

2026招聘市场 趋势与洞察报告



市场洞察

招聘趋势



四分之三的招聘人员对 2026 年感到准备不足。

您的团队是否为来年的招聘挑战
做好了准备？

招聘压力大增并非个例。当前，各行各业的招聘负责人
都面临类似的困境。关键不在于招聘本身变难，而在于
读懂背后的变化与原因，从而制定出更清晰、更高效的
应对策略。

大多数市场和行业的招聘正在放缓。

尽管少数市场显示增长，但大多数市场正经历显著的放缓。
当团队招聘数量缩减时，每一次招聘的质量就变得更加重要。

当前招聘情况与大流行前相比的变化

按国家：

 印度	40%
 阿拉伯联合酋长国	37%
 巴西	-5%
 德国	-17%
 墨西哥	-20%
 澳大利亚	-21%
 新加坡	-21%
 加拿大	-22%
 美国	-23%
 英国	-25%
 法国	-30%
 荷兰	-35%

按行业：

 医院与医疗保健	18%
 教育	8%
 消费者服务	7%
 政府行政管理	-4%
 建筑	-7%
 公用事业	-9%
 娱乐提供商	-13%
 零售	-13%
 住宿和餐饮服务	-17%
 金融服务	-20%
 批发	-23%
 运输、物流与仓储	-24%
 房地产与设备租赁服务	-25%
 制造业	-27%
 科技、信息与媒体	-27%
 行政与支持服务	-28%
 专业服务	-29%
 石油、天然气与采矿	-45%



“

针对“多重压力下的差异化全球人才招聘”这一命题，我们的核心理念是：不追求一个流程解决所有问题，而是分层分类，实现动态平衡。

战略岗接受“慢”，高潜岗投入“深”，执行岗追求“快”。将“速度、质量、深度”从互斥转化为分类管理，这正是我们应对全球招聘中“申请泛滥、招聘放缓”的关键。

2025年，西交利物浦大学确定了“2+X+1”科技创新发展战略。基于此，我们将岗位分为三类，精准应对“快、准、深”：

- 关键核心岗/战略岗位（如院长、科研带头人）：“准”和“深”优先，招聘周期为6-12个月。我们采用“全球定向寻访”为主的招聘策略，同步建立滚动人才储备库以缩短后续同类岗位的启动时间。对战略人才，可以“因人设岗”。这类招聘设有严格的线上、线下面试流程，并引入AI辅助背景调查与学术影响力分析。
- 高潜储备岗（如青年学者）：“深”和“发掘高潜人才”为导向，招聘周期为3-6个月。我们通过长期维护的专业平台，定向触达各领域的博士毕业生与博士后研究员，候选人的科研潜力是此类岗位的关注点。
- 行政支持岗（如行政专员）：“快”与“准”的平衡，招聘周期为15-20个工作日。我们采用结构化筛选和标准化胜任力面试进行快速识别。

值得一提的是，LinkedIn为我们的全球人才布局与招聘提供了精准触达的能力。同时，依托LinkedIn的人才网络与大数据推送机制，我们的雇主品牌得以在全球统一的平台上持续传播，让更多优秀人才了解并关注西交利物浦大学。

Elaine Zhang

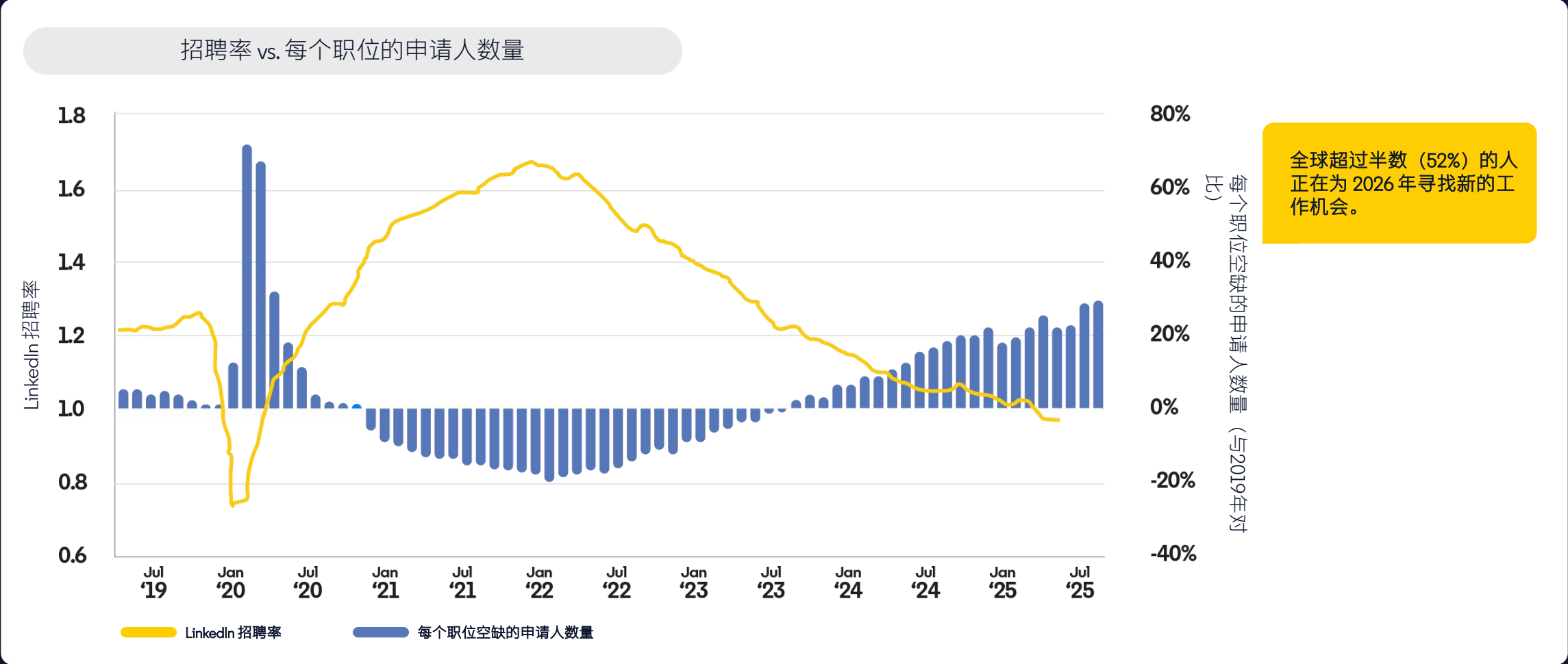
西交利物浦大学 人力资源总监



”

与此同时，**申请量激增**——形成了竞争激烈的就业市场。

尽管申请数量激增，但 66% 的招聘人员表示，在过去一年中想找到合格的候选人反而更具挑战性。许多团队感觉得到，自己只是在海量申请里挣扎，而不是在人才库中从容筛选。



招聘团队面临的内部压力正在加剧。

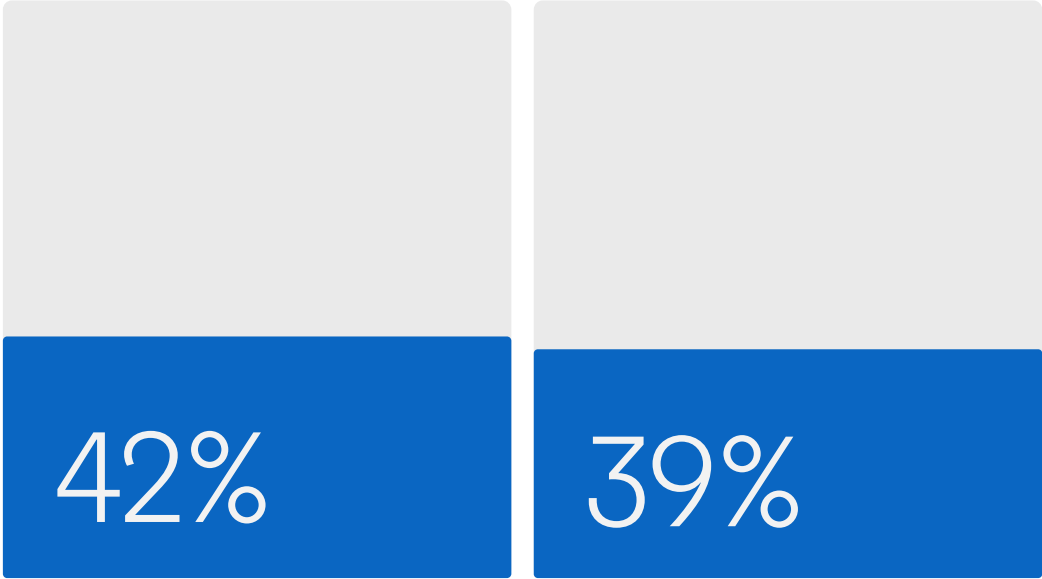
挑战不在于寻找候选人——而在于发现合适的人选。招聘的速度、质量、挖掘隐藏的人才——这三重压力很容易让招聘人员顾此失彼。而招聘环境的变化太快，现有的大多数策略与方法早已应付不来。

招聘人员的现实处境



52% 的招聘人员表示缺乏合格的候选人

组织的期望



42% 的招聘人员表示面临更快填补职位的压力

39% 的招聘人员表示面临发掘“沧海遗珠”的压力



“

在全球汽车产业加速变革的当下，突破传统的“汽车硬件与制造经验”壁垒，以超越期待的全程体验为标签，穿透人才评价框架，正成为新能源车企人才战略的核心。

一、以价值观锚定，构建人才筛选的硬标准

在蔚来，我们坚持以**真诚、关爱、远见、行动四大核心价值观为基石**，构建了由VAU、VI和EI构成的价值行为评估与引导体系，让员工的价值创造而非单纯的经验成为衡量标尺，让蔚来的员工及整个组织依托于企业文化的愿景和使命，而非仅仅关注KPI。

二、以技术与体验领先构建差异化“标签”，穿透全球人才壁垒

在招聘中，我们不再局限于招募传统车企出身、仅熟悉硬件制造和稳态产线的专家和高管；而是寻找那些能理解“用户价值”、从用户场景出发定义并交付“极致驾乘舒适性与操控性”，具备软硬件协同能力并能与欧美汽车巨头形成真正差异化的人才。我们相信，唯有具备“SkyOS、天行底盘”等**跨代技术视野与全链路创新能力的多学科人才**，才能真正打破传统巨头在安全，底盘调校等传统领域的技术垄断与价值评价壁垒。

三、以品牌势能吸引，以长期主义留才

蔚来通过持续的全球化业务拓展、以及“共创可持续和更美好的未来”的品牌势能，吸引全球顶尖人才。同时，我们通过覆盖全球所有员工的职业发展体系、全方位股权激励与深耕高校的Sparks计划，**让人才看到长期发展路径，真正将“人才”视作基业长青的基石。**

江锋

蔚来 人力资源助理副总裁



”

除此之外，未来招聘的职位是之前还不存在的。

从 2016 年到 2023 年，全球有 38% 的职位技能发生了变化。考虑到生成式 AI 的影响，预计 2030 年，这一比例可能会跃升至 70%。

传统的招聘信号——职位头衔、关键词和过往经验——已不再能反映全貌。对于新兴职位而言，更重要的是候选人的潜质、能力和未来发展方向。人才其实并不缺，只是需要新的方法来挖掘。

随着生成式 AI 的出现，到 2030 年高达 70% 的技能可能会发生变化。

每 10 名新员工中就有 1 人拥有 2000 年时，尚不存在的职位头衔。

招聘团队 如何 保持领先

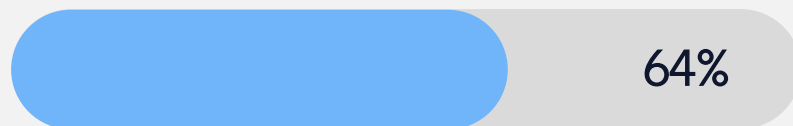


招聘人员如何使用 AI

发现凭借原有方式永远找不到的候选人



更轻松地深入了解候选人的技能



加快招聘流程，更快填补职位空缺



简化初步面试筛选



AI 正在帮助招聘团队更快地发掘隐藏的人才。

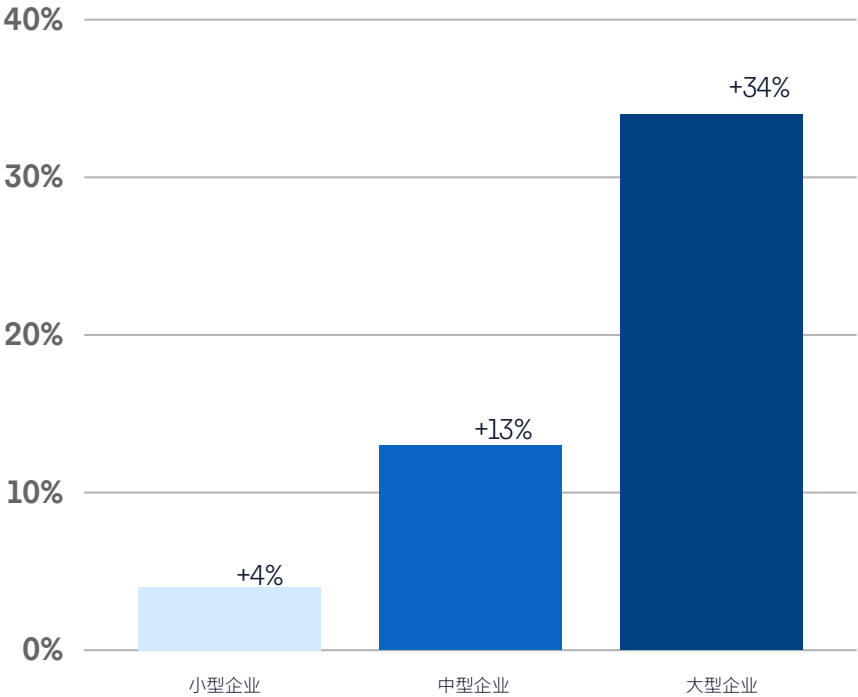
93% 的招聘人员计划在 2026 年增加 AI 的使用，这也是非常合理的。

AI 的价值远不止节省时间。它能帮招聘人员评估更多候选人、更全面地了解他们，从而从繁杂信息中识别出真正的关键信号。合适的 AI 工具不仅能加快招聘节奏，更能让团队精准锁定更匹配的人才。

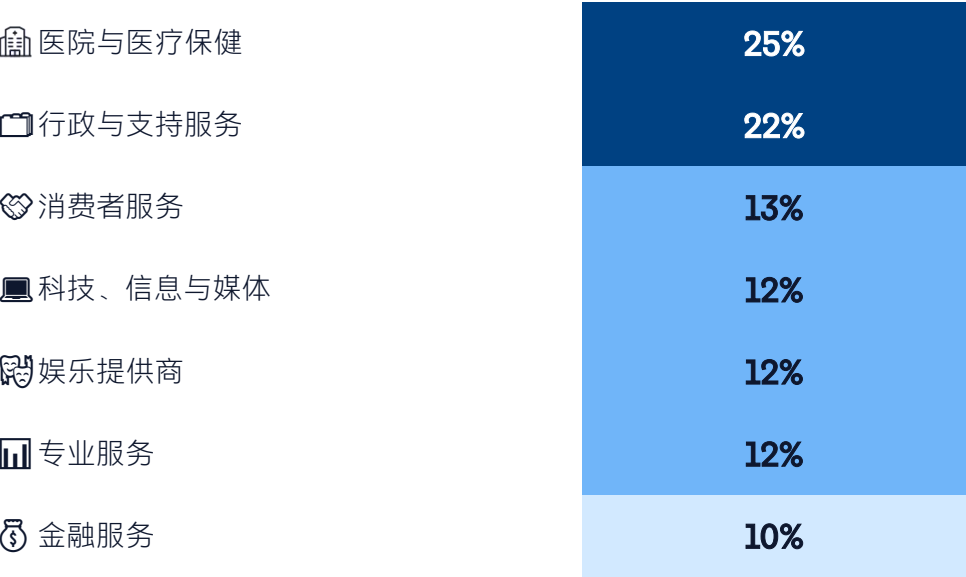
战略性地使用 AI 正在推动更好的业务成果。

AI 并非万能灵药——但在整个工作流程中战略性地采用 AI 会带来复合回报。AI 可以带来更高质量的招聘，而招聘质量直接影响业务成果。

按公司规模划分的优质招聘增长



按行业划分的优质招聘增长



进行更多优质招聘的公司
营收增长速度提高 2 倍。

使用 AI 的招聘团队，招聘到的高潜人才数量多出 +17%。



/ 积极自驱 / 坦诚沟通 / 勇于担当 / 求真务实 / 创造价值



“

我创办米连的初心，是用技术普惠全球用户。在十年深耕全球市场的过程中，我们深刻体会到 AI 已从单纯的效率工具，升级为企业全球化招聘与组织发展的核心战略。

当下的中国智造与技术出海，对兼具实干精神与国际视野的复合型人才需求更为迫切。在 AI 浪潮的重构下，企业不仅需要技术人才，更需要能够驾驭 AI 的战略力量。

米连正在加速布局 AI 人才梯队与产品管培生计划，我们深信，具备 AI 应用能力的全球顶尖学子的加入，将帮助企业实现从技术分级到经营重构的跨越，最终重塑组织分工、优化资源配置并提升经营结果。

在未来的全球化竞争中，这种“人才+AI”的复合战略资产，将成为企业抵御外部不确定性、驱动全球化增长的核心引擎。

任喆

米连科技 CEO



”



“

随着生成式 AI 的快速发展，传统基于「岗位名称+工作年限」的人才评估方式，正在快速失效。

作为一家全球化 AI 公司，Whale 在人才招聘与组织建设中，已经逐步从传统 JD 导向，转向「技能标签（Skill Tags）+ AI 能力画像」的人才识别体系。

尤其在全球 AI 人才竞争中，我们更加关注候选人是否具备 AI Native 的工作方式，是否真正参与过 LLM、Agent、RAG、AI Infra 等核心技术场景，以及是否拥有全球化协作与业务落地能力，而不仅仅是简历上的 Title。

与此同时，Whale 也在积极利用 AI 提升全球人才评估效率。通过结合候选人的技术栈、项目复杂度、行业经验与组织阶段背景，我们能够建立更加立体的人才画像，帮助团队更精准地识别高潜力人才，提升跨国家、跨行业的人岗匹配效率。

我们认为，未来的人才竞争，本质上将从「岗位竞争」转向「能力标签竞争」。而 AI 不仅在重塑产品与业务，也正在重塑企业识别、吸引和发展人才的方式。

Jerry Ye

Founder & CEO, Whale



”



“

在全球产业链深度重构、智能制造全速演进的当下，人才已然成为企业参与全球化竞争的核心基石。作为全球领先的智能缝制设备解决方案提供商，杰克科技始终秉持「全球视野、多元包容、能力为本、共生长」的全球化人才观，稳步推进全球化战略布局。

在深耕全球市场的过程中我们发现，当下全球化招聘的核心难点早已不再是简单“招到人员”，而是精准发掘契合企业长远发展的核心人才。兼具扎实技术功底、优秀跨文化适应能力与主动持续学习意识的复合型全球人才，正成为行业内的稀缺资源。

立足自身全球化人才理念，杰克科技主动升级招聘体系，打破传统单一的职位匹配模式，建立起以综合能力与成长潜力为核心的人才识别标准。依托领英平台完善的人才生态，我们运用精细化技能标签、全域人才画像工具，有效打通跨区域招聘壁垒，实现全球范围内更高效、更精准的人岗匹配。

同时，人工智能也成为我们落地全球化人才战略的重要助力。我们将 AI 深度融入招聘全流程，在候选人筛选、全球人才池运营、数据洞察分析等场景持续探索，让全球招聘工作更智能、更具前瞻性，助力我们高效链接全球优质人才。

全球招聘场景下信息差异客观存在，而信任是维系企业与全球人才的重要桥梁。践行开放包容的全球化人才观，杰克科技持续加码领英平台全球雇主品牌建设，以真实的企业动态、长期的价值理念输出，向全球人才展现企业实力与文化，不断加深海内外人才对杰克的认知与认同。放眼未来，全球人才竞争已然从单纯的人才资源争夺，转向系统化人才能力的比拼。杰克科技将继续以技术创新与全球格局为驱动，坚守全球化人才理念，携手世界各地的优秀伙伴，共建开放、精准、可持续的全球化人才生态。

吴敏辉

杰克科技 人力资源部总经理



”

信任，正在成为新的硬通货。

在三分之一的招聘人员表示越来越难分辨真实申请与虚假申请的时代，信任在招聘流程中变得前所未有的重要。

超过1亿会员已在 LinkedIn 上添加验证。

LinkedIn 上的已验证会员

获得更多
个人资料浏览量



收到更多
添加好友请求



帖子获得更多互动



在求职过程中更有可能
收到回复



在 2026 年，信任是一种双向的人才策略。

信任是相互的，为招聘方和求职者都创造了价值。求职者获得更有意义的回复。招聘方建立更有意义的联系。

+700K

超70 万招聘人员已在 LinkedIn 上获得验证。

+50%

50% 的职位已在 LinkedIn 上获得验证。



经过验证的职位发布获得了 LinkedIn 上超过 80% 的职位浏览量。



与非验证会员相比，已验证会员回复 InMail 的可能性高出 27%。



当公司大部分（超过 75%）招聘人员已验证时，其 InMail 接受率提高 17%。



“

在全球化招聘背景下，企业如何从海量跨国申请中精准筛选人才，突破“申请泛滥”带来的挑战？以皓元为例，我们的海外招聘以营销岗位为核心，覆盖欧洲、北美、亚太、中东、南美等20多个国家和地区。面对跨区域、跨时区和持续增长的招聘需求，我们越来越意识到：招聘的核心并非“补一个岗位”，而是解决组织发展中的真实问题。

在启动招聘前，企业首先需要明确自身所处的发展阶段以及业务真正需要解决的问题。团队缺少的是市场资源、业务开拓能力、跨文化协同能力，还是组织管理能力？只有厘清这些问题，才能定义真正需要的人才画像。

在招聘实践中，我们通过招聘网站、猎头、员工内推、行业展会等渠道获取人才，并对不同渠道实行分级管理，设置不同的筛选优先级和评估标准，从源头提升招聘效率。

与此同时，AI正在成为招聘的重要助手。借助ChatGPT、Gemini等工具，企业可以高效完成简历打标、关键词识别、多语言筛选及岗位匹配分析，大幅降低HR处理海量简历的时间成本。

但AI解决的是“效率”问题，而非“判断”问题。真正决定人才能否长期创造价值的，往往是职业动机、价值观、成长潜力、抗压方式以及与组织文化的契合度。这些深层因素，仍然需要通过人与人的交流去识别。

因此，结构化面试尤为重要。围绕业务场景和核心能力设计问题，并结合案例分析、情景模拟等方式，能够更深入地评估候选人的问题解决能力、沟通协作能力以及组织适配性。

归根结底，高效招聘的关键在于三点：明确组织需求、善用AI提升效率、通过结构化评估识别真正适合组织的人才。招聘不是寻找“看起来合适的人”，而是找到能够推动业务发展、与组织共同成长的人。

刘芳 Dora Liu

皓元医药 海外HR负责人



”

随着对信任和 AI 需求的增长，对**合规性**和**透明度**的需求也随之增加。

稳妥地扩展 AI 需要建立强大的内部和外部合作伙伴关系——确保您的 AI 解决方案既符合当前标准，也能满足未来需求。

稳妥地推行 AI 的 5 个关键步骤

1

尽早与跨职能团队合作 – 让法务、IT、信息安全与采购部门参与进来，以协调合规、安全和风险事宜。

2

明确 AI 的任务目标 – 梳理您的工作流程，确定 AI 在哪些环节能真正增加价值，以及哪些环节必须保留人工判断。

3

向供应商提出正确的问题 – 了解 AI 的工作原理、管理方式，以及它如何与您组织的价值观保持一致。

4

了解合规风险与法规 – 如欧盟 AI 法案、GDPR/CCPA、劳动就业法律；主动预见风险。

5

为推行和变革管理做好准备 – 规划采用路径，培训用户，并嵌入监督机制以确保产生持久影响。

帮助您的团队应对 2026 年的资源



面向招聘团队的 AI 赋能工具

- [招聘人员与职位的招聘助手](#)
- [2026 年招聘发布版本](#)
- [先前推出的功能](#)

AI 变革管理与合规

- [负责人采购可信企业 AI 工具指南](#)
- [AI 变革管理](#)
- [面向招聘专业人员的 AI 学院](#)

人才市场研究与洞察

- [2026 全球人才效能领先优势报告](#)
- [2026 劳动力市场报告](#)
- [2026 LinkedIn 人才研究](#)

方法论

消费者与全球人力资源专业人员研究

本研究由 Censuswide 于 2025 年 11 月 10 日至 11 月 27 日期间，对 6,554 名全球人力资源专业人员进行调查。调查市场包括英国、美国、法国、德国、意大利、西班牙、巴西、瑞典、荷兰、印度、新加坡、澳大利亚以及中东和北非地区（沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国）。Censuswide 遵守并雇佣基于 ESOMAR 原则的市场研究协会成员。Censuswide 是英国民意调查委员会的成员。

LinkedIn 招聘率

LinkedIn 招聘率是指在一个国家/地区内，LinkedIn 会员在其个人资料中添加新雇主信息（新工作开始的当月）的百分比除以该国/地区的 LinkedIn 会员总数。计算并比较从 2019 年 10 月到 2025 年 10 月的三个月移动平均值。

技能变化

2016 年至 2023 年间，全球 38% 的职位技能发生了变化。考虑到生成式 AI 的影响，预计 2030 年，这一比例可能跃升至 70%（LinkedIn 平台数据，2025 年 1 月）。

招聘质量

在招聘质量分析中，我们对质量的定义是：候选人在职至少 12 个月，且至少满足以下标准之一：抢手程度（该候选人在入职前 1 年内是否属于高需求人才，即收到招聘人员 InMail 数量排名前 25% 的会员）；内部流动（该候选人是否在公司内获得晋升或转到第二个职位）；职级（被聘为经理级别或以上）。注：这些指标是基于 LinkedIn 平台数据可获取的指标，而在贵公司内部计算招聘质量通常需要使用内部数据。

验证身份的 InMail 表现

会员回复率基于 LinkedIn 对活跃会员在滚动 28 天内的分析。回复率反映了收到 InMail 后 3 天内的回复情况，并在控制互动率和招聘人员活动水平的情况下，对已验证会员和未验证会员进行比较。公司接受率基于 LinkedIn 数据，比较了不同招聘人员验证比例的公司之间的 InMail 接受率。

咨询热线: 400-062-5229
联系邮箱: ChinaLTS@LinkedIn.com

