贴等政策降低了企业转型成本，吸引更多企业投身IT及数字化领域，进而带动人才需求增长，企业间共享人才资源与经验亦提升了行业数字化整体水平。

从招聘需求层面看，数量呈爆发式增长，消费品零售企业无论规模大小皆积极布局数字化业务，电商渠道拓展、精准营销实施、供应链管理优化等举措促使软件工程师、数据分析师、电商运营专员、数字化营销经理等岗位需求激增。**岗位类型持续拓展**，除传统IT岗位外，数据科学家、数据治理专家、智能制造工程师、物联网工程师、AI训练师、AI营销专员等新兴岗位不断涌现，以满足企业对大数据分析、智能制造、人工智能应用等方面的需求。

人才要求层面，技能力深化与行业知识融合成为关键。应聘者需具备更为精湛的IT技术能力，如大数据处理技术、人工智能算法、云计算架构等方面的熟练掌握。例如，数据分析师不仅要会使用基本的数据分析工具，还需要掌握机器学习算法，以便进行更深入的数据挖掘和预测分析。同时，企业重视人才对消费品零售行业知识的深度理解与融合，数字化人才应洞悉消费品零售市场趋势、消费者需求特点及品牌营销策略，确保技术与业务紧密结合，如数字化营销人才需精通消费品零售品类管理与渠道推广知识，以制定高效营销方案。

招聘竞争层面，行业内竞争激烈，大型企业凭借品牌与资源优势大力招揽高端人才，中小企业则以灵活机制与创新模式奋力突围，人才流动频繁，企业留才难度增大。**跨行业竞争**压力亦不容小觑，互联网、科技等行业以优厚薪酬、创新环境与广阔发展机会吸引部分消费品零售行业数字化人才，迫使消费品零售企业提升招聘条件，如更高的薪资、更好的职

业发展规划、更灵活的工作方式等，以增强竞争力。

招聘策略层面，校企合作与内部培养成为企业应对人才需求的重要举措。企业强化与高校合作，通过实习基地建设、产学研项目开展、奖学金设立等方式锁定优秀IT及数字化毕业生，培育复合型人才。同时，积极完善内部人才培养体系，借助内部培训课程、导师制度、项目实践等途径提升员工技能，鼓励员工自我提升，并对取得技术认证与培训证书者予以奖励晋升，实现人才自我造血。

薪酬福利层面，薪资水平显著提升，特别是对于具有丰富经验和专业技能的高端人才，如数据科学家、AI工程师等高端岗位，在2024年消费品零售行业薪酬涨幅突出，以契合人才稀缺性与高需求现状。福利形式亦呈多样化创新趋势，除了基本薪资外，企业还提供多样化的福利，如绩效奖金、项目奖金、股权激励、培训机会、弹性工作制度、健康保险、员工关怀活动等，以提高员工的满意度和忠诚度。例如，一些企业为IT及数字化员工提供专属的培训课程和职业发展规划，帮助员工提升技能和实现个人职业目标。

2025

2025年，中国数字化领域招聘趋势在行业变革中持续演进，前景广阔且充满机遇与挑战。

对数字化人才需求将持续增长，技术类人才热度不减。各行业数字化转型的加速进程将持续催生对云计算、大数据、人工智能、物联网、区块链等领域专业技术人才的强劲需求。在传统行业如零售、消费品等领域，鉴于业务成熟度与转型紧迫性，数字化需求呈井喷之势。企业迫切需要数据工程师精心构建并高效管理数据架构，确保数据存储与处理的流畅性与高效性；算法工程师则肩负开发智能算法重任，为企业决策提供坚实的数据支撑，助力企业在数字化浪潮中精准导航。

数字化复合型人才将成为市场宠儿。数字化转型的深入推进，使得既精通技术又深谙行业业务流程的复合型人才愈发关键。这类人才能够有效弥合技术与业务之间的鸿沟，精准把握行业痛点与需求，有力推动数字化项目从规划蓝图迈向落地实施，成为企业实现业务创新突破与业绩增长的核心引擎，引领企业在数字化转型征程中脱颖而出。

AI技术在传统行业的应用将更为广泛深入，随着数字化进度的发展。企业将数字化转型升级和AI技术结合，企业会需要继续寻找具备数字营销策略、数据分析、社交媒体管理和电子商务平台开发等技能的候选人。数字营销专家、数据科学家、电子商务经理、社交媒体营销人员等职位将炙手可热，他们将深度参与企业数字化转型进程，全方位提升企业在线

销售业绩与用户体验品质，重塑传统行业竞争格局，助力企业在数字经济时代抢占市场高地。

随着数据隐私与合规要求的日益严苛，传统行业对相关领域人才的需求将急剧攀升，预计将出现大量招聘需求。数据隐私专家、合规经理、风险分析师、法律顾问等专业人士将备受关注，他们将肩负确保企业数据处理与使用合法合规的重任，精准制定合规政策、严密开展风险评估、妥善应对法律法规变化，切实保护用户隐私权益，为企业筑牢法律风险防控底线，保障企业在数字化运营中稳健前行。

此外，2025年，在数字化领域的招聘趋势中，不同关键岗位如首席信息官/技术官、技术总监、技术架构师、数字化转型专家、首席产品官、AI产品专家、首席AI官、首席数据官、数据科学家等，**其薪酬水平因地域、企业发展阶段、细分行业等因素存在显著差异**，这反映出各岗位在数字化转型进程中的重要性及专业性程度不同，进而影响着人才市场的供需关系和流动趋势，成为企业招聘和人才求职时的关键参考因素。

2025年，中国数字化领域招聘趋势在行业变革推动下不断发展，一方面数字化人才需求持续上扬，技术类、复合型人才受青睐，AI应用拓展催生多类热门职位，数据隐私合规人才需求激增；另一方面不同关键岗位薪酬受多种因素影响存在差异，这些都深刻影响着人才市场格局，无论是企业招聘策略还是人才职业发展规划都需紧密围绕这些趋势进行调整与应对。

出海

2024

2024年，出海业务蓬勃发展，呈现出多维度的特点与趋势，在市场驱动、政策支持和企业自身优势的合力推动下，对人才招聘产生了深远影响。

在出海业务发展的宏观背景方面，市场竞争格局促使企业寻求海外机遇。国内市场竞争白热化，产能过剩及利润压缩问题凸显，而海外市场潜力巨大，欧美成熟市场需求持续，新兴市场发展迅猛。政策上，国家积极支持，“一带一路”倡议与众多国际合作协议为企业出海创造了良好环境。企业凭借供应链优势和技术创新，增强了海外市场竞争力，跨境电商和新兴行业的崛起也成为重要推动力量。

出海热门细分赛道

从热门细分赛道来看，**消费电子与智能硬件赛道中**，智能手机及周边领域，中国品牌全球市场份额扩大，在新兴市场表现出色，手机周边产品出口市场广阔；智能穿戴设备市场需求增长，在欧美及亚洲新兴中产阶级市场销量上升；智能家居系统及单品受消费者需求推动，全球市场增长迅速；VR/AR 设备技术成熟，应用领域拓宽，在全球科技爱好者和专业场景中潜力巨大。

在电商与跨境贸易赛道，跨境电商平台及独立站不断发展，中国跨境电商独立站兴起，整合供应链提供丰富产品；跨境电商服务提供商在支付、物流、营销等环节发展迅速。

在新能源与环保赛道，中国新能源汽车企业凭借技术与价格优势在全球市场崭露头角，供应国际知名品牌；可再生能源设备因全球清洁能源需求增长出口量持续增加，中国太阳能板、风力发电机等设备出口量持续增加；环保材料、设备及资源回收利用等领域产品与服务在国际市场亦有广泛需求。

文化娱乐与创意产业赛道中，游戏产业中国游戏出海成绩斐然，通过本地化策略在多地区收获玩家；影视与网剧海外市场逐渐扩大，通过多种方式传播，网剧也通过版权销售进入海外市场；数字艺术、动漫、短视频、在线文学等领域发展迅速，通过合作与平台传播中国文化。

医疗健康与生物医药赛道中，医疗器械企业技术与质量提升，产品出口增加，疫情后需求增加；生物医药与创新药研发投入大，部分药物进入国际临床试验或获海外准入；全球健康美容需求增长，健康管理与医美服务也迎来出海新机会。

时尚与生活方式赛道中，时尚服装与配饰板块，中国时尚品牌将传统文化与现代设计结合，在国际时尚市场崭露头角；家居用品与装饰板块，中国家居企业产品质量与设计优势使其出口份额大；美妆护肤与个人护理板块，中国美妆品牌影响力扩大，产品品类丰富。

在教育与知识服务赛道，在线教育平台提供多元课程，满足全球学习需求，市场增长迅速；智能教育硬件与软件产品在提升学习效率方面表现突出，在国内外市场均受到青睐；中国教育品牌与机构正在拓展海外业务。

出海热招职能

在出海业务中，雇主对各个职能的人才招聘要求也有所提高。

其中，**销售与商务拓展类中**，销售人才负责海外销售，需具备沟通能力、销售技巧与市场洞察力，了解当地市场与竞争情况，以建立客户关系完成销售目标；商务拓展人才则需寻求海外商业机会，促进合作项目，要有敏锐商业洞察力、谈判与项目管理能力，以推动业务增长。

市场营销类中，市场人才需制定执行海外营销策略，因此需熟悉当地市场文化与消费者行为，具备市场分析、品牌建设与营销活动组织能力；公关人才负责海外公共关系管理，需具备沟通协调、媒体资源与危机处理能力，以维护企业海外形象。

产品研发与技术类中，产品人才规划设计优化产品，需了解全球市场趋势与用户需求，具备产品策划、项目管理与团队协调能力；技术研发工程师从事技术研发创新，要有扎实专业技术、创新思维与问题解决能力，以提供强有力的技术支持；本地化工程师负责产品本地化，要熟悉当地语言文化与技术具备跨文化沟通能力，以使产品适应海外市场。

运营与客户服务类中，运营人才负责海外业务日常运营，需具备运营规划、组织协调与数

据分析能力，以保障业务高效运作；客户服务人才提供海外客户服务，要有服务意识、沟通与问题解决能力，以提高客户满意度与忠诚度。

职能支持类中，人力资源人才负责海外人才管理，需了解当地人力资源市场与法律法规，具备人力资源管理专业知识与跨文化管理能力；财务人才管理海外财务工作，要熟悉国际财务法规与税务政策，具备财务分析与风险管理能力，以保障财务稳定合规；法务人才负责处理海外法律事务，要熟悉国际法律法规与当地法律环境，为企业提供法律保障。

出海热招区域及特点

对于出海企业来说，不同地区的人才需求差异显著。

在东南亚地区，越南制造业发展快，需求生产技术、工厂管理、供应链管理及熟悉当地市场的销售营销人才；马来西亚商业环境成熟，需求金融专家、技术研发人员、跨境电商运营人才；泰国旅游农业发达且交通枢纽地位重要，除旅游相关人才外，农业技术、物流管理、市场营销人才受关注。

在中东地区，沙特阿拉伯处于快速发展阶段，基础设施建设、能源、电商等领域投入大，急需工程项目经理、能源技术专家、电商运营与市场推广人才；阿联酋（迪拜）作为商业和金融中心，对金融、贸易、高端服务业等专业人才需求高，如金融分析师、国际贸易专员、奢侈品营销专家。

在拉美地区，墨西哥制造业与贸易活跃，需求生产管理、国际贸易、物流配送人才；巴西作为拉美最大经济体，电商发展使相关运营与物流人才抢手，同时也需求农业技术、能源工程、市场营销人才。

在非洲地区，南非经济较发达，金融、矿业、制造业持续发展，需金融、矿业工程、制造业技术工人等人才；肯尼亚因东非经济活跃，信息技术、农业、物流等领域的发展，需软件开发人员、农业专家、物流管理人才。

在欧美地区，美国科技、金融、文化领先，企业出海需求高端技术人才，如人工智能、大数据分析、金融科技人才，及熟悉当地市场的市场营销与品牌管理人才；英国是欧洲金融中心之一，企业业务拓展需求金融律师、教育咨询顾问、金融投资专家等；德国为制造业强国，汽车、机械工程、工业4.0技术先进，企业合作发展需汽车工程师、机械设计专家、工业自动化工程师等专业人才。

出海人才招聘挑战及应对策略

2024年，出海企业在人才招聘过程中面临着诸多严峻挑战，这些挑战在不同层面给招聘工作带来了显著阻碍，亟待企业重视并寻求有效的应对策略。

第一，人才定位不明确，且品牌认知度低。人才期望和偏好不明是出海企业招聘的一大显著难题。不同国家和地区的人才在职业发展期望、价值观以及薪酬福利偏好上展现出极大的多样性。另外，海外人才对中国出海企业的品牌声誉了解程度普遍有限。这使得他们在面对中国出海企业的招聘邀请时，往往持谨慎态度，加入意愿相对较低。

第二，文化和语言障碍同样给招聘工作带来了重重困难。文化差异方面，不同的文化传统、价值观和工作风格在招聘沟通、理解以及人才融入环节产生了诸多阻碍。语言障碍在招聘流程中也表现得极为突出。招聘人员与候选人之间语言不通严重阻碍了信息的有效传递，进而影响候选人对工作的理解和招聘流程的顺利推进。

第三，薪酬福利与合规问题是出海企业面临的又一严峻挑战。薪酬福利体系方面，世界各地的薪酬水平、结构和福利千差万别。在有的地区，有的人才可能对特定福利有高期望。因此，企业在制定薪酬福利方案时，必须深入研究当地市场情况，综合考虑各种因素，既要确保方案具有竞争力，又要符合企业的成本效益原则。法律法规遵从问题同样不容忽视。各国在劳动、税收、用工等方面的法律法规存在显著差异。企业在海外招聘时，必须投入大量时间和精力来深入了解并严格遵守当地法律法规，确保招聘的每一个环节都合法合规。否则，企业将面临严重的法律风险，影响企业在海外市场的长期发展。

第四，人才竞争激烈是出海企业在招聘过程中面临的又一现实困境。全球人才争夺日益白热化，各国企业在全球范围内展开了激烈的角逐，争夺优秀人才资源。在热门和高端领域，这种竞争尤为激烈。地域人才限制也给企业招聘带来了诸多不便。部分地区由于教育资源、产业发展等因素，特定领域人才供应严重不足。

第五，招聘流程和管理困难也是出海企业招聘工作中的一大痛点。复杂的面试安排是其中一个突出问题。时差和地理位置因素使得面试安排变得极为棘手，需要精心协调双方都合适的时间，往往需要提前多次沟通和协商，过程繁琐且耗时。同时，地理位置的遥远距离还增加了面试的成本和难度，远程面试成为常见方式，但这需要稳定可靠的技术支持。不同国家的工作时间和假期制度也各不相同，进一步加大了面试安排的复杂性。海外候选人的背景调查也面临着诸多限制和困难。信息获取渠道有限的同时，不同国家的法律法规对背景调查的规定和限制各不相同。企业在进行背景调查时必须谨慎行事，严格遵守当地法律，否则可能导致调查结果无效甚至引发法律纠纷。

针对这些挑战，提供专业招聘服务的猎头公司可发挥重要作用。首先，在企业对海外人才市场了解不足时，猎头公司可深入调研并**提供人才市场报告**，助力企业制定策略；其次，猎头公司也可帮助企业**精准定位目标人才**，突破企业人脉信息局限；第三，猎头公司可帮助**提升企业雇主品牌**，提高企业知名度与吸引力；第四，面对文化和语言障碍，猎头公司可协助进行**跨文化沟通协调**，并提供语言支持，减少误解冲突，确保沟通顺畅；第五，猎头公司通常对于薪酬福利与合规问题更为了解，可以帮助企业**制定合理的方案**，以平衡成本与竞争力，**并确保合规操作**；第六，在人才竞争激烈的情况下，猎头公司可帮助企业**优化招聘流程**，进行背景调查评估提供准确信息。

总得来说，面临出海招聘挑战时，选择在出海领域拥有专业团队的招聘服务公司作为合作伙伴，可以帮助雇主更高效地挖掘潜在人才，提高招聘成功率。企业可与猎头公司建立信任机制及长期合作关系，定期沟通交流企业战略与人才需求变化，共同制定人才规划，合作评估招聘效果，以持续改进策略及流程。

除此之外，企业还可通过**建立海外人才库**，通过多种渠道收集人才信息，主动联系潜在人才；**与海外高校及科研机构合作**，获取专业人才资源；**利用社交媒体与专业平台等**途径解决人才招聘难题，发布招聘信息，展示企业形象，吸引人才。

2025

在全球经济格局不断演变和科技迅猛发展的形势下，2025 年出海招聘趋势展现出清晰的脉络，对出海企业的人才战略布局有着重要意义。

2025年，出海招聘需求呈现出多样化趋势，部分行业将表现突出。

数字化进程的加速推动科技行业在全球范围内迅猛发展。对于志在出海的企业而言，维持竞争力的关键在于**技术创新**，这就迫切需要大量顶尖人才的加入。这些人才不仅要深入钻研人工智能、区块链、云计算等前沿新兴技术，挖掘其在国际市场中的潜在应用场景，开发出符合不同国家和地区用户需求的创新应用，还要具备国际化视野，关注全球技术动态，确保企业在海外市场始终站在技术创新的前沿。**产品研发人才**则需精准把握国际市场对产品功能、性能及用户体验的多元需求，打造出在全球市场上具有竞争力的产品。**市场拓展人才**需凭借对全球不同市场的深入了解，包括各地文化差异、消费习惯、市场竞争态势等，制定因地制宜的市场策略，将企业的产品精准推向国际市场，有效提升企业在海外市场的份额，塑造卓越的国际品牌形象。

制造业正稳步迈向高端化、智能化的转型之路，这一变革浪潮在全球制造业格局中掀起了新的竞争篇章。**技术研发人才**在出海制造业中扮演着技术创新引领者的角色，他们专注于3D打印、智能制造系统等先进制造技术的研发，致力于突破技术瓶颈，开发出适应国际市场需求的高端制造技术和工艺。智能制造领域的工业互联网、机器人技术、自动化控制等方面的出海人才需求尤为旺盛。**工业互联网人才**需负责搭建和维护能够跨越国界、实现全球设备互联互通的工业互联网平台，促进跨国生产数据的高效共享与协同利用；**机器人技术人才**需研发、编程和维护符合不同国家制造业生产需求的工业机器人，大幅提高海外工厂的自动化生产水平，降低生产成本，提升生产效率和产品质量的稳定性；**自动化控制人才**则需根据不同国家的制造业标准和生产工艺要求，精心设计并优化控制系统，确保生产过程在复杂的国际环境下精准高效运行。**供应链管理人才**需要通过优化全球供应链流程，确保原材料从世界各地的供应商顺畅供应到生产环节，协调生产与物流配送的无缝对接，降低全流程成本，增强企业在全球制造业市场的竞争力，灵活应对国际市场需求的波动和变化。

金融科技的蓬勃发展和跨境业务的持续增长，深刻改变了金融行业的格局。**复合型金融人才**成为出海企业在金融领域逐鹿国际市场的关键力量。在金融科技领域，人才需利用大数据分析、人工智能算法等前沿技术，深度挖掘全球金融市场数据，开发创新金融产品和服务，满足不同国家和地区客户多样化的金融需求，提升金融服务的效率和质量。在跨境业务方面，人才需熟悉全球主要国际金融市场的规则和监管政策，能够熟练处理跨境投资、融资、风险管理等复杂事务，以准确评估不同国家和地区的市场风险，制定合理的投资和融资策略，帮助企业在风云变幻的国际金融环境中稳健出海，实现跨境业务的可持续发展，提升企业在国际金融领域的影响力和竞争力。

全球能源转型推动新能源行业在全球范围内蓬勃兴起。在企业出海进程中，新能源行业在**技术研发**环节对人才的需求极为迫切，研发更高效的能源转换技术，提高新能源的转换效率，降低储能成本，提升新能源产品的性能和经济性，以满足全球市场对清洁能源的日益增长的需求。另外，**出海项目管理人才和市场开发人才**也是该行业亟需的人才。

电商市场正在经历全球化扩张，跨境电商行业迎来了前所未有的发展机遇，对专业人才的需求也日益增长且呈现出多元化特征。**运营人才**是跨境电商企业在海外市场的核心驱动力之一，他们需要精通不同国家和地区的电商平台规则和市场特点，具备敏锐的市场洞察力，能够根据当地消费者的喜好和购物习惯，制定精准的营销推广策略，同时提供多语言、多文化的优质客户服务，有效提升店铺在海外市场的流量、转化率和复购率，从而显著提升店铺业绩。**物流人才**则是保障跨境电商业务顺畅运行的关键环节，他们必须熟悉国际物流网络的复杂布局，掌握不同国家的海关政策和清关流程，具备精准规划和协调跨境物流路线的能力，确保货物在跨越国界的运输过程中能够及时、准确、安全地送达全球各

地客户手中，降低物流成本和运输风险。**供应链管理人才**在跨境电商领域扮演着资源整合者和效率优化者的重要角色，他们要整合全球范围内的供应商资源，优化采购、库存管理、配送等各个环节，提高供应链的灵活性和响应速度，以应对不同国家市场需求的波动和变化，降低运营成本，增强企业在全球跨境电商市场的竞争力，确保企业在海外电商业务中能够持续稳定发展。

生物医疗领域在出海征程中，对多元化人才的需求极为迫切。科研人才是生物医疗创新的源头力量，他们在国际生物科技前沿开展深入研究，致力于开发符合全球市场需求的创新药和生物治疗方法，其研究成果不仅要具备科学性和创新性，还需满足不同国家和地区严格的医疗标准和法规要求，为全球患者带来新的希望和治疗选择。**临床研究人才**在组织实施临床试验时，需与不同国家的医疗机构、伦理委员会和监管机构密切合作，确保药物和器械在全球范围内的安全性和有效性得到充分验证，为产品的上市和应用提供坚实的科学依据。**法规事务人才**则需要深入研究各国生物医疗行业复杂的法规政策，为企业产品在海外的研发、注册、上市等全流程提供专业的合规指导，确保企业在不同国家和地区的经营活动合法合规，避免法律风险，提升企业在全球生物医疗市场的声誉和竞争力，使企业的产品和服务能够顺利进入国际市场，赢得全球患者的信任和认可，推动生物医疗企业在海外市场实现可持续发展。

2025年，企业应充分把握出海业务发展趋势，明确各热门细分赛道的人才需求特点，积极应对招聘过程中的各种挑战，合理利用猎头公司等资源，并通过多种途径拓展人才招聘渠道。同时，关注2025年招聘趋势的变化，提前布局人才战略，确保在激烈的国际市场竞争中拥有坚实的人才支撑，实现出海业务的持续稳定发展。

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107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：
新加坡珊顿大道5号UIC大厦11楼29室
+65 6277 8589

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 8296 4387