



ManpowerGroup®

2026年 全球制造业 职场展望

72%

的全球制造商正在为寻找所需的高技能人才而苦恼

45%

的制造业员工担忧人工智能或自动化将在未来两年内取代他们的岗位

57%

的制造业首席信息官表示，跟上技术创新的快速步伐是他们当前面临的重大业务挑战





目 录



简介

趋势一

趋势二

趋势三

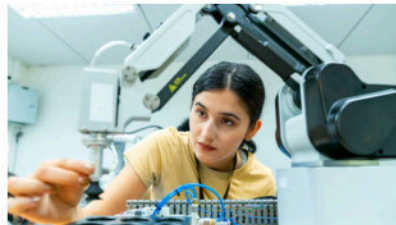
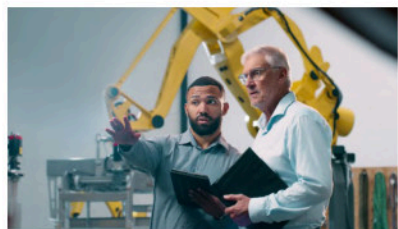
趋势四

趋势五

趋势六

趋势七

总结



全球制造业正步入深刻变革期。技术、经济和人口结构等多重趋势交汇，正在重新定义工作方式和价值创造模式。自动化、人工智能和数字技术的快速发展，推动制造业加速向互联化、数据驱动的运营模式转型。与此同时，地缘政治不确定性、供应链重构以及全球能源危机，迫使企业重新审视传统生产模式。此外，制造业还面临严峻的劳动力挑战，其中包括持续的人才短缺、不断扩大的技能缺口，以及对一线工人进行大规模技能再培训的迫切需求。本期由万宝盛华集团发布的全球洞察报告将探讨以下问题：

- 制造商该如何同时应对历史性的业务挑战与劳动力挑战？
- 企业如何以足够快的速度完成技能再培训，跟上技术变革的加速步伐？
- 企业可以借鉴哪些最佳实践来找到所需的高技能人才？



简介

趋势一

趋势二

趋势三

趋势四

趋势五

趋势六

趋势七

总结

以AI重塑投资回报

AI正从试点项目快速迈向制造业的实际应用，帮助企业优化生产、改进质量控制、预测设备故障、增强供应链可视性，并加快车间决策速度。随着AI更深入地嵌入运营流程，其对劳动力的最大影响不在于取代人力，而在于重塑工作内容。常规任务将被自动化，而具备数字化素养、专业技术能力和问题解决能力的工人需求将持续增长。

- **实施障碍：**制造业中，不到一半（46%）的首席信息官表示，其AI应用正处于落地阶段，这远低于跨行业的全球平均水平（60%），反映出在当前复杂制造环境中部署AI的难度。¹
- **AI技能需求：**全球制造商表示，生产（30%）、工程能力（26%）和AI应用开发（22%）是目前最难找到的技能。²
- **车间焦虑：**近一半（45%）的制造业员工担忧AI或自动化将在未来两年内取代他们当前的岗位。³



未来劳动力市场洞察与应对：

- 由于大多数制造商仍处于商业化AI应用的试点阶段，因此应抓住机会让一线员工参与创新过程。
- AI应用速度较慢，这既体现了该行业的独特复杂性，也反映出大规模执行业务转型对高度专业化人才的需求。
- 随着制造商需与所有其他行业争夺AI专业人才，在某些情况下，与经验丰富的外部团队合作以加速创新更为合理。



1. [Experis 2026 CIO Research](#) 2. [ManpowerGroup 2026 Global Talent Shortage](#) 3. [ManpowerGroup 2026 Global Talent Barometer](#)



简介

趋势一

趋势二



趋势三

趋势四

趋势五

趋势六

趋势七

总结

首席信息官视角

制造业首席信息官面临着持续加大的压力：既要 对老旧系统进行升级改造、管理网络安全风险、证明AI和自动化投资的回报，还要与其他行业竞争，以吸引并留住顶尖技术人才。但那些能将技术与业务目标对齐的首席信息官，则有望极大地推动更智能的生产、更强的业务运营韧性和更快的企业决策。



- **目标对齐是首要任务：**57%的制造业首席信息官表示，IT与业务目标对齐是他们帮助组织成功的最重要事项，这一比例在所有行业中最高。¹
- **紧跟变革是一大挑战：**53%的制造业首席信息官表示，跟上技术变革的快速步伐是妨碍他们专注于优先事项的最大障碍，这一比例同样居各行业之首。¹
- **重塑技术团队：**为了能够跟上快速创新步伐，53%的首席信息官表示希望将AI技能嵌入现有的技术岗位。¹



53%的制造业首席信息官认为，
跟上快速变革的步伐
是实现业务目标的最大障碍，
这一比例为所有行业最高。¹

未来劳动力市场洞察与应对：

- 找到内部与外部技术人才的正确组合至关重要。制造商需同时应对多项业务优先事项的压力，包括推动AI创新和管理网络安全等。
- 制造业首席信息官将业务对齐作为优先事项是明智的，因为生产线上的失败，导致的后果将远高于其他行业。
- 大多数首席信息官致力于将AI技能整合到现有岗位中，这有助于激发和留住现有员工。但同时需避免给现有员工增加过多工作负荷，必要时引入灵活用工或全职岗位的人才支持。

1. [Experis 2026 CIO Research](#)



简介

趋势一

趋势二

趋势三



趋势四

趋势五

趋势六

趋势七

总结

贸易风向

全球贸易紧张局势正在重塑全球制造业格局，推高运营成本、扰乱供应链、抑制增长。关税和反制措施提高了进口原材料价格，迫使企业压缩利润、转移采购来源或削减产能。与此同时，贸易政策的不确定性削弱了投资和规划信心，导致工业活动放缓和扩张减少，在贸易依赖型地区影响尤为突出。



- **前景喜忧参半：** 尽管面临诸多挑战，2025年全球贸易额达到创纪录的35万亿美元。同时，全球贸易格局正在改变——贸易集中度上升，大型经济体增长更快；长距离贸易趋势趋于稳定，而邻近经济体之间的贸易增速略快。¹
- **中国加强供应链管控：** 中国出台了全面新规，调查并对因其本国政治压力而停止使用中国供应商的外国企业实施制裁。分析人士认为，新规可能增加外国企业从中国合资企业撤资或将订单转移至海外供应商的难度。²
- **招聘挑战：** 16%的全球制造商计划在2026年第三季度减少员工人数，其中最主要的原因是经济环境充满挑战。³

未来劳动力市场洞察与应对：

- 当前经济挑战使未来前景变得模糊，但不可忽视的是，多数工业化经济体的高技能制造业劳动力仍在萎缩。
- 尽管预期缩减员工的制造商数量有所增加，但该行业绝大多数雇主计划保持员工人数稳定或增加招聘。
- 虽然2025年面临历史性挑战，但全球贸易仍达到创纪录水平。逆全球化将增加许多地区对高技能制造业人才的需求。



经济挑战
导致部分制造商
缩减人员规模。

1. [United Nations Conference on Trade & Development](#) 2. [New York Times](#) 3. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2026](#)



简介

趋势一

趋势二

趋势三

趋势四



趋势五

趋势六

趋势七

总结

能源困局

能源成本上升正成为全球制造商面临的关键挑战，它持续挤压利润空间，并对运营稳定性造成长期压力。随着能源从一项可变投入转变为战略性成本驱动因素，企业被迫重新评估从生产流程到投资与选址决策的方方面面。这一影响在能源密集型行业尤为严重，成本波动可迅速削弱竞争力。同时，全球能源市场的持续波动增加了不确定性，促使制造商优先考虑效率、业务运营韧性和更灵活的供应链策略。

- **电气化提速：**电力需求增速远超整体能源需求增速的两倍，这印证了世界已进入"电力时代"。电力需求增长近3%，高于过去十年2.8%的平均水平。美国当前一半的电力需求直接与数据中心相关。¹
- **基本面韧性：**尽管高能源价格、贸易紧张、政策不确定性和结构性挑战带来了重重阻力，全球经济仍在人工智能热潮的支撑下持续扩张，不过扩张步伐有所放缓。预计全球实际GDP增速将从2025年的3.3%降至2026年的3.0%，2027年回升至3.1%。²
- **短期招聘趋于谨慎：**能源成本上升对制造商招聘情绪的影响迅速显现。2026年第三季度，全球制造业净雇佣前景指数较上一季度下降了13%。各国影响差异显著，其中德国、法国和日本大幅下降，同期美国、英国和中国的制造业招聘前景则有所上升。³



能源成本上升导致
2026年第三季度
**全球制造业
净雇佣前景指数
下降了13%。³**

未来劳动力市场洞察与应对：

- 灵活用工解决方案可为经济不确定时期的人才缺口提供高弹性的应对策略。
- 工业化国家的劳动力老龄化预计将加剧未来制造业人才短缺。当前的市场波动为获取关键岗位的专业人才提供了窗口期，因为其他雇主可能选择观望。
- 聚焦可控，以确定性应对不确定。万宝盛华驻场服务可帮助业务运营负责人更有效地管理一线员工，从而腾出精力维持和发展核心业务。

1. [IEA Global Energy Review 2026](#) 2. [Peterson Institute for International Economics](#)
3. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2026](#)



简介

趋势一

趋势二

趋势三

趋势四

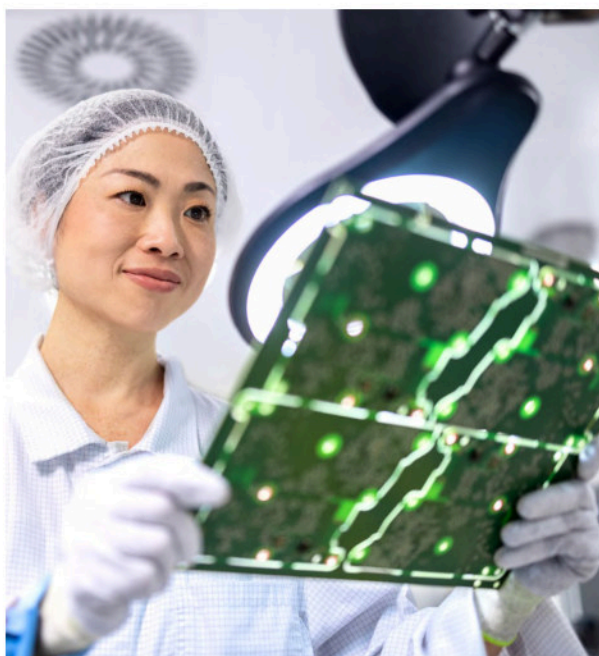
趋势五



趋势六

趋势七

总结



制造业回流趋势延续

制造业回流正在显著重塑全球制造业格局，将生产转移至更靠近终端市场的地区，以增强供应链韧性，同时改变传统成本结构。企业正从高度集中的离岸供应链转向更具区域性或本土化的生产模式，驱动因素包括地缘政治风险、关税以及持续的供应中断。这些变化已在影响供应链和制造业的劳动力市场。

- **供应链转移：**仅2025年，主要经济体之间的关税升级就已导致超过4000亿美元的贸易流向发生变化（且仍在增长），主要贸易航线的中断使集装箱运输成本同比上涨40%。¹
- **立法者采取行动：**欧洲拟议的《工业加速法案》旨在通过一系列措施，扩大市场对欧洲本土低碳技术与产品的需求。该提案包括设定门槛要求，如要求电动汽车在欧盟本地化生产比例不低于70%，铝产品和水泥产品则各不低于25%。²
- **芯片成为焦点：**全球半导体企业计划到2030年投资约1万亿美元建设新的晶圆厂，届时该行业的全球年收入预计将超过1万亿美元。这些投资在满足市场需求的同时，也将帮助各地区增强半导体价值链的供应韧性。³

1. [World Economic Forum](#) 2. [Euronews](#) 3. [McKinsey](#)

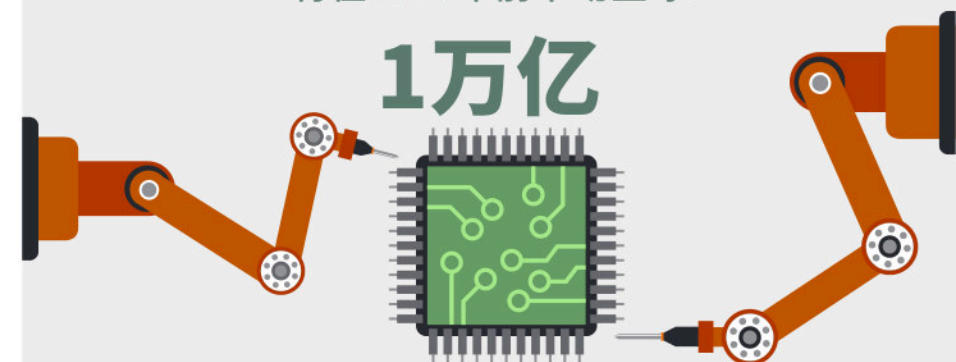
未来劳动力市场洞察与应对：

- 供应链区域化预计将在未来几年持续推进。当生产转移至新的地区时，本地市场可能并不存在专业化制造人才，制造商必须提前规划，培养所需的高技能劳动力。
- 地缘政治局势的紧张，使得网络安全、数据本地化（数字主权）以及部分地区针对关键岗位的本地化安全许可变得愈发重要。面对这些挑战，制造商在进行未来战略劳动力规划时需将这些因素纳入考量。
- 携手值得信赖的灵活用工合作伙伴，可帮助雇主应对跨国运营中日益复杂的业务管理与合规挑战。

半导体生产本地化
将在2030年前带动全球

1万亿

美元的新投资。³





简介

趋势一

趋势二

趋势三

趋势四

趋势五

趋势六

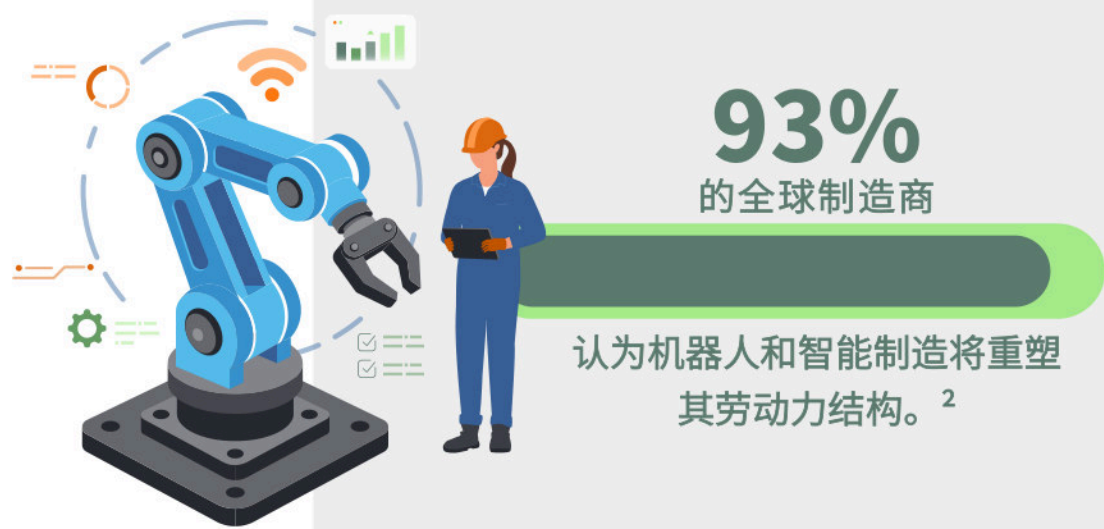
趋势七

总结

自动化技术与人才

工业自动化正在快速重塑制造商的劳动力需求，推动用工需求从常规体力劳动转向技能要求更高的技术赋能型岗位。随着机器人、AI和高级数据分析技术接管重复性任务，制造商越来越需要能够编程、维护和优化自动化系统的专业技术人才，而非单纯操作机械的人员。这一转变提升了数字素养、系统思维和跨职能问题解决能力的重要性。与此同时，随着技术的不断演进，也加速了企业对持续技能重塑的需求。

- **机器人应用激增：** 在全球自动化竞赛中，2024年西欧国家制造业每万名员工配备267台机器人，创历史新高，领先于北美的204台和亚洲的131台。韩国以每万名员工1220台机器人位居全球机器人密度榜首。¹
- **重塑劳动力：** 93%的制造商认为智能制造技术将重塑其劳动力结构。他们预计这需要对现有员工进行转岗（50%）、招聘新岗位人才（42%）和将部分职能外包（31%）。²
- **员工拥抱变革：** 66%的制造业员工表示有信心使用现有的最新技术。79%的员工同样有信心能够通过学习新技能来实现自己的职业目标。³



未来劳动力市场洞察与应对：

- 韩国工厂每10名员工就配备1台机器人，这预示着制造业的未来方向。在此趋势下，培养员工掌握与自动化系统安全协作所需的技能，将变得前所未有的重要。
- 随着制造商对现有岗位进行重新定位、重新设计和重新部署，以适应日益先进的智能制造流程，战略劳动力规划的重要性将持续提升。
- 大多数员工渴望使用现有的最新技术，并有信心在当前企业利用这些技术实现他们的职业目标。

1. [International Federation of Robotics](#) 2. [Rockwell Automation](#) 3. [ManpowerGroup 2026 Global Talent Barometer](#)



简介

趋势一

趋势二

趋势三

趋势四

趋势五

趋势六

趋势七

总结

高技能人才短缺

全球制造业正面临日益严峻的高技能人才短缺，市场对先进技术和数字技能的需求持续超出供给。劳动力老龄化和职业偏好变化导致可用人才库不断萎缩，令雇主在填补关键岗位时举步维艰。这种人才短缺已成为一种结构性制约因素，迫使制造商采取创新方法来寻找和留住顶尖技能型人才。



- **求贤若渴：**72%的全球制造商表示正在为寻找所需的高技能人才而苦恼。¹
- **需求稳定：**虽然经济挑战导致招聘放缓，但仍有42%的制造商表示计划在2026年第三季度进行招聘，40%计划保持员工人数稳定。另有16%表示计划缩减人员。²
- **培训缺口：**尽管关于技能提升与再培训重要性的讨论已持续多年，但60%的制造业员工表示过去六个月并未接受任何类型的技能培训。³

未来劳动力市场洞察与应对：

- 在充满不确定性与预算紧缩的时代，对技能提升与再培训进行适度投资（如万宝盛华集团MyPath®项目），是制造商以更少投入实现更大成效的绝佳机会。
- 随着人工智能驱动的自动化不断重塑诸多制造流程，针对灵活用工与正式岗位开展高效的战略劳动力规划，将变得愈发重要。
- 随着经济和地缘政治环境持续变化，跨国构建高技能人才库的重要性将日益凸显。



1. [ManpowerGroup 2026 Global Talent Shortage](#) 2. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2026](#)
3. [ManpowerGroup 2026 Global Talent Barometer](#)



简介

趋势一

趋势二

趋势三

趋势四

趋势五

趋势六

趋势七

总结

七十七年行业沉淀，构筑制造业人才未来

全球劳动力解决方案

万宝盛华集团是灵活用工和人才招聘领域的全球领导者，致力于为企业提供战略及运营层面的灵活性支持，同时帮助人才找到理想的工作机会，并通过技能提升持续保持其职场竞争力。依托对人才求职动机、技能迁移能力及绩效潜力的深度数据洞察，我们提供学习项目、在岗培训及市场认可的资质认证，助力人才实现规模化的快速技能重塑与提升。



灵活用工与人才招聘—寻找合适的制造业高技能人才并非易事。我们的劳动力专家团队遍布70个国家和地区、设有2,100个分支机构，凭借成熟的灵活用工与人才招聘解决方案，每天协助超过400,000家客户、近500,000名人才顺利上岗。



万宝盛华驻场管理服务—全球各地的运营负责人正面临着人员流动率攀升、用工成本上涨和高技能人才持续紧缺。万宝盛华驻场解决方案通过接管关键站点的日常劳动力管理来为客户提供支持，使企业能够专注于业务增长。



招聘营销支持—触达合适的候选人正变得越来越困难。我们拥有丰富经验的招聘营销团队提供从策划、执行到效果评估的全流程全球支持，帮助您更快锁定理想人才。



战略劳动力规划—全球经济和工作方式正在加速变化。我们的战略劳动力规划专家利用大数据和成熟方法论，帮助企业构建具有前瞻性的综合性人才战略，同时降低长期的总体用工成本。



规模化技能提升与再培训——万宝盛华集团MyPath®等成熟的技能提升与再培训项目可帮助企业打造未来高技能人才队伍。该项目已帮助12个国家、超过15,000家客户，实现310,000余名员工的技能提升、再培训与人才保留。

制造业全球劳动力解决方案



灵活用工与
人才招聘



驻场管理服务



招聘营销支持



战略劳动力
规划



规模化技能提升
与再培训



关于我们——万宝盛华大中华有限公司（股票代码：2180.HK）总部位于上海，是人力资源综合解决方案的领航者。公司1997年启航于中国香港和中国台湾，2003年在中国大陆设立首个办事处，2015年战略联盟中信产业基金，加速国内市场布局，2019年7月10日成功登陆香港联合交易所。深耕中国本土市场近30年来，万宝盛华服务企业已超过两万家，多次荣膺政府嘉奖，广受行业赞誉和客户信赖。公司大股东万宝盛华集团（Manpower Group Inc. NYSE:MAN）是全球人力资源解决方案领导者，拥有77年的辉煌历史，服务遍布全球75个国家和地区。万宝盛华大中华依托集团的国际视野、全球资源和深厚底蕴，为客户提供灵活用工、人才招聘、ITO、企业出海、睿仕管理咨询、政府咨询等综合人力资源解决方案，以专业铸就信任，以创新引领未来。万宝盛华大中华秉承“释放人才的发展潜能”为使命，愿以人力资源赋能合作伙伴历久弥坚的生命力。

了解更多信息，请访问：<https://www.manpowergrc.com>

前瞻性声明——本报告包含前瞻性声明，涉及特定地区、国家和行业的劳动力需求、经济不确定性以及人工智能在全球劳动力市场中的应用和影响。由于风险、不确定性和假设因素的存在，实际事件或结果可能与前瞻性声明中的内容存在重大差异。这些因素包括公司提交给美国证券交易委员会（SEC）的报告中所列内容，特别是截至2025年12月31日的年度10-K表格报告中“风险因素”部分的信息，相关内容通过引用纳入本报告。

万宝盛华集团声明，除非法律要求，否则无义务更新本报告中的任何前瞻性声明或其他声明。