

行业研究 · 人才发展专题

2026年手游行业 人才发展报告

从总量饱和到结构饥渴——AI重塑与全球化时代的手游人才格局

基于官方统计数据、招聘平台大数据、头部厂商公开招聘信息与全球开发者调查的交叉验证

- 产业增收与人才缩编并存：3507.89亿元收入新高与裁员延续的基本矛盾
- 供需比2.4的存量竞争与数值策划0.70的结构性饥渴
- 薪酬理性回归与分层固化：120万与180万两道隐性门槛
- AI“替代”与“抢人”双向运动，人才竞争聚焦三大主线

目 录

核心摘要	3
一、研究说明与数据方法	4
1.1 研究范围与口径界定	4
1.2 数据来源与交叉验证原则	4
二、产业底盘：手游人才需求的宏观基础	5
2.1 全球市场：2000亿美元时代的移动主导格局	5
2.2 中国市场：收入、用户双创新高，移动端占据四分之三	5
2.3 政策与供给：版号放量重塑研发人才需求预期	6
2.4 细分赛道：小游戏与电竞构成人才需求的两个新极	7
三、人才市场总量：供需失衡的常态化	8
3.1 供需比：2.4人争1岗的存量竞争	8
3.2 全球裁员潮：从”疫情后回调”到”结构性常态”	8
3.3 中国厂商：增长期的组织优化与海外战线收缩	10
3.4 入口端：校招收缩中的结构性亮点	10
四、薪酬体系：理性回归与分层固化	11
4.1 整体水位：行业溢价显著收窄	11
4.2 分层固化：120万与180万两道隐性门槛	11
4.3 高端岗位薪酬地图：六类岗位的参考区间	11
4.4 国际对比：美国市场的薪酬坐标与同工不同困	13
五、AI重塑岗位图谱：替代与抢人的双向运动	14
5.1 需求侧：AI岗位成为2026年招聘市场最大增量	14
5.2 替代侧：美术外包与基础岗位的实质性压缩	15
5.3 态度分化：52%的负面评价与不可逆的工具化	15
六、新生态人才：小游戏与电竞的就业缓冲带	17
6.1 小游戏：40万开发者的”轻创业”生态	17
6.2 电竞：独立成体系的人才培养与就业通道	17
七、出海与全球化人才：溢价最高的结构性风口	18
7.1 产业事实：184.78亿美元背后的人才缺口	18
7.2 模式转型：从”海外设厂”到”国内总部+全球运营”	18
八、人才培养体系：从野蛮生长到制度化供给	19
8.1 高等教育：游戏专业”转正”的历史性突破	19
8.2 电竞教育：从专业扩容到就业验证	19
8.3 企业侧培养与产教融合：从”挖人”到”育人”的成本再平衡	19
九、关键挑战与风险研判	21
十、趋势研判与行动建议	22
10.1 三大趋势研判（2026—2028）	22
10.2 分主体行动建议	22
十一 关于北京华博咨询（ www.vaic.cc ）	24
附录：数据说明	25

核心摘要

本报告围绕“手游行业的人才发生了什么、正在发生什么、将要发生什么”三个问题展开，基于对国内外权威产业报告、招聘平台大数据、头部厂商公开招聘信息、全球性开发者调查等**四类独立信源的交叉验证**，形成以下核心判断：

- 1. 产业“增收”与人才“缩编”并存，构成2025—2026年手游人才市场的基本矛盾。** 2025年中国游戏市场实际销售收入达**3507.89亿元**，同比增长7.68%，用户规模6.83亿人，双双创历史新高；全球游戏市场亦首次突破**2000亿美元**大关，其中移动游戏以1133亿美元、10.7%的增速稳居第一大平台。但同期全球游戏行业裁员仍在延续——社区追踪口径下2022—2025年累计录得逾4.3万起裁员事件，2026年上半年的追踪值已达约9000起、同比翻倍；GDC《2026年游戏行业现状调查》显示**28%的从业者在过去两年内被裁过**。
- 2. 中国市场呈现“总量饱和、结构饥渴”的供需格局。** 脉脉高聘数据显示游戏行业人才供需比达**2.4**（2.4人竞争1个岗位），为新经济行业中竞争最激烈的领域之一；但数值策划等核心岗位的应届生供需比仅**0.70**，处于供不应求状态。人才市场的冷热不再由“行业好不好”决定，而由“岗位在哪个结构性风口上”决定。
- 3. 薪酬体系完成理性回归并出现分层固化。** 猎聘大数据显示游戏行业新发职位平均年薪22.08万元，与全行业水平（21.17万元）的差距显著收窄；猎头端体感显示中高级策划年薪65万—70万元即触顶，普通岗位月薪70K成为厂商间心照不宣的上限，而制作人、主程等塔尖岗位仍维持80万—250万元以上的区间，“橄榄型”薪酬结构加速向“图钉型”演变。
- 4. AI是本轮人才结构重塑的最大变量，且呈“替代”与“抢人”双向运动。** 一方面，三七互娱、巨人网络等头部厂商披露的AI提效数据（原画环节节省60%—80%工时、UI图标生产效率提升超80%、代码效率提升30%—40%）已开始实质压缩美术外包与基础岗位；另一方面，2026年春招对7372个在招岗位的盘点显示，腾讯IEG的AI相关岗位达410个、校招岗位中AI占比高达49%。GDC调查中认为生成式AI对行业产生负面影响的从业者比例两年内从18%飙升至**52%**。
- 5. 人才培养的制度性通道在2025年取得历史性突破。** 教育部《普通高等学校本科专业目录（2025年）》首次将“游戏艺术设计”纳入本科专业体系，叠加电竞专业院校扩容、微信小游戏生态40万开发者群体（80%为30人以下小团队）的崛起，行业人才供给正从“野蛮生长”转向“正规军+游击队”双轨并行。本报告预计，**2026—2028年行业人才竞争的焦点将集中于AI复合型人才、全球化发行人才与精品化制作人三条主线**。

一、研究说明与数据方法

1.1 研究范围与口径界定

本报告所称”手游行业人才”，指直接参与移动游戏（含App手游、小程序游戏及跨端产品的移动端部分）研发、发行、运营、美术、技术支撑与商业化环节的从业者，并适度覆盖与手游人才高度流动互通的客户端游戏、电竞及游戏衍生服务岗位。研究地域以中国市场为主，以全球市场（北美、欧洲、日韩）作为对照系；时间跨度以2024—2026年为核心观察期，部分结构性数据追溯至2018—2022年以呈现周期位置。

1.2 数据来源与交叉验证原则

为确保数据可靠性，本报告执行严格的交叉验证纪律：**关键数据点至少经两个独立信源印证后方可采用**；单一信源数据（如猎头机构体感薪酬、单一平台供需比）在文中均明确标注其口径与局限；无法验证的市场传闻（如个别自媒体流传的”行业人才缺口60万”等说法）不予采用或明确标注为待证信息。报告主要信源分为四类：

信源类别	代表性来源	覆盖维度
官方/半官方产业报告	中国音数协游戏工委《中国游戏产业报告》、国家新闻出版署版号公示、教育部专业目录	产业规模、政策供给、教育制度
国际权威调查	GDC 《State of the Game Industry》年度报告（2025、2026两期）、Newzoo全球市场报告	全球从业者状况、裁员、AI态度、市场规模
招聘平台大数据	猎聘大数据研究院、脉脉高聘、厂商官网公开招聘信息盘点	薪酬水位、供需比、岗位结构
企业与媒体披露	上市公司财报/投资者关系记录、财经媒体对裁员与组织调整的核实报道、社区裁员追踪器	组织调整实例、AI落地数据、薪酬分层

需要向读者说明的是两类口径差异：其一，全球裁员数据来自社区追踪器（如Farhan Noor追踪表、Amir Satvat数据集），其本质是”公开披露的裁员事件计数”，存在同一人被重复计入、未公开裁员被遗漏的双向误差，报告中均以”起/人次”而非”净减少人数”表述；其二，薪酬数据存在”平台挂价”（猎聘新发职位年薪）与”猎头成交体感”两个层次，前者偏高、后者更贴近实际成交，两者在报告中分别标注使用。

二、产业底盘：手游人才需求的宏观基础

2.1 全球市场：2000亿美元时代的移动主导格局

手游人才的全球需求首先建立在一个仍在扩张的市场底盘之上。据Newzoo最终核算，2025年全球游戏市场收入达到**2016亿美元**，同比增长9.1%，历史上首次突破2000亿美元门槛；其中**移动游戏收入1133亿美元、同比增长10.7%，占全球市场的56%**，继续稳居第一大平台，PC（436亿美元，+12.0%）与主机（447亿美元，+2.8%）合计占44% (premortem.games)。值得注意的是，移动端的增长逻辑正在发生质变：Newzoo指出，在全球下载量下降的背景下，移动收入增长主要由**变现深度**而非用户获取驱动——据报告援引Adjust数据，全球单次安装成本（CPI）同比上涨30%至0.56美元，付费安装与自然安装的比值上升61% (premortem.games)。这一结构性变化直接传导到人才市场：买量投放、商业化变现、长线运营类岗位的权重持续上升，而依赖“铺量换增长”的岗位需求相应萎缩。

从区域格局看，亚太地区仍是全球最大市场，中国（约498亿美元）与美国（约496亿美元）合计占全球游戏支出的一半 (Pocket Gamer.biz)。全球玩家规模约35.8亿人，其中移动玩家达30亿 (Pocket Gamer.biz)。对人才发展的含义在于：手游作为全球触达面最广的游戏形态，其人才池的国际化程度天然高于主机与PC领域，这也解释了后文所述“出海发行人才溢价”现象的宏观基础。

2.2 中国市场：收入、用户双创新高，移动端占据四分之三

中国市场的基本盘更为强劲。中国音数协游戏工委发布的《2025年中国游戏产业报告》显示，2025年国内游戏市场实际销售收入**3507.89亿元**，同比增长7.68%；游戏用户规模**6.83亿人**，同比增长1.35%，两项指标均为历史新高 (新华网广东频道)。从增长动能看，移动游戏品质提升与新品表现、头部长青游戏运营、小程序游戏强劲增长、多端互通四大因素共同驱动 (新华网广东频道)。其中，2025年上半年国内移动游戏收入占比达**74.59%**，稳居绝对主导地位 (手机新浪网)；全年自研游戏国内市场收入2910.95亿元（+11.64%），自研游戏海外收入204.55亿美元（+10.23%），其中自研移动游戏海外收入184.78亿美元（+13.16%） (cnfin.com)。

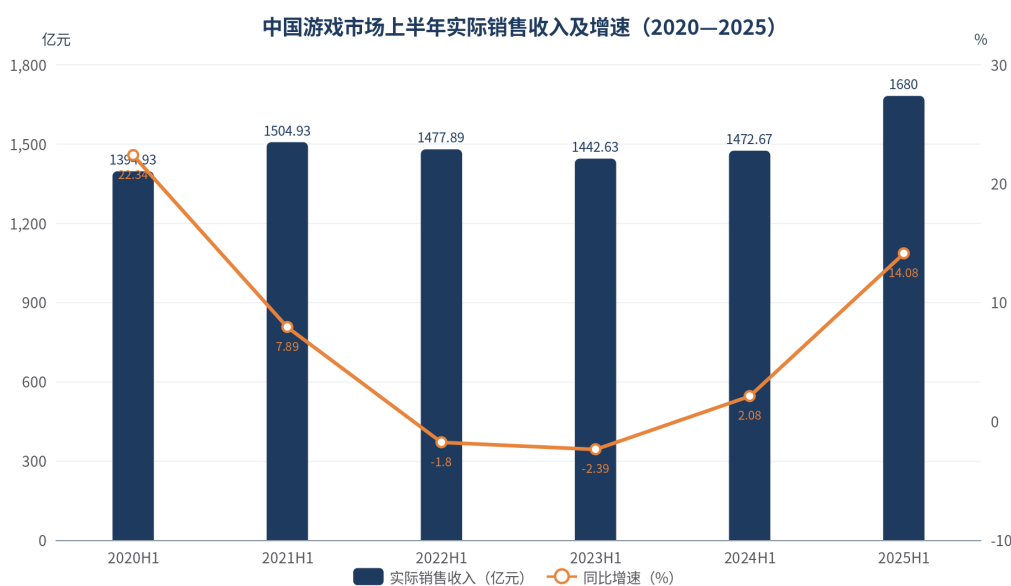


图1 中国游戏市场上半年实际销售收入及增速（2020—2025）

从周期位置看，行业经历了2022—2023年的收缩（上半年收入连续负增长）后，于2024年企稳、2025年强劲反弹：2025年上半年收入1680亿元、同比增长14.08%，为近年最强半年度表现（C114通信网）。中国音数协方面同时披露，据测算2025年游戏产业直接及间接拉动的经济总规模已超过**1.2万亿元**（新浪财经）。产业基本面向好是人才需求不发生系统性坍塌的根本前提——这也构成了中国与欧美人才市场的关键差异：欧美的裁员潮发生在市场平台期，而中国的组织调整发生在市场增长期，其性质更多是”结构性优化”而非”生存性收缩”。

2.3 政策与供给：版号放量重塑研发人才需求预期

供给端的政策信号对人才市场具有直接的前瞻意义。2025年国家新闻出版署共发放游戏版号**1771个**（国产1676个、进口95个），同比增长约25%，创2019年以来近七年新高，是2022年低谷期（512个）的3.46倍（游戏大观）。其中移动游戏（含多端产品的移动版本）达1729款，占比超过97%（游戏大观）；“移动+休闲益智”类多达634款，印证了小游戏赛道的供给热度（oeeee.com）。版号发放的常态化与放量，为厂商立项提供了稳定预期，是研发岗位需求的先行指标。

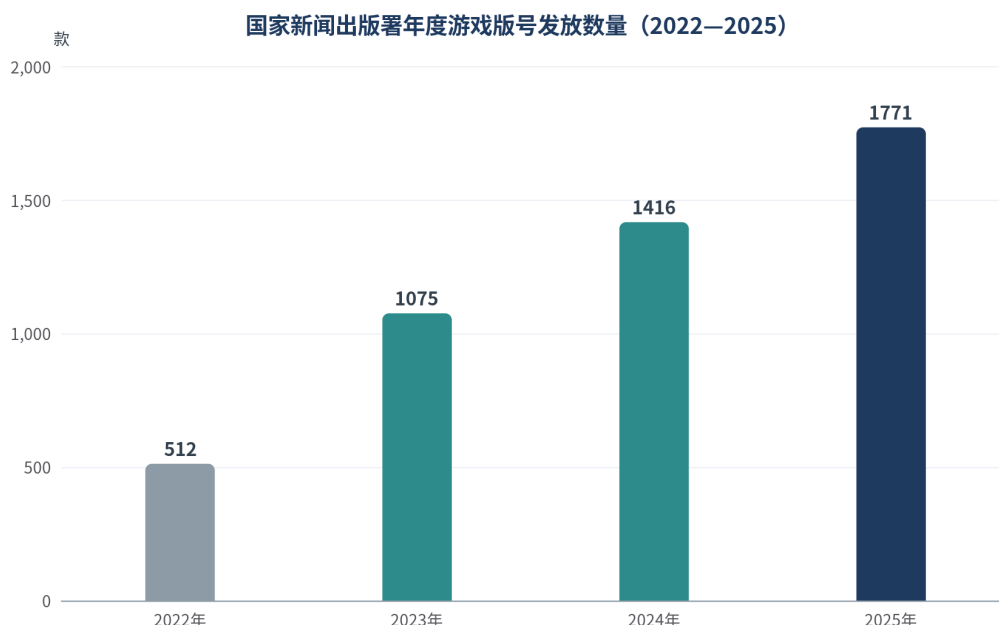


图2 国家新闻出版署年度游戏版号发放数量（2022—2025）

但需要清醒认识到，**版号放量并不等同于人才需求同比放大**。其一，2025年版号结构中休闲益智类占比高，此类产品团队规模远小于重度手游；其二，行业共识已从”多立项”转向”精品化”，腾讯管理层在业绩电话会上明确表示，新游戏必须具备极高质量或差异化玩法才能满足玩家期望（新浪财经）；其三，多平台产品（2025年136款，同比+24%）增多意味着同一研发团队覆盖更多终端，人均产出提升。因此版号放量更多稳定了”存量团队的存续预期”，而非创造大规模增量HC——这一点在第三章的供需数据中得到验证。

2.4 细分赛道：小游戏与电竞构成人才需求的两个新极

小程序游戏是2025年最具爆发力的人才需求极。全年小游戏市场收入**535.35亿元**，**同比增长34.39%**，贡献了游戏市场一半以上的新增收入（百度百科）。微信小游戏生态数据显示：月活跃用户超5亿，累计服务开发者超过**40万**，其中**80%为30人以下的中小团队**，70%的上市游戏公司已投入该赛道；近70款产品达成百万级DAU，超300款产品单季度流水破千万，2025年有5000家开发团队首次在平台发布产品（youxituolu.com）。小游戏的人才意义在于：它将游戏开发的准入门槛从”百人团队、上亿预算”拉低到”十人团队、百万预算”，为行业吸纳了大量被大厂收缩挤出的存量人才和首次入行的增量人才，客观上扮演了行业人才”蓄水池”与”再就业缓冲带”的角色。

电竞是另一个人才吸纳极。2025年中国电子竞技产业收入293.31亿元，同比增长6.40%，用户规模超4.95亿人，保持全球最大电竞市场地位（界面新闻）。电竞人才链条（赛事运营、俱乐部管理、内容制作、解说主持、数据分析）与手游研发人才链条互补性强，且已建立独立的教育培养通道（详见第七章）。此外，主机游戏市场2025年收入83.6亿元、同比增长86.3%（新浪财经），《黑神话：悟空》带动的国产3A热潮，正在抬升高品质内容人才的身价，并反向抬高手游厂商在高端美术、技术美术（TA）岗位上的留人成本。

三、人才市场总量：供需失衡的常态化

3.1 供需比：2.4人争1岗的存量竞争

手游行业人才市场的总量矛盾可以用一个数字概括：**2.4**。脉脉高聘统计显示，2024年1—10月游戏行业人才供需比为2.4，即平均每2.4名求职者竞争1个岗位，在新经济行业中竞争激烈程度仅次于电子商务/新零售和企业数字化服务 (36氪)。进入2025—2026年，这一格局未发生根本改变：一方面，2025年全国普通高校毕业生达1222万人，再创历史新高 (产业周报)，叠加此前数年裁员释放的存量人才持续“待上岸”；另一方面，除字节游戏、儒意景秀等少数厂商外，行业几乎找不到仍在扩张的大厂，部分公司的招聘动作被猎头直指为“做给老板和资本看”，实际需求量有限 (36氪)。

供需失衡在微观层面的表现更为尖锐。2025年初某上海大厂开放一个U3D客户端基础岗位，仅一家猎头渠道数小时内即推荐超过20人，HR随即停止收简历 (36氪)。有媒体统计称2025年游戏行业核心岗位平均竞争比达200:1、头部企业校招HC同比再砍40%，该数据虽未能与官方口径相互印证，但与猎头端体感方向一致 (搜狐)。融资端的收缩进一步强化了这一趋势：新获投项目的预算规格普遍经历“从1亿元到5000万再到1500万、500万”的层层缩水，头部基金对初创团队的出资意愿极低 (36氪)——没有新钱进入，就没有新岗位创造，这是供需比居高不下的资本根源。

3.2 全球裁员潮：从“疫情后回调”到“结构性常态”

将视野拉到全球，手游人才市场处于一轮长周期调整的尾部（或新一期调整的开端）。社区追踪数据显示，全球游戏行业公开披露的裁员事件从2022年的约8500起升至2023年的约10500起、2024年的约14600起；2025年有所放缓（全年超5000起），但2026年上半年追踪值已达约9000起，同比再度上升125% (Game Developer)。腾讯商务拓展出身、长期追踪全球5000余家游戏公司用工数据的Amir Satvat统计，2022—2025年全球累计录得约43684起游戏行业裁员，其中北美占61%、仅加利福尼亚州一地在2025年就占全球裁员的47% (VentureBeat)。

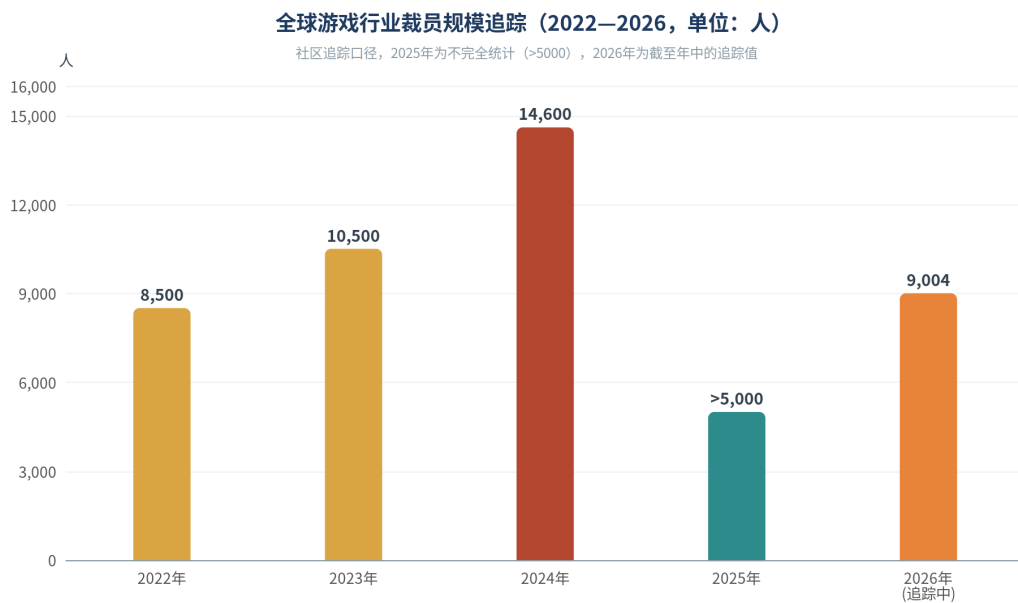


图3 全球游戏行业裁员规模追踪（2022—2026）

GDC（游戏开发者大会）连续两年的年度调查为裁员潮提供了从业者视角的权威佐证。2025年报告显示11%的受访者在过去12个月内被裁、41%以某种方式受到裁员波及 (gamesmarket.global)；2026年报告（覆盖2300余名从业者）进一步显示：**28%的受访者在过去两年内被裁员**（美国受访者高达33%），17%在近12个月内被裁，50%的受访者所在雇主近12个月内发生过裁员，AAA厂商受访者中三分之二经历了公司裁员，独立工作室也有三分之一 (NeoGAF)。裁员原因中，公司重组（43%）、预算削减与市场环境（38%）、项目取消（32%）位居前三 (esportslegal.news)。被裁者中48%在调查时仍在求职 (esportslegal.news)，74%的受访学生担忧未来就业前景 (NeoGAF)，82%的美国受访者支持工会化、创历史新高 (implicator.ai) ——裁员潮正在从经济事件演变为行业雇佣关系的信任危机。

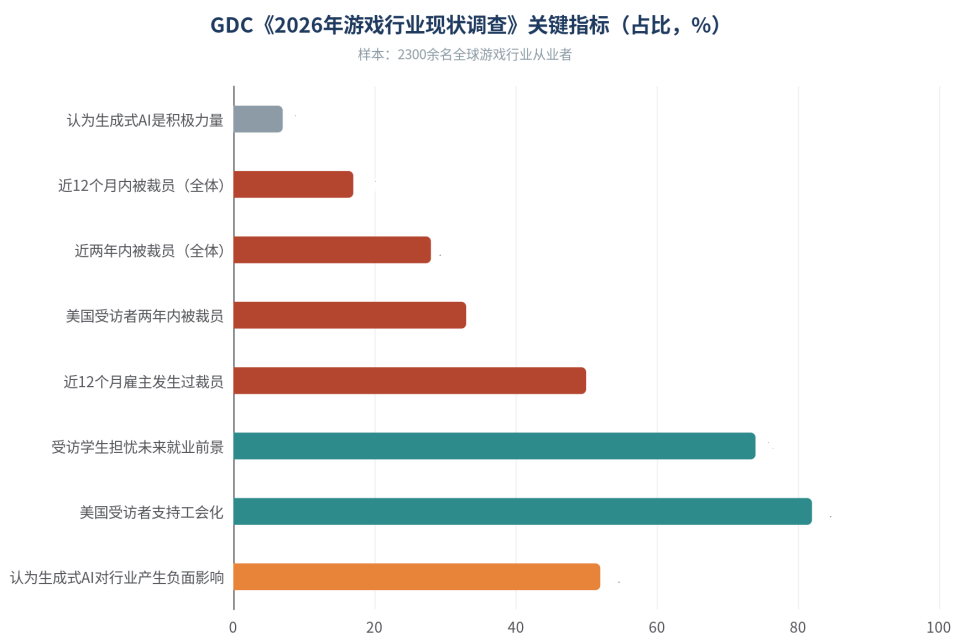


图4 GDC《2026年游戏行业现状调查》关键指标

移动游戏相关公司在这一轮调整中并非旁观者。2025年7月微软裁员9000人，波及旗下多个游戏团队；微软旗下手游巨头King更被报道可能用被裁员工参与构建的AI工具来替代部分岗位 (Game Developer)。2026年1月，以色列手游公司Playtika裁员500人（占员工总数15%），并明确表示将以AI资源替代人力密集型投入 (luminatedata.com)。这类案例标志着手游行业裁员的驱动因素正从“疫情过度扩张的回调”切换为“AI与成本结构驱动的主动瘦身”，其长期性远超周期性。

3.3 中国厂商：增长期的组织优化与海外战线收缩

与欧美“生存性收缩”不同，中国头部厂商的调整发生在收入创新高的年份，呈现“增长期优化”的独特形态。最具代表性的案例是网易的海外战线收缩：2024年8月对日本樱花工作室大规模裁员（年底官网关闭），2024年11月加拿大Worlds Untold工作室暂停运营，2025年1月美国Jar of Sparks工作室裁员并暂停新项目，2025年2月在《漫威争锋》上线首月流水超1亿美元、玩家突破2000万的背景下载撤其西雅图设计团队——丁磊在财报会上将此定调为“该加大的就加大，该停止的就停止”，核心逻辑是优化资源配置、收缩低效战线 (新浪财经)。同期腾讯、莉莉丝、叠纸、吉比特、英雄游戏等各梯队厂商也均有业务、项目或组织架构层面的调整 (产业周报)。

这类调整对人才市场的传导有三个特征。其一，**释放的多为中高端存量人才**，他们与应届生在同一岗位池竞争，直接抬高新人入行门槛——GDC调查同样显示，被裁老兵与毕业生争夺有限岗位是学生焦虑的首要来源 (NeoGAF)。其二，**“成功项目也裁员”成为常态**（《漫威争锋》案例），打破了从业者“跟对项目就安全”的传统预期，职业安全感全面下降。其三，**海外工作室收缩与国内出海扩张并行**，人才需求的地理重心从“在欧美设工作室”转向“在国内做全球发行”，这一转向直接决定了第七章所述的出海人才需求结构。

3.4 入口端：校招收缩中的结构性亮点

应届生入口是全行业人才生态健康度的晴雨表。2025年春招，据行业媒体统计共68家游戏公司释放超1100个全职岗位 (微信公众号(游戏新知))；2026届秋招，约42家游戏公司正式开启校招、约150家公司通过Boss直聘发布校招岗位，校招岗位总数超2000个，集中于上海、北京、广州、杭州、深圳、成都六城 (微信公众平台)。岗位结构上，程序/技术类与美术/表现类各超600个，策划/产品类与发行运营类各近400个；**算法类岗位数量较往届明显增加**，米哈游、完美世界、游卡、朝夕光年等中大厂首次招聘AI美术岗位，米哈游部分算法岗要求博士学位 (微信公众平台)。

供需比数据揭示了校招市场的结构性分化：猎聘《2025年上半年人才供需洞察报告》显示，在人才最紧缺的应届生岗位中，**游戏行业数值策划供需比仅0.70**（小于1即供不应求），位列全行业紧缺岗位之首 (微信公众号(卓乎校园))。这意味着校招市场并非整体冰封，而是“策划塔尖岗位（数值、系统）饥渴”与“泛策划、泛美术岗位内卷”并存。对求职者的含义是：仅凭热爱与通识能力已无法进入行业，具备数值建模、数据分析、引擎实操等硬技能的毕业生仍享有卖方市场地位。

四、薪酬体系：理性回归与分层固化

4.1 整体水位：行业溢价显著收窄

薪酬的整体水位反映了行业从“资本追捧期”回归“正常经营期”的深度。猎聘大数据研究院《2024游戏行业人才供需大数据报告》显示，游戏行业新发职位招聘平均年薪为**22.08万元**，仅比全行业平均水平（21.17万元）高4.3%（微信公众号(超次元游戏动漫实训)）——而在行业高峰期，游戏行业的薪酬溢价曾长期位居互联网各细分领域前列。游戏行业薪酬对全行业的相对优势已收窄至象征性水平，这是“理性回归”最直观的量化证据。

区域与岗位维度的分化依然显著。一线城市（北京、上海、广州、深圳、杭州）因大厂聚集维持薪酬高地，研发技术类岗位（尤其AI、算法方向）持续领跑（微信公众号(太和睿信)）；而在挂价体系之外，猎头端的成交体感揭示了更冷的一面：3—5年经验的中高级策划年薪65万—70万元即算封顶，30万—40万元更为普遍；多家厂商对外发布的普通岗位形成“月薪不超70K”的默契，即年薪百万成为绝大多数从业者的理论上限（腾讯新闻）。跳槽市场的议价能力同步走弱：能涨薪20%已属幸运，年薪百万以上者“跳槽不降薪就是胜利”，以往月薪45K的候选人如今拿到48K的Offer已算不错（腾讯新闻）。

4.2 分层固化：120万与180万两道隐性门槛

在整体水位回落的同时，塔尖岗位的薪酬并未坍塌，行业薪酬结构呈现清晰的“图钉型”分层。猎头端体感数据显示：二线厂商主策/制作人年薪一般在120万—180万元之间；大厂头部项目的专家岗年薪对标120万元，主字头岗位（主美/主程/主策）乃至组长有机会达到180万元——**120万与180万构成两道隐性门槛**，而达到这两道门槛的前提是“大厂+头部项目+主创职级”三者兼备（腾讯新闻）。与之对应，基础岗位与塔尖岗位的薪酬倍数差可达5—8倍，远高于多数互联网细分行业。

猎头行业自身的景气度成为人才市场冷暖的旁证：行情最好时上海游戏行业有数十位年创收百万的“百万顾问”，2025年已不足10人；针对中高端人才的猎头费率从年薪的20%—25%降至接受RPO模式（仅收一个月工资），以年薪百万候选人计，单笔收入从20万元萎缩至4万元（腾讯新闻）。人才中介的利润空间被极限压缩，说明企业端为招聘付费的意愿已降至周期底部——人才作为“资产”的定价逻辑，正在让人位于人才作为“成本”的控制逻辑。

4.3 高端岗位薪酬地图：六类岗位的参考区间

综合猎头机构2025年发布的手游行业高端人才薪酬调研（成交口径参考值），六类核心高端岗位的年薪区间如下表所示。需要强调的是，该区间反映的是“具备爆款项目背书的中高级人才”的成交水平，显著高于普通从业者的实际收入，使用时应结合第四章前两节的水位数据综合理解。

2025年手游行业高端岗位年薪区间（万元，猎头口径参考值）

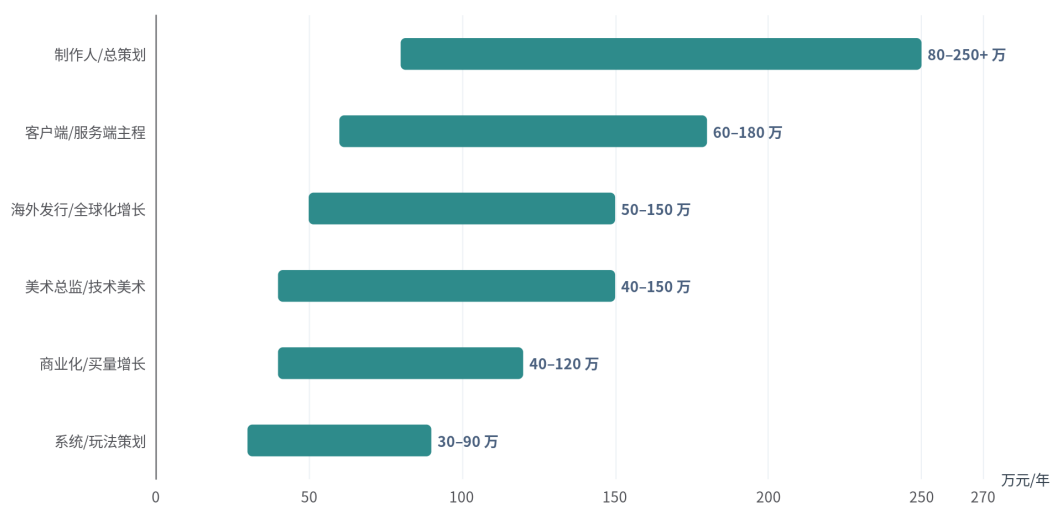


图5 2025年手游行业高端岗位年薪区间

岗位类别	年薪参考区间（万元）	紧缺技能与溢价因素
制作人/总策划	80—250+	立项判断力+项目管理+数据增长三能合一；懂AI辅助策划与UGC机制者更受青睐 (hunterhz.com)
客户端/服务端主程	60—180	U3D/UE5引擎优化、高并发服务端架构、大世界与AI对话引擎部署 (hunterhz.com)
海外发行/全球化增长	50—150+	东南亚/日韩/欧美发行经验、本地化、TikTok/Meta/Google投放；部分含高额分红 (hunterhz.com)
美术总监/技术美术（TA）	40—150	原创IP塑造力与带队能力；TA因兼具性能与美学统筹能力薪酬暴涨 (hunterhz.com)
商业化/买量增长	40—120	广告变现（激励视频/混合变现）、A/B测试、素材创意与算法结合 (hunterhz.com)
系统/玩法策划	30—90	数值体系设计；SLG/卡牌/模拟经营细分品类经验稀缺 (hunterhz.com)

上述区间中最值得注意的信号是**海外发行岗位的年薪上限已与主程持平**，且据猎头口径过去一年平均薪资涨幅达38%以上 (hunterhz.com)，是所有岗位类别中涨幅最猛的方向——这与第二章所述“自研移动游戏海外收入184.78亿美元、同比增长13.16%”的产业事实互为印证 (cnfin.com)。薪酬的指挥棒明确指向：行业愿意为”能把收入从海外做回来的人”支付最高溢价。

4.4 国际对比：美国市场的薪酬坐标与同工不同困

作为全球对照，GDC发布的2025年美国游戏行业薪酬报告显示，美国从业者平均年薪达**14.2万美元**，其中管理与运营岗（16.0万美元）>游戏编程（15.0万美元）>商务与市场（13.4万美元）>游戏设计（13.3万美元）>音频（13.2万美元）>视觉艺术（12.4万美元）；85%的AAA工作室员工年薪超过10万美元 (dvg.cn)。即便考虑购买力平价差异，美国游戏从业者的绝对薪酬仍数倍于中国同行，但两国从业者面对的是同一个悖论：**薪酬绝对值不低，职业安全感却同步崩塌。**

美国市场80%的从业者表示薪酬“满足或超过基本需求”，但超过一半认为自己“薪酬不足”，合同工与兼职人员中这一比例升至69% (dvg.cn)。结合GDC 2026调查中美国33%的两年被裁率与82%的工会支持率 (implicator.ai)，可以得出一个对全球手游人才发展都具有普适性的结论：当行业进入存量竞争阶段，**薪酬谈判力的来源已从“市场扩张红利”转向“个体不可替代性”**，单纯的资历溢价（年功序列）在中美两个市场同步失效，技能稀缺性溢价成为唯一可靠的定价锚。

五、AI重塑岗位图谱：替代与抢人的双向运动

5.1 需求侧：AI岗位成为2026年招聘市场最大增量

AI对手游人才市场的影响首先体现为**新岗位需求的爆发式增长**，且这一趋势在2025—2026年有扎实的数据支撑。行业媒体对2026年春招腾讯、网易等厂商7372个在招岗位的盘点显示：腾讯IEG的AI相关岗位达**410个**，占统计样本的近30%，是行业AI人才需求量最大的厂商；其社招岗位中AI相关占比21%，**校招岗位中AI占比高达49%**，技术岗位的AI渗透率达44% (cyzone.cn)。网易游戏则将人工智能单独划分为岗位大类，伏羲实验室设有独立招聘专场，169个AI相关岗位中”原生AI岗位”（岗位本身就是AI职能，而非传统岗位附加AI要求）比例高达63% (网易)。

厂商的AI人才战略呈现明显的分化路径，对应不同类型的人才机会。**腾讯走”科研+落地”双轨**：2025年启动史上最大就业计划、全年吸纳10000名校招实习生（超60%为技术类），2026届校招释放超7000个岗位、AI相关岗位扩招30%，青云计划面向全球顶尖硕博（录取率低于3%），同时超过40%的AI社招岗位直接挂钩《暗区突围》《王者荣耀世界》等具体项目 (cyzone.cn)。**网易走”垂直深耕”路线**：丁磊明确表示”不盲目追通用大模型，就要能扎在垂直领域、最懂游戏的AI专家”，其校招岗位”AI生产力工程师”要求候选人成为”AI落地+美术管线+推进交付”的综合实践者 (网易)。米哈游则由创始人蔡浩宇亲自带队研究AI，态度最为激进 (网易)。三条路径的共识是：**纯算法背景不再够用，“AI×游戏”复合能力才是定价对象**。

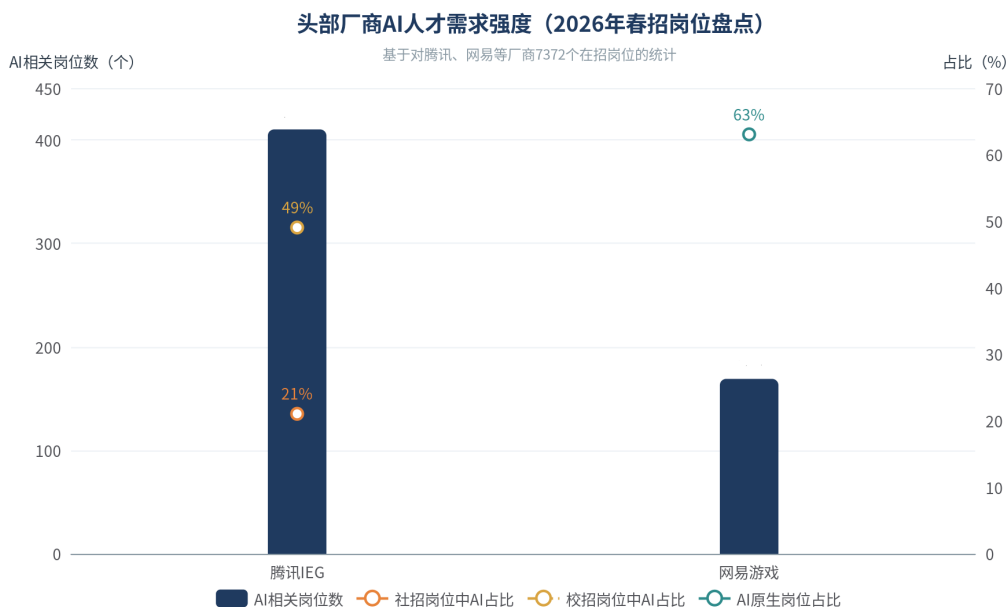


图6 头部厂商AI人才需求强度

5.2 替代侧：美术外包与基础岗位的实质性压缩

AI对存量岗位的替代效应同样有据可查，且从2023年的”个案传闻”演进为2025—2026年上市公司财报级的量化披露。下表汇总了头部厂商公开披露的AI提效数据：

厂商	AI应用环节	公开披露的提效幅度
三七互娱	2D绘图、智能客服、本地化翻译、文案生产	AI生成2D绘图月产量超28万张；角色原画环节平均节省 60%—80% 工时 (腾讯网)
巨人网络	原画、UI/图标、代码、语音	角色与场景原画生产效率提升50%—70%；UI和icon效率提升超 80% ，部分项目已完全AI出图；代码研发效率提升30%—40% (腾讯网)
完美世界	美术、程序、策划、运营、安全、测试	智能NPC、AI绘画、AI剧情、AI配音等多环节落地 (腾讯网)
吉比特	美术Demo素材	内部AI绘图网站生成可直接使用的Demo素材，替代原由外包承担的基础性工作 (腾讯网)

替代效应在产业链上的落点高度集中：**美术外包首当其冲**。早在2023年即有游戏美术外包公司因AI出图效率提升而裁减一半至三分之二原画师的报道 (微信公众号)；至2025年下半年，AI原画师、AI剧情策划、AI音频设计师等”两年前不存在的岗位”成为招聘高频词，深圳某中型厂商以四人AI美术小组替代原外包团队、产能提升近三倍 (证合照 (江苏) 信息科技有限公司)。岗位薪酬也随之分化：猎聘数据显示AIGC相关岗位招聘平均年薪超40万元 (IT/互联网/游戏行业AIGC岗位达43.13万元) (微信公众号(北京八维教育集团))，而掌握大模型辅助剧情写作的AI策划岗，猎头口径月薪从约2万元涨至3.5万—5万元 (证合照 (江苏) 信息科技有限公司)。GDC 2026调查的岗位层面数据同样印证了设计师是受冲击最重的群体——游戏设计岗受访者中20%在近一年被裁，为各职能最高 (esportslegal.news)。

5.3 态度分化：52%的负面评价与不可逆的工具化

AI在游戏从业者中引发的认知分裂是本轮人才变革中最值得关注的社会学信号。GDC调查显示，认为生成式AI对游戏行业产生**负面影响**的从业者比例，从两年前的18%飙升至2026年的**52%**，而认为其是积极力量的仅剩7% (上年为13%) (implicator.ai)。值得玩味的是，反对情绪的根源并非拒绝工具本身——81%的开发者承认使用AI进行研究和头脑风暴 (gianty.com) ——而是反对”以AI为名进行的减员”和创意环节的权属问题。关于AI是否已直接取代同事，12%的受访者确认、45%不确定、43%否认 (NexusPlay)，这种大比例的”不确定”本身就说明AI归因已成为裁员沟通中的灰色地带。

本报告的判断是：**从业者情绪与企业行为之间的背离还将扩大**。企业端，AI渗透率已成为组织能力指标——腾讯、网易将AI写入校招JD、三七与巨人将AI提效写入财报，说明AI应用已从”可选项”变为”考核项”；个人端，技能重构的窗口期正在收窄。对从业者而言，可操作的结论是：AI工具能力正在从”加分项”变为”基础项”，原画、文案、基础建模、本地化翻译等执行层岗位的转型压力最大，而”AI指令工程+人工精修+风格把控”的复合型技能（业内开始称之为”AI美术总监”方向）成为新的稀缺物种(youxiwangguo.com)。对企业而言，Playtika”以AI替代15%人力”与King”用被裁者构建的AI替代被裁者”等案例已引发舆论反噬 (Game Developer)，如何在提效叙事与雇主品牌之间取得平衡，将成为人才战略的新课题。

六、新生态人才：小游戏与电竞的就业缓冲带

6.1 小游戏：40万开发者的“轻创业”生态

小游戏对手游人才市场的意义，远超其535亿元的收入体量。从人才视角看，它实质上构建了一个**低门槛、分布式的行业就业缓冲系统**。微信小游戏官方数据显示：平台开发者超40万，其中80%是30人以下的小团队；2025年新增5000家团队首次发布产品；70%的上市游戏公司已下场 (youxituoluo.com)。从业者结构的变化同样深刻——IAA（广告变现）小游戏的多数中小团队开发者此前并无游戏开发经验，他们将生活观察转化为玩法创意；同时，“过去需要150—200人做的大游戏，现在可以拆成多个10—20人团队做多款小游戏”成为厂商组织变革的真实路径 (新华网重庆频道)。

这一生态的人才价值体现在三个层面。其一，**再就业吸纳**：大厂收缩释放的存量人才，可以以远低于传统手游的资金门槛组团队创业，避免人才永久流出行业；其二，**能力练兵场**：小游戏“小步快跑、数据驱动”的开发模式，培养的是买量、变现、快速迭代等与大厂重度游戏互补的能力组合；其三，**组织形态试验**：6人团队打磨《废墟幸存者》数年做出爆款等案例 (youxituoluo.com)，验证了微型团队在AI工具加持下的商业可行性，为行业提供了“精英小团队”的组织范式参考。当然，小游戏生态的收入分布高度头部化（近70款百万DAU产品 vs 40万开发者），其作为职业路径的风险同样不容忽视。

6.2 电竞：独立成体系的人才培养与就业通道

电竞已发展为与游戏研发并行的人才子系统。2025年中国电竞产业收入293.31亿元、用户4.95亿人，保持全球最大市场地位 (界面新闻)。从人才结构看，人社部2019年已将“电子竞技员”“电子竞技运营师”列为新职业并颁布国家职业技能标准，行业数据显示中国电子竞技员整体从业规模已超50万人，但不足15%的岗位处于人力饱和状态，早期预测曾估计未来五年电子竞技员需求量近200万人——该预测口径较早，实际增速需结合近年产业收入个位数增长（2025年+6.40%）理性看待 (百度百科)。

电竞人才的就业质量已有可验证的样本。首都体育学院首届电子竞技运动与管理专业25名本科毕业生中20人成功就业，去向涵盖游戏设计、赛事主持、俱乐部运营等 (微信公众号(体育高层次人才))；山东体育学院该专业毕业生就业率超95%，平均起薪8000元以上，集中于赛事导演、裁判管理、俱乐部运营岗位 (百度百科)。电竞与手游的人才互通性正在增强：电竞赛事的内容制作、数据分析、商业化运营能力，与手游的长线运营、社区运营岗位高度可迁移；而KPL年度总决赛单场6万观众创吉尼斯世界纪录等标志性事件 (界面新闻)，持续扩大电竞产业的就业容量上限。

七、出海与全球化人才：溢价最高的结构性风口

7.1 产业事实：184.78亿美元背后的人才缺口

出海是当前手游行业**唯一同时获得”产业增长+政策加持+薪酬溢价”三重确认**的人才方向。产业侧，2025年自研游戏海外收入204.55亿美元（+10.23%）、连续六年超千亿元人民币，其中自研移动游戏海外收入184.78亿美元（+13.16%）；美、日、韩三大市场合计占57.81%，策略类（SLG）占海外收入前100名自研移动游戏的49.96%（cnfin.com）。政策侧，国务院2024年8月印发文件明确”提升网络游戏质量”，2025年4月国务院新闻发布会再次强调发展游戏出海业务、构建从IP孵化到全球发行的完整产业链（搜狐）。

与收入扩张形成反差的是人才储备的不足。猎头口径显示，海外发行/全球化增长岗位过去一年平均薪资涨幅达38%以上，为全球发行负责人、本地化负责人、付费转化专家等岗位开出50万—150万元以上年薪（hunterhz.com）。缺口最尖锐的是**复合型人才**：既懂AI工具又懂游戏内容设计的本地化策划，业内估计全国满足条件者不超过数百人——因为出海需要阿拉伯语、西班牙语、日语等多语言内容，传统人工翻译+策划模式成本高、周期长，AI初稿+人工打磨模式要求从业者同时具备两项技能（证合照（江苏）信息科技有限公司）。SLG品类49.96%的海外收入占比（cnfin.com），则使熟悉长线经济系统、联盟玩法的数值与系统策划成为出海团队的标配刚需。

7.2 模式转型：从”海外设厂”到”国内总部+全球运营”

出海人才需求的地理分布正在发生模式级转变。如第三章所述，网易连续裁撤或收缩日本樱花、加拿大Worlds Untold、美国Jar of Sparks及《漫威争锋》西雅图团队，其深层逻辑被概括为：美国开发成本过高，而中国开发团队已足够成熟、可以制作世界级产品（界面新闻）。这一”海外设厂”退潮与”国内总部+全球运营”兴起的转换，意味着出海人才需求的重心落在**国内办公室的全球化职能**上——全球发行、多语言本地化、海外投放、跨文化社区运营，而非海外工作室的研发岗位。

对人才发展的实务含义有二。其一，**语言与文化能力的定价上升**：英语已为基础项，日语、韩语、阿拉伯语、西班牙语等小语种能力叠加游戏业务经验的候选人极为稀缺；面向留学生的求职服务市场也将”全球发行与本地化岗位”列为海归最优切入点（gaodingcareer.com）。其二，**出海链条的岗位边界在拓宽**：从传统的发行、投放，延伸到海外合规（隐私政策、年龄分级、支付合规）、海外用户研究、跨文化IP改编等职能，形成一条完整且不断加长的岗位链。可以预见，随着自研移动游戏海外收入逼近200亿美元量级，全球化人才的供需缺口在2026—2028年不仅不会收敛，反而可能进一步放大。

八、人才培养体系：从野蛮生长到制度化供给

8.1 高等教育：“游戏专业”转正”的历史性突破

2025年4月，教育部发布《普通高等学校本科专业目录（2025年）》，增列29种新专业，“**游戏艺术设计**”正式纳入设计学类本科专业目录，布点高校包括中国传媒大学、北京电影学院、山东工艺美术学院等——这是游戏方向首次以独立专业身份进入国家高等教育体系（哔哩哔哩）。该专业学制四年、授艺术学学士学位，课程分基础技能、核心技术、前沿拓展三大模块，涵盖数字绘画、游戏原画、游戏心理学、虚拟现实开发、AI辅助设计等内容（懂球帝）。《2025年中国游戏产业报告》亦将“游戏专业纳入高校学科体系，人才培养机制跃上新台阶”列为年度产业发展的重要特征（游戏产业网）。

事实上，高校游戏教育已有二十年积累作为铺垫。中国传媒大学2004年即首招游戏设计方向学生，建成国内规模最大的游戏学科矩阵，在校本科生超500人，千余名毕业生活跃于腾讯、网易、米哈游等企业（微信公众平台）。但新专业的设立仍面临三重现实考验：**师资**——游戏产业迭代速度远超教材更新速度，“双师型”教师（产业经验+教学能力）稀缺；**课程与岗位的错位**——企业端渴求的数值策划、AI管线、全球发行等能力，在“艺术设计”的专业框架下覆盖有限；**出口**——如第三章所示，校招HC收缩与74%全球学生的就业焦虑形成对照（NeoGAF），正规化培养通道打开的时点恰逢行业入口收窄，首批毕业生的就业表现将成为检验这一制度设计成败的关键样本。

8.2 电竞教育：从专业扩容到就业验证

电竞教育的路径比游戏研发教育更早、更成熟。自2016年教育部在高职专业目录增补“电子竞技运动与管理”、2019年山东体育学院获批首个本科专业以来，全国开设电竞相关专业的高校已达20余所（百度百科）。培养模式普遍采用“产教融合、校企一体”：三亚学院与滔搏、西安WE俱乐部合作实训，首都体育学院与企业共建电竞青训中心，山东体育学院构建“校方教师17人+企业教师8人”的双师团队（百度百科）。

就业端的首批验证样本总体积极但规模尚小：首体首届25名本科毕业生20人就业、山体就业率超95%且起薪8000元以上（微信公众号(体育高层次人才)）。需要清醒认识的是，电竞专业毕业生的主战场并非“打游戏”而是产业链幕后——赛事运营、俱乐部管理、内容制作、数据分析——且头部岗位（顶级赛事经理年薪可达50万元以上）与基层岗位之间差距悬殊（微信公众平台）。电竞教育与手游人才体系的交汇点在于：电竞赛事的运营方法论（赛季制、内容更新、社区经营）与手游长线运营高度同构，两个体系的人才双向流动将是长期趋势。

8.3 企业侧培养与产教融合：从“挖人”到“育人”的成本再平衡

面对校招供给与岗位需求的结构性错位，头部厂商开始将人才培养环节前移。腾讯“青云计划”面向全球顶尖硕博提供算力资源与导师团，AI产品经理培训生项目以18个月培养周期、T13级专家带教，薪酬对标

算法岗（年薪45万—55万元）（微信公众号(大学生闲谈)）；网易伏羲实验室设立独立校招专场，直接以”课题描述”方式发布研究型岗位（网易）。这类”预研式招聘”的实质，是企业将原本属于高校的研究生阶段培养成本内部化，以换取人才与技术栈的精准匹配。

产教融合的另一端，是职业教育与培训机构角色的重新定位。伽马数据早年测算中国游戏教育培训市场规模已近百亿元（sina.cn），但AI工具的普及正在瓦解传统培训机构”教软件操作”的商业模式——当AI可以在数秒内完成原画初稿，培训的价值锚点必须从”工具操作”转向”审美判断、工程思维与项目实战”。对院校与培训机构共同的启示是：课程内容与产业真实管线的同步速度，将取代学历与证书，成为衡量培养质量的核心标准。

九、关键挑战与风险研判

综合前述各章证据，本报告将2026—2028年手游行业人才发展面临的核心挑战归纳为五项，并按风险等级排序：

风险	具体表现	关键证据	风险等级
新人入口收窄导致的人才梯队断层	校招HC收缩、被裁老兵与应届生同池竞争、学生群体普遍悲观	74%受访学生担忧就业前景 (NeoGAF)；供需比2.4 (36氪)	★★★★★
AI替代的不可逆性与归因争议	美术外包与基础岗位压缩、“AI成为裁员理由”的信任危机	原画环节节省60%—80%工时 (腾讯网)；52%从业者对AI持负面评价 (implicator.ai)	★★★★★
薪酬分层固化引发的激励失灵	塔尖与基层差距拉大、中间层跳槽溢价消失、猎头费率腰斩	120万/180万隐性门槛 (腾讯新闻)；百万顾问从数十人降至不足10人 (腾讯新闻)	★★★★★
结构性错配的扩大	数值策划、AI复合型、全球化人才供不应求与泛岗位内卷并存	数值策划供需比0.70 (微信公众号(卓乎校园))；海外发行岗涨薪38%+ (hunterhz.com)	★★★★★
职业安全感崩塌后的知识流失	资深从业者离行、项目机构知识断档、工会化诉求上升	48%被裁者仍在求职 (esportslegal.news)；82%美国从业者支持工会 (implicator.ai)	★★★★☆

五项挑战之间存在内在传导链：入口收窄使行业失去新陈代谢能力，AI替代使存量技能加速折旧，薪酬固化削弱了中间层的学习投资意愿，三者叠加将把结构性错配推向更极端的水平。尤其值得警示的是“35岁现象”的行业化：游戏行业从业者结构长期年轻化（求职者中近七成在30岁以下 (互联网数据资讯网-199IT)），当行业从扩张期进入存量期，缺乏管理岗晋升通道的资深执行层将面临比互联网行业更尖锐的年龄退出压力——尽管目前缺乏权威的年龄结构调查数据支撑精确测算，但GDC调查中60%的开发者从业年限在10年以内 (investgame.net)，侧面印证了行业“留不下老人”的结构性问题是全球性的。

十、趋势研判与行动建议

10.1 三大趋势研判（2026—2028）

趋势一：人才竞争从“规模竞赛”转向“关键人才定点争夺”。 版号放量与收入新高保证了存量团队的存续，但精品化共识决定了HC扩张的克制。未来三年，行业招聘的主旋律将是围绕制作人、主程、数值、TA、AI管线负责人等关键岗位的定点挖猎与保留，而非整体性扩招。腾讯、网易、米哈游在AI岗位上的抢人布局（410个、169个AI岗）只是这一逻辑的先声（cyzone.cn）。

趋势二：“AI×游戏”复合能力成为所有岗位的基础要求。 参照腾讯校招AI占比49%、技术岗AI渗透44%的演进速度（网易），预计到2027—2028年，不会使用AI工具的游戏从业者将如同今天不会使用引擎的开发者一样失去市场准入。岗位图谱将完成一轮重写：执行层岗位收缩，“AI指挥层”（给AI下指令、做精修与风格把控的人）扩容，人机比（human-in-the-loop比例）成为项目的核心参数。

趋势三：人才供给的“双轨制”成型。 一轨是制度化通道：游戏艺术设计本科专业扩容、电竞专业深化、大厂预研式校招，培养周期长但成材率高；另一轨是生态化通道：小游戏40万开发者、独立游戏、Mod与UGC社区，以低成本试错孵化草根人才。两轨之间的流动（小团队被大厂收购、大厂人才下沉创业）将构成行业人才循环的新常态。

10.2 分主体行动建议

对游戏企业：其一，建立“AI提效—人力再配置”的透明沟通机制，避免Playtika式“以AI为名裁员”对雇主品牌的反噬（luminatedata.com）；其二，将校招视为战略投资而非成本项——当前以低成本锁定数值、AI等紧缺专业应届生的窗口不会长期存在（微信公众号(卓乎校园)）；其三，为资深执行层设计专家序列晋升通道，对冲薪酬分层固化带来的中间层流失（腾讯新闻）；其四，全球化人才宜采用“国内总部+本地化专家网络”的轻资产模式，顺应海外工作室收缩的行业性转向（界面新闻）。

对从业者：第一，技能组合的优先级应调整为“硬技能（数值/引擎/数据）>AI工具链>品类经验>通用能力”，前三者决定议价权；第二，美术、文案、本地化等执行层岗位从业者应立即完成“AI协同工作流”的技能升级，猎头口径显示掌握AI工具的策划薪酬已实现50%以上溢价（证合照（江苏）信息科技有限公司）；第三，关注出海与小游戏两条逆势扩张的岗位线——前者提供薪酬溢价（+38%（hunterhz.com）），后者提供职业连续性（youxituoluo.com）；第四，对“成功项目也裁员”保持清醒预期，将个人职业安全建立在可迁移技能而非单一项目上（新浪财经）。

对院校与培训机构：游戏艺术设计新专业的课程设计应对齐产业真实岗位图谱——数值策划、技术美术、AI管线、全球发行四类紧缺方向应进入核心课程，而非停留于美术单一维度（微信公众号(卓乎校园)）；深化“双师型”师资与项目制教学，山东体育学院“校企双师+赛事实战”模式可作为范本（百度百科）；建立与企业的预研课题对接机制，让学生在校期间即接触真实生产管线，缩短“毕业—上岗”的能力折损期。

对政策制定者与行业协会：建议将游戏行业人才统计纳入常态化产业监测（目前国内缺乏权威的从业者总量、年龄结构、流动率年度数据，本报告多项分析不得不依赖2018—2019年历史口径与国际调查外推（sina.cn））；在小游戏开发者、外包美术等新就业形态聚集的领域完善灵活就业保障；支持高校游戏专业与产业需求的数据共享机制，使”专业目录扩容”与”岗位需求地图”形成闭环。

■ 十一 关于北京华博咨询（www.vaic.cc）

北京华博咨询成立于2001年，在人力资源管理咨询领域深耕二十六余年，累计服务超过800家企业客户。我们的服务历程伴随中国企业管理的演进：创立初期服务摩托罗拉、诺基亚等外资企业；2003年前后进入大型国有企业，服务中海油、中石油等央企；2008年前后拓展蒙牛、思念等民营企业客户；此后又服务众多互联网企业。

目前以北京为总部，上海、成都、广州为分部设立了四大运营中心，向全国上百个城市及中外企业及机构提供全方位的组织与人力资源管理专业服务。

华博咨询的主要业务范围是企业的人力资源管理与发展，我们的主要业务包括：组织与岗位体系设计、定岗定编、薪酬管理体系、绩效管理体系、业务流程优化、能力模型与任职资格体系、人才培养体系、股权激励、组织发展诊断、组织管控设计等方面。

华博咨询的专业咨询顾问全部具有企业的人力资源管理工作经验，同时又有为多家企业提出管理咨询解决方案的背景，所以我们可以准确理解客户的需求和正确分析情况并提出有效的解决方案。

咨询培训专家均有500强集团公司背景，具有丰富的方法论功底及优秀企业经验成功落地经验;所推行的方法论是以往经历的企业中经过有效落地后，所总结提炼的思想与方法丰富咨询案例;帮助多家客户企业设计了高效能组织体系，目前已取得了良好的实际效果，可借鉴的案例丰富;作为客户的长期顾问，为客户企业提供项目落地指导，确保咨询方案的最终落地

附录：数据说明

- 1. 关于市场规模数据：**中国市场数据以中国音数协游戏工委《2025年中国游戏产业报告》为准（新华网广东频道）；全球市场数据采用Newzoo 2026年6月发布的最终核算值（2016亿美元），Newzoo在2025年内曾多次发布预测值（1888亿—1970亿美元区间），本报告统一采用终值（premortem.games）。
- 2. 关于裁员数据：**全球裁员规模来自社区追踪器（Farhan Noor、Amir Satvat数据集），为公开披露事件计数，非官方统计，实际规模存在双向误差（VentureBeat）。
- 3. 关于薪酬数据：**平台挂价口径（猎聘22.08万元（微信公众号(超次元游戏动漫实训)）与猎头成交口径（各岗位区间（腾讯新闻））已分别标注；猎头区间数据反映中高端人才成交水平，不代表从业者整体收入分布。
- 4. 关于预测性数据：**电竞人才需求预测（五年近200万人（百度百科））、自媒体流传的行业人才缺口（58万—60万）等数字因口径较早或无法交叉验证，仅作参考并已在文中注明局限。
- 5. 免责声明：**本报告基于公开信息研究撰写，仅供行业参考，不构成任何投资、招聘或职业决策建议。数据如与官方后续披露存在出入，以官方口径为准。

- （百度百科）：百度百科《2025年中国游戏产业报告》词条，2026-04
- （新华网广东频道）：新华网《2025年国内游戏市场实际销售收入超3500亿元》，2025-12-20
- （新浪财经）：新浪财经《再破纪录！2025年中国游戏收入超3500亿，带动相关产业经济超万亿》，2025-12-19
- （界面新闻）：界面新闻《中国音数协游戏工委：2025年中国电子竞技产业收入为293.31亿元》，2025-12-04
- （gamesmarket.global）：GamesMarket.global《GDC 2025 State of the Game Industry Report要点》，2025-10
- （dvg.cn）：DVG《2025年美国游戏行业平均薪资解析》（引GDC薪酬报告），2025-11
- （gianty.com）：GIANTY《The 2025 GDC State Of The Game Industry Report解读》，2025-08
- （C114通信网）：C114《〈2025年1-6月中国游戏产业报告〉正式发布》，2025-08-01
- （手机新浪网）：新浪新闻《上半年国内游戏市场实际销售收入达1680亿元》，2025-07-31
- （腾讯新闻）：腾讯新闻·游戏葡萄《2025游戏行业人才走势：不见新人笑，不闻旧人哭》，2025-06-04
- （cnfin.com）：新华财经《2025中国游戏产业“年报”出炉！总收入超3500亿》，2025-12-19
- （游戏产业网）：中国音数协游戏工委《2025年中国游戏产业报告》正式发布，2025-12
- （investgame.net）：GDC《2025 State of the Game Industry Report》原文PDF，2025-01
- （游戏大观）：GameLook《2025年游戏版号审批报告：版号1771个同比增长25%》，2025-12-29
- （新浪财经）：新浪财经《版号数创七年新高！2025年共发放1771个，游戏产业迎来暖春》，2025-12-25
- （oeeee.com）：南方都市报《2025年游戏版号数量同比增长25%，手游、小游戏占大头》，2025-12-25
- （搜狐）：搜狐《2025年游戏行业核心岗位平均竞争比达200:1?》，2025-04（数据未经官方印证）
- （youxiwangguo.com）：游戏王国《2025年中国游戏美术公司综合实力排行榜》，2025-08
- （证合照（江苏）信息科技有限公司）：深圳猎头机构行业观察《月薪八万抢不到一个人，深圳游戏出海卡在哪》，2026-07

- (VentureBeat): GamesBeat 《California accounted for 47% of global game industry layoffs in 2025》(Amir Satvat数据集), 2026-01
- (微信公众号(超次元游戏动漫实训)): 微信公众号文章引猎聘大数据研究院《2024游戏行业人才供需大数据报告》, 2025-08
- (Game Developer): GameDeveloper 《Industry layoffs are seemingly slowing, but the damage has already been done》, 2025-07
- (gaminglayoffs.com): GamingLayoffs.com裁员追踪器, 2026年数据
- (微信公众号(卓乎校园)): 猎聘《2025年上半年人才供需洞察报告》相关报道, 2025-08
- (hunterhz.com): 尚贤达猎头《手机游戏行业高端人才画像&薪酬报告(2025版)》, 2025-04
- (微信公众号(太和睿信)): 微信公众号《游戏行业人力资源与薪酬大揭秘: 2025年的行业新动态》, 2025-06
- (微信公众号(北京八维教育集团)): 猎聘《AIGC及其产业链人才需求大数据报告2023》, 2023-09
- (产业周报): CGames《2025年游戏人想要上岸有多难?》, 2025-03
- (36氪): 36氪·游戏葡萄《2025游戏行业人才走势: 不见新人笑, 不闻旧人哭》(脉脉高聘数据), 2025-06
- (premortem.games): Premortem.games引Newzoo《Global Games Market Report》最终核算, 2026-06
- (implicator.ai): Implicator.ai《Game Developers' Anti-AI Sentiment Hits Record High in GDC 2026 Survey》, 2026-04
- (gianty.com): GIANTY《GDC 2026 Recap》, 2026-04
- (NexusPlay): AFK Journal《GDC 2026 Report: Layoffs, AI and the Future of Game Development》, 2026-04
- (NeoGAF): NeoGAF转载GDC《2026 State of the Game Industry》报告要点, 2026-02
- (luminatedata.com): Luminate Data《Gaming Industry Off to a Shaky 2026》, 2026-02
- (esportslegal.news): Esports Legal News《Key Takeaways from the GDC 2026 State of the Game Industry Report》, 2026-02
- (Pocket Gamer.biz): PocketGamer.biz《Newzoo: Global games market set to hit \$188.8bn in 2025》, 2025-09
- (新浪财经): 新浪财经《网易回应〈漫威争锋〉裁员: 组织架构正常调整》, 2025-02-19
- (搜狐): 搜狐《网易〈漫威争锋〉首月赚1亿美元后裁掉美国核心团队部分人员》, 2025-02-21
- (界面新闻): 界面新闻《丁磊“动刀”网易游戏》, 2025-02-27
- (youxituoluo.com): 游戏陀螺《微信小游戏2025: 300款产品单季度流水超千万》, 2026-01
- (新华网重庆频道): 新华网重庆《微信小游戏月活跃用户达5亿人以上》, 2025-06-26
- (懂球帝): 懂球帝《教育部公布“游戏艺术设计”本科专业纳入2025年高等教育体系》, 2025-04
- (东方财富网): 东方财富网《2025微信小游戏开发者大会》, 2025-06-25
- (哔哩哔哩): 哔哩哔哩专栏《教育部官宣29个新专业》, 2025
- (sina.cn): 新浪科技《伽马与完美世界教育联合发布人才教育培训行业分析与发展报告》, 2018-12
- (互联网数据资讯网-199IT): 199IT《完美世界&CNG: 中国游戏产业职位状况及薪资调查》, 2019-09
- (微信公众平台): 微信公众号《高考新增专业! “游戏”纳入本科专业, 2025年开始招生》, 2025
- (搜狐): 搜狐《2025高考新增29个本科专业!》, 2025-04
- (新华网): 新华网《游戏艺术设计专业首次纳入本科教育》, 2025-05-12
- (百度百科): 百度百科《电子竞技运动与管理》词条, 2026-06
- (微信公众号(马博圈MalayPh.D)): 微信公众号《专业详细解读 | 电子竞技运动与管理》, 2025-08

- (微信公众号(体育高层次人才)): 微信公众号《首体院首届电竞毕业生, 都去哪了? 》, 2025-08
- (微信公众平台): 微信公众号《从“苏超”“浙BA”火爆看体育产业的就业前景》, 2025
- (cyzone.cn): 创业邦·游戏葡萄《2026游戏圈招聘困境: 盘点7372个岗位, 会不会AI的都懵了》, 2026-04
- (腾讯网): 腾讯新闻·第一财经《AIGC在游戏行业落地如何了? 》, 2024-06
- (微信公众号): 微信公众号《时代财经等关于美术外包裁员的报道》, 2023-04
- (网易): 网易新闻转载游戏葡萄《2026游戏圈招聘困境: 盘点7372个岗位》, 2026-04
- (微信公众号(大学生闲谈)): 微信公众号《腾讯校招分析》, 2025-08
- (gaodingcareer.com): 搞定Offer《游戏校招岗位信息快讯》, 2026-03
- (微信公众号(游戏新知)): 微信公众号《68家公司、超1100个全职岗位, 今年春招好起来了吗? 》, 2025-03
- (gaodingcareer.com): 搞定Offer《2026-03-13游戏校招岗位信息快讯》, 2026-03
- (微信公众平台): 游鲨游戏圈《2026届游戏行业校招: 中期总结与趋势观察》, 2025

报告撰写: 华博咨询 高级研究员团队 获取进一步信息请致电: 4000-170-100

完成时间: 2026年8月

华 博 咨 询

HUABO CONSULTING

组织变革 · 岗位优化 · 薪酬绩效 · 人才发展

以专业研究洞察行业趋势 以咨询服务赋能组织成长

