



PERSOLKELLY 中国 2026 年
行业洞察报告：
雇主招聘与留才趋势

探讨银行、金融与保险、工程与技术、医疗、
生命科学与制药，以及信息技术与通信等行业
不断演变的招聘格局。

目录

- 3 摘要
- 4 银行、金融与保险
- 5 工程与技术
- 7 医疗、生命科学与制药
- 8 信息技术与通信
- 9 行业洞察报告调查结果

摘要

欢迎阅读 PERSOLKELLY 2026 年行业洞察报告： 雇主招聘与留才趋势。

本报告汇集了 PERSOLKELLY 招聘团队在亚太区十个市场的一线观察，涵盖四大核心行业：银行、金融与保险，工程与技术，医疗、生命科学与制药，以及信息技术与通信。

亚太区正在经历一段充满张力的时期。对技术人才的长期结构性需求依然强劲，但近期形势受到经济不确定性、贸易压力加剧及技术快速变革的影响。人工智能正在重塑各行业的人才需求，新技能的需求增速已超出人才供给的响应能力。

对雇主而言，挑战已不再是简单地“找到人”，而是找到合适的人，并留住他们。在本报告涵盖的每一个市场和行业中，企业都面临着相似的压力：关键岗位人才短缺、薪资预期超出内部基准，以及专业人才在期望未能得到满足时更高的离职意愿。

留才正被证明与招聘同样艰难。薪酬固然重要，但往往不是全部。职业发展、灵活性、领导力质量与企业文化，正在影响各层级员工的职业决策。

本报告深入探讨这些现象背后的驱动因素、最突出的人才缺口所在，以及领先企业正在采取的差异化举措。希望本报告能助您在新的一年里做出更明智的人才决策。

行业洞察报告

银行、金融与保险

中国

Insights by Zen Loh, Country Head - China

中国的银行、金融服务和保险（BFSI）行业正经历结构性重塑，数字化转型、监管趋严以及人工智能的融合正在改变传统的运营模式。招聘需求已从传统金融岗位转向“业务+技术（Biz-Tech）”复合型技能，即将金融知识与技术能力相结合的人才。人才招聘难点更多源于技能需求的变化，而不仅仅是岗位数量不足。

复合型“Biz-Tech”人才需求旺盛

目前，既懂人工智能又懂金融的专业人才严重短缺。能够将机器学习能力与金融产品、风险管理及监管知识相结合的人才供不应求。随着金融机构加速推进“智能化”战略——包括嵌入AI代理、大语言模型应用以及自动化投顾工具——对前瞻性金融科技人才的需求持续上升。

风险与监管科技（RegTech）岗位同样难以招聘。随着监管要求不断提高，企业需要能够部署数据驱动监控工具、自动化合规框架并提升实时风险可视性的专业人士。这类岗位对技术深度和行业理解都有较高要求，进入门槛较高。

人才短缺主要由两个结构性因素驱动：第一，学术体系滞后于数字化发展，毕业生缺乏将AI与金融结合的实践能力；第二，跨行业竞争激烈，互联网和高科技企业通常以更灵活的文化 and 更具吸引

力的薪酬吸引顶尖技术人才。同时，金融行业的复杂性与高监管属性也限制了外部人才的流动性。

市场变化下的期望差距

雇主与候选人之间的错位主要体现在薪资预期和评估标准上。在许多主流岗位中，稳定性（尤其是在国有机构中）比小幅加薪更受重视。然而，对于稀缺的复合型人才，具有竞争力的薪酬仍然是关键决定因素。

当前的评估体系往往未能跟上市场变化。例如，在投资岗位中，人脉资源和对特定行业的深入理解正变得比单纯的分析能力更重要，但过时的招聘方式仍然普遍存在。企业也可能过度强调基础技术资质，而忽视将技术转化为实际商业价值的能力。

年轻一代的职业期望也在变化。灵活性、文化契合度以及敏捷的工作环境变得越来越重要，尤其是Z世代更倾向于选择动态的金融科技平台，而非层级分明的传统机构。

职业停滞与文化压力

员工流失问题不仅仅与薪酬有关。最主要的原因是对职业发展停滞的感知。许多机构的晋升路径不透明或过于狭窄，使技术和业务人才都难以获得长期发展空间。

高压绩效文化进一步加剧这一问题。严苛的KPI、长时间工作以及以销售为导向的环境容易形成“高压锅效应”，即使行业本身具有吸引力，也会导致员工倦怠。

此外，雇主与员工之间存在明显认知差异：员工往往认为缺乏晋升机会和领导风格僵化是离职主因，而企业则更倾向于将原因归结为外部挖角或代际差异。

展望未来

未来两年，企业最关键的转变是从以层级为中心转向以能力为驱动的人才体系。扁平化结构和跨职能协作将有助于加快决策并提升员工参与度。

通过技术与业务部门之间的轮岗机制，培养内部“Biz-Tech”复合能力，可减少对外部稀缺人才的依赖。同时，建立技术与管理并行的双通道职业发展路径，有助于留住高价值专业人才。

那些投资于数据与AI能力提升、采用灵活工作方式并强化雇主品牌的机构，将在日益数字化的金融环境中更具竞争力。

行业洞察报告 工程与技术 中国

Insights by Zen Loh, Country Head - China

2026年，中国工程行业正受到能源、基础设施和先进技术领域结构性变革的重塑。“双碳”战略、“十四五”基础设施规划以及国防现代化等国家重点发展方向，正在加速对专业工程能力的需求。尽管中国拥有庞大的工程人才基础，但人才短缺正越来越集中在高度专业化、认证要求严格以及“数字+物理”复合型岗位。

战略工程岗位成为国家重点需求

人才短缺最为突出的集中在三个战略领域。

首先，能源转型正在加速，对能够支持中国快速扩张的可再生能源体系的工程师需求大幅上升。截至2025年底，可再生能源装机容量已超过总发电装机容量的59%，智能电网工程师、电池储能（BESS）专家以及氢能工程师尤为紧缺。随着国家电网推进数字化，具备高压（110千伏以上）智能电网建设资质的工程师尤为稀缺。

其次，基础设施现代化持续推动对高铁专业人才的需求。高铁设计工程师、从事ETCS/ERTMS系统的信号工程师以及列车认证专家仍然难以招聘，而铁路已成为中国低碳交通战略的核心组成部分。

第三，国防现代化正在带动无人系统、嵌入式电子及航天工程领域的工程师需求增长。无人机（UAV）与无人地面车辆（UGV）工程师、边缘计算专家以及自主系统设计师需求持续上升，在部分国防相关岗位中，薪酬甚至比民用工程岗位高出15%至30%。

在制造与工业领域，一类新的“数字+物理”复合型工程师也正在出现。这类人才将机械工程能力与数据分析、人工智能或工业网络安全能力相结合，成为智能制造转型中的关键力量。

招聘预期滞后于市场现实

企业的招聘预期往往难以跟上工程人才市场的变化。

一个关键问题是薪酬竞争力。在国防、核能及专业基础设施等领域，高薪已成为常态而非例外。仍以历史薪酬水平作为参考的企业，容易流失候选人至提供更具竞争力薪酬的竞争对手。

另一个问题是岗位定义过于狭窄，但同时又期望具备复合能力。企业通常希望候选人既具备传统工程能力，又掌握物联网监测、数据分析或预测性维护建模等数字技能。然而，这类复合型人才在市场上仍然稀缺，从而延长了招聘周期。

此外，认证门槛也显著限制了人才供给。具备核安全或高铁系统等专业资质的工程师，往往集中在大型国有企业或国家级设计院中，使得民营企业可获得的人才更加有限。

关键点



能源转型、基础设施扩张与国防现代化正推动对高度专业工程人才的需求增长，速度超过市场供给



兼具传统工程能力与AI、数据分析及工业网络安全能力的“数字+物理”复合型工程师需求快速上升

行业洞察报告 工程与技术 中国

Insights by Zen Loh, Country Head - China

职业发展与项目压力推动人才流失

人才流失不仅受到薪酬影响，更与职业发展密切相关。

工程师越来越重视职业成长、接触新技术的机会以及获得高级认证的支持。如果企业未能在技能提升方面持续投入——尤其是在数字孪生、高级BIM系统或AI工程应用等领域——就可能流失经验丰富的工程人才至提供更好发展机会的公司。

工作强度也是关键因素。大型基础设施与建设项目通常工期紧张，对工程团队持续施压。当核心工程师在项目中途离职时，其余成员往往需要承担额外工作，从而导致疲劳与进一步流失。

区域劳动力市场差异也带来了“人才流动频繁”的现象。高端工程人才倾向于集中在一线城市，这些城市拥有更多技术驱动型项目；而其他地区的传统基础

设施领域则可能出现劳动力过剩但高端技术能力不足的情况。

展望未来

未来两年，最具竞争力的企业将从单纯招聘人才转向主动培养人才。内部工程学院、系统化再培训项目以及清晰的技术职业发展路径，正成为维持人才能力的重要手段。

同时，企业也开始采用更加灵活的人才模式。基于项目的工程合作模式以及混合办公安排（尤其在设计与分析岗位）有助于企业获取专业技能，同时降低正式团队的工作压力。

能够将系统化人才培养与灵活项目制用工策略相结合的企业，将在中国基础设施、能源与国防行业持续发展更具优势。

关键点



刻板的薪酬体系、狭窄的岗位定义及严格认证要求正在延长中国专业工程领域的招聘周期



投资于内部人才培养、系统化技能提升及灵活用工模式的企业，将增强长期工程能力

行业洞察报告

医疗、生命科学与制药

中国

Insights by Zen Loh, Country Head - China

中国的医疗、生命科学与制药行业正进入以能力驱动的扩张阶段，创新、监管复杂性以及产业规模化正在重塑人才需求。随着生物制药管线的扩展和医疗AI应用的加速，招聘压力在高度专业化领域持续上升。人才短缺正越来越呈现结构性特征，而非周期性波动，需求集中在既具备深厚技术能力又具备复杂监管理解的岗位。

CMC与医疗AI成为核心焦点

化学、生产与质量控制（CMC）岗位面临最严重的人才短缺。生物制剂、细胞与基因治疗以及腺相关病毒（AAV）平台的快速发展，已显著超出可用人才供给。这些岗位需要跨领域能力，涵盖工艺开发、规模化生产、GMP合规、质量体系以及全球监管框架。此类能力通常需要多年培养，经验丰富的CMC领导者往往通过高薪与长期激励被头部企业牢牢留住。同时，学术与培训体系未能跟上产业扩张速度，进一步扩大了人才缺口。

医疗AI岗位则面临另一种同样复杂的挑战。企业需要能够将先进算法能力与临床、影像或生物医学知识相结合的复合型人才，而这类“双领域”人才极为稀

缺。与此同时，数字医疗、智慧医院系统、影像自动化、AI驱动药物研发以及真实世界数据应用等领域的需求也在快速增长。

此外，医疗AI还需满足严格的验证、隐私、安全及医疗器械注册要求，提高了招聘门槛。多模态模型、临床自然语言处理以及蛋白质建模等技术的快速发展，也要求人才持续提升技能。这种对适应能力的要求进一步加剧了对前瞻性人才的竞争。

“完美候选人”困境

雇主的误判主要体现在技能要求膨胀与薪酬匹配问题上。许多招聘负责人往往过度设定要求，希望候选人同时具备深厚技术能力、国际经验以及成熟领导力。但在实际市场中，这类人才极为稀缺且流动性强。

薪酬预期也常常落后于市场现实。一些企业仍认为自身薪酬具备竞争力，尽管市场基准已明显上升。例如，在尝试吸引具有国际经验的高级CMC领导者回流中国时，如果薪酬未能与国际水平对齐，尤其涉及跨地域迁移时，招聘往往难以成功。

领导力、文化与岗位清晰度

人才留存问题不仅与薪酬有关，领导力质量是被严重低估的重要因素之一。沟通不畅、决策不一致以及缺乏对员工发展的支持，都会迅速削弱员工的参与度。文化契合度与组织透明度同样具有重要影响。

岗位设计也至关重要。当职责不清晰或工作影响力不明确时，员工容易失去动力。企业可能认为薪酬是主要驱动因素，但员工越来越重视可信的领导力、有意义的工作以及清晰可见的职业发展路径。

展望未来

未来两年，该行业最关键的转变在于将职业发展从“理念”转变为“可感知、可信赖、可执行”的体系。透明的晋升机制、结构化的发展里程碑以及持续的反馈机制，将有助于提升人才吸引与留存。

能够结合现实招聘预期、全球竞争力薪酬标准以及领导力责任，同时提供清晰职业发展路径的企业，将更有能力吸引并留住中国最紧缺的生命科学与医疗AI人才。

行业洞察报告

信息技术与通信

中国

Insights by Zen Loh, Country Head - China

中国的信息技术与电信行业正经历结构性转型，这一转变由人工智能的快速发展、全球数字化布局的扩展以及监管审查的加强所驱动。招聘需求已明显从通用软件开发转向高度专业化、以智能为核心的能力。随着AI应用逐步成熟，人才挑战不再是数量问题，而是深度问题。

高端AI人才瓶颈

最难招聘的岗位集中在先进AI架构与治理领域。企业对能够设计自主、自我修正AI系统的人才需求激增，而不仅仅是基础聊天机器人功能。能够构建可扩展、基于智能体的大语言模型生态系统的架构师仍然十分稀缺。

与此同时，随着监管框架趋严，AI伦理与治理岗位变得愈发关键。企业需要能够处理算法合规、风险监督及负责任AI部署的专业人士。这类岗位位于法律、技术与战略交叉点，是一种在快速演变领域中较为罕见的复合能力。

具备全球经验的广告科技（AdTech）算法工程师同样供不应求。中国企业在海外扩张过程中，需要既熟悉高频程序化

竞价环境，又了解多国数据隐私监管的人才。在多重监管环境下运作，使这一本已小众的技能组合更加复杂。

这些短缺背后存在两个结构性因素。首先是“经验悖论”：许多最受欢迎的技术仍属新兴领域，具备实际经验的人才数量有限。其次是地缘政治与安全因素导致的人才割裂。工程师越来越需要同时掌握西方与中国云生态系统的能力，这种“双栈”能力极为稀缺。

快速变化市场中的期望落差

企业的误判往往源于过时的招聘逻辑。许多组织仍发布个人贡献者岗位，但实际上却期望候选人能够从第一天起建立团队并制定战略。这种职位定义与实际职责之间的脱节，延长了招聘周期并降低了匹配度。

薪酬已不再是唯一决定因素。灵活性、跨境流动机会以及参与全球项目的能力正变得愈发重要。低估员工工作偏好变化或假设招聘周期可以缩短的企业，可能因关键AI岗位长期空缺而导致项目延误。

AI时代下的人才留存挑战

员工流动更多受到职业发展相关性的影响，而不仅仅是薪酬因素。技术人才日益关注“被AI取代”的风险，更倾向于加入那些帮助他们与AI协同工作而非被取代的企业。

领导力质量与企业文化同样关键。以成本为导向的“AI效率提升”举措，如果在增加工作负担的同时缺乏相应支持，容易引发焦虑与倦怠，促使高绩效员工离职。尽管企业通常将离职归因于薪酬，但员工更重视愿景型领导、技能发展及长期稳定性。

展望未来

未来两年，招聘成功将取决于从“岗位导向”向“结果导向精准招聘”的转变。领先企业正从单纯评估履历，转向评估候选人预测与解决未来AI挑战的能力。在这一环境中，以情景为基础的评估（用于测试学习敏捷性这一高度稀缺能力）以及战略前瞻能力，将变得尤为重要。

随着技术加速与监管复杂性不断重塑中国数字生态，优先考虑适应能力、文化契合度及前瞻性能力的企业，将更有优势吸引并留住最紧缺的科技人才。

PERSOLKELLY 2026 年
行业洞察报告

调查结果

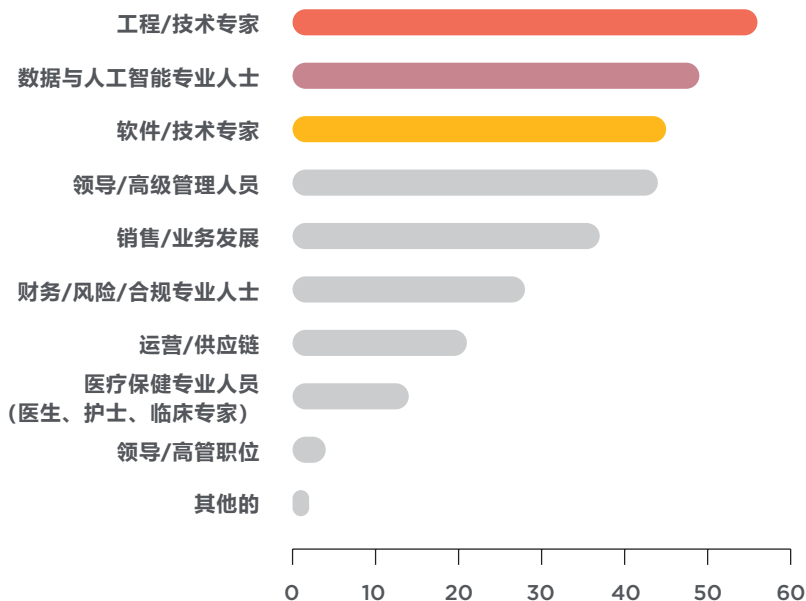
PERSOLKELLY 2026 年行业洞察报告

调查结果

最难招聘的职位

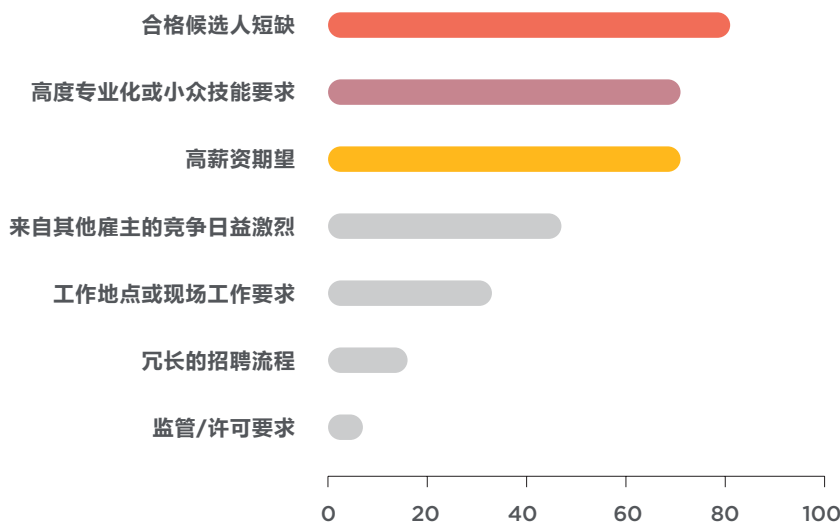
在亚太地区，招聘挑战最集中于技术及专业领域。工程与技术专家（56%）、数据与人工智能专业人士（49%）以及软件/科技岗位（45%）被一致认为是最难填补的职位。

领导层及高级管理岗位（44%）同样位居前列，这反映出市场上具备决策能力与丰富经验的人才正日益短缺。数据表明，市场存在结构性失衡——企业对于高端技术能力和领导力的需求持续超过人才供给。



主要招聘挑战

招聘过程中最大的障碍是合格候选人短缺，81%的雇主提及这一问题。其次包括：



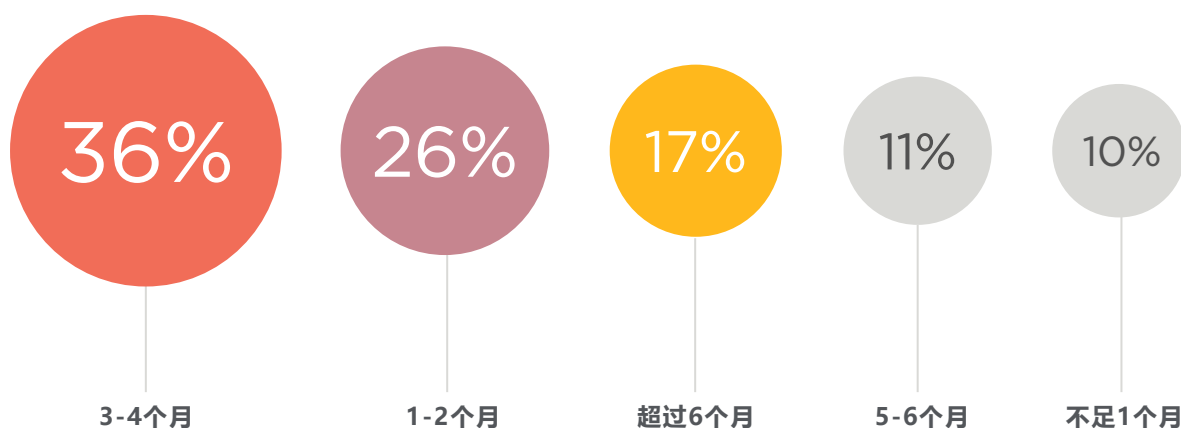
其他挑战还包括人才竞争加剧（47%）以及工作地点或现场办公要求带来的限制（33%）。当前招聘难度的核心问题已不再是求职者数量不足，而是人才能力与岗位需求之间存在明显错配，同时市场对薪酬待遇的期望也在不断提高。

PERSOLKELLY 2026 年行业洞察报告

调查结果

关键岗位招聘周期

总体而言，许多企业表示，填补一个空缺岗位通常至少需要三个月。企业正在更加重视“精准招聘”而非“快速招聘”，这也反映出人才稀缺以及关键岗位更高的人才标准。

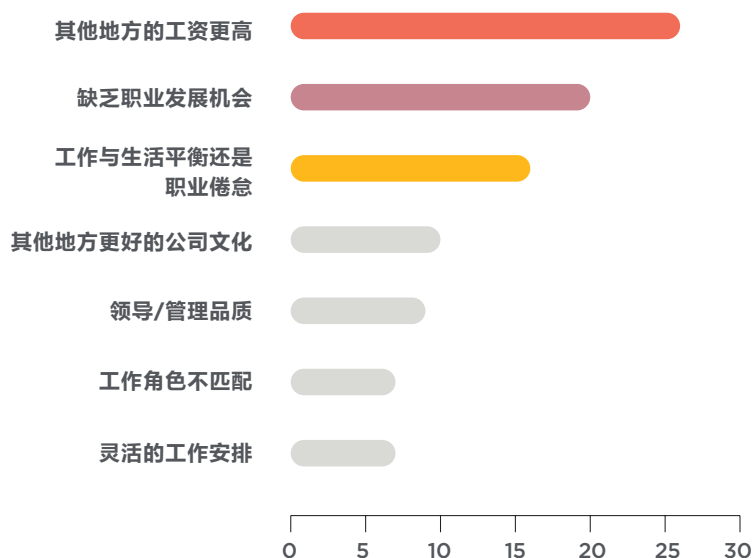


员工离职的主要原因

员工流失的首要原因是外部更高的薪资机会（约26%的受访者提及），并且这一因素明显高于其他原因。其次包括缺乏职业发展机会、工作与生活失衡以及职业倦怠。

其他次要因素还包括企业文化、领导力质量以及岗位匹配度，这说明员工离职不仅受到薪酬等现实因素影响，也受到工作体验层面的影响。

仅依靠加薪的企业仍然容易面临人才流失。要实现可持续的人才保留，企业需要采取更平衡的方法，包括具有竞争力的薪酬福利、清晰的职业发展路径以及良好的员工体验。



PERSOLKELLY 2026 年行业洞察报告 调查结果

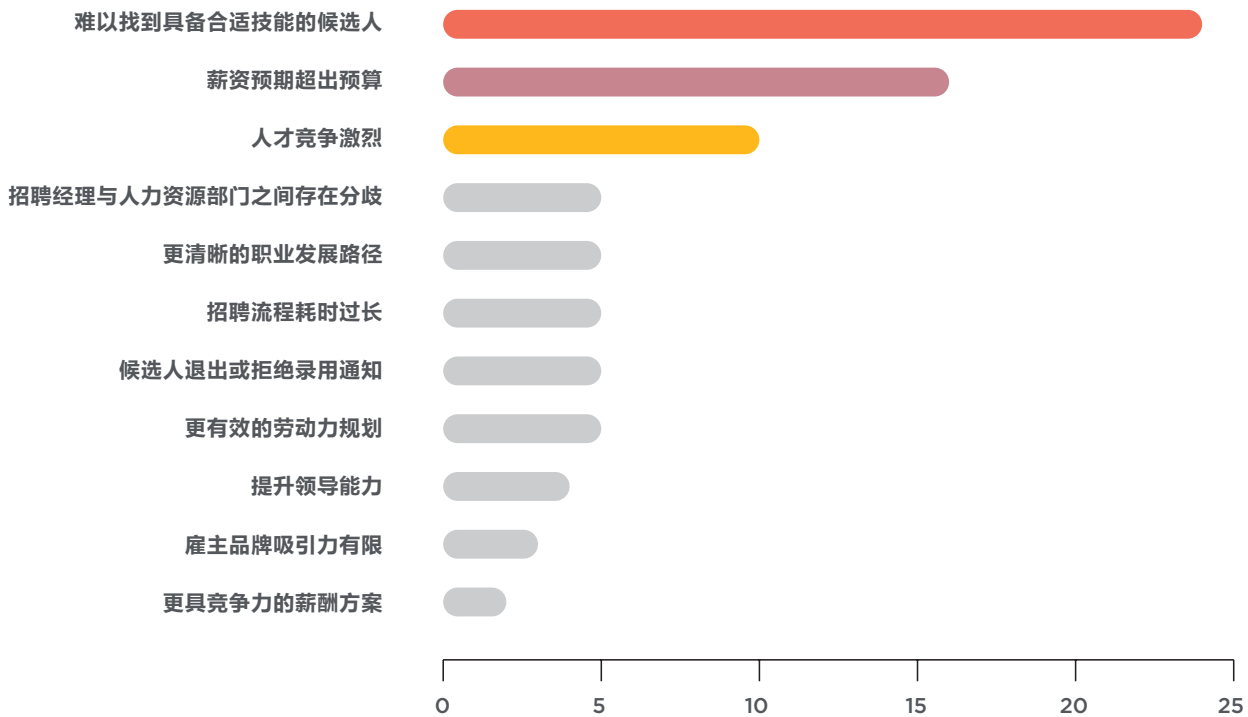
人才流动性与留才压力

虽然详细数据有限，但调查显示，留才问题与市场竞争及薪酬因素密切相关。具体而言：

- 24%的雇主难以找到具备合适技能的候选人
- 16%的雇主面临候选人薪资期望过高的问题
- 10%的雇主表示人才竞争非常激烈

因此，尤其是在高需求岗位上，员工拥有更多职业选择和流动机会。留住人才已与招聘同样重要，企业需要持续提升竞争力，以保留关键人才。

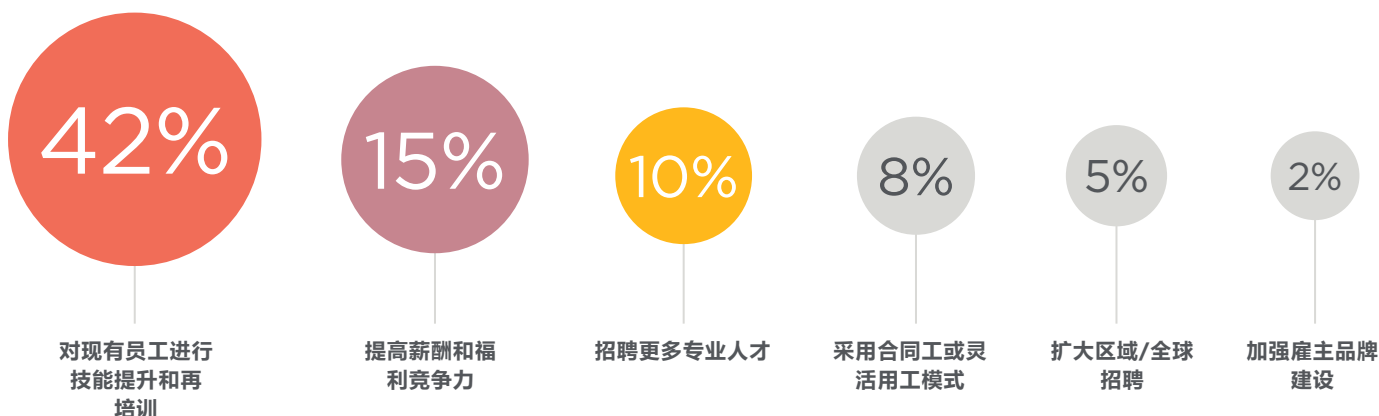
为实现这一目标，企业需提供更具吸引力的整体方案，包括灵活办公安排、有竞争力的薪酬以及完善福利。同时，营造积极的工作环境，并关注员工需求与身心健康，也是提升员工忠诚度和降低离职率的关键。



PERSOLKELLY 2026 年行业洞察报告 调查结果

应对人才缺口的策略

企业正逐步转向更可持续的人才战略，并更加重视内部能力建设。
从单纯依赖外部招聘，逐步转向内部人才培养，并结合更灵活的用工方式来满足业务需求



亚太地区的人才市场正经历根本性转变。当前的挑战已不再只是“获取人才”，而是如何确保不断变化的业务需求与员工能力之间实现匹配。

在这样的环境下，强大的人才解决方案合作伙伴显得尤为重要，因为其能够提供必要的市场洞察与资源支持，帮助企业有效应对快速变化的人才市场。

未来能够在竞争中脱颖而出的企业，将是那些能够：



最终，企业的竞争优势将不仅取决于“招聘人才”的能力，更取决于“培养、激励与留住人才”的能力。值得信赖的人才解决方案合作伙伴将在这一过程中发挥关键作用，帮助企业在快速变化的市场环境中持续成长与成功。

*本分析基于针对性受访样本 (n=90) 的趋势性洞察。



persolkellycn.com



小红书

