

2026中国储能行业 人才招聘洞察报告

洞察人才流动
锚定储能未来

聚焦人才供需
洞察行业趋势
赋能招聘决策

博思人才集团储能行业人才研究院



序



我们正站在全球能源变革与新型电力系统加速构建的历史交汇点上。储能，已从新能源发展的配套支撑，一跃成为能源安全、绿色转型与产业升级的核心引擎。中国储能行业在市场化、规模化、全球化的道路上全速前行，技术路线持续迭代、应用场景不断拓宽、出海布局纵深推进，一场由人才引领的产业竞争，已然拉开帷幕。

博思人才集团深耕人力资源服务领域三十余载，储能团队扎根赛道十余年，始终以行业观察者、人才陪伴者、战略支持者的身份，深度参与并见证中国储能产业从起步、扩张到高质量发展的全过程。我们立足百万级人才服务实践、百余家企业深度合作、全产业链招聘数据沉淀，持续追踪人才供需、薪酬变化、岗位迭代与区域流动格局，切身感知企业在核心技术攻坚、全球化业务拓展、复合型团队搭建、关键岗位攻坚中面临的真实挑战，也深刻理解人才在职业选择、成长路径、跨域发展中的核心诉求。

在行业高速增长与人才供给结构性错配并存的关键时期，我们深知，一份真实、精准、具备实战价值的人才报告，对企业战略布局、人力资源决策、人才职业规划都至关重要。

为此，博思人才集团储能行业人才研究院推出《2026 中国储能行业人才招聘洞察报告》，以一线数据为基石、以行业趋势为导向、以实战痛点为切口，系统梳理储能人才供需态势、热招岗位特征、薪酬趋势规律、区域流动格局，并重点聚焦全球化背景下的出海人才发展，为行业呈现一份兼具深度、精度与温度的人才全景洞察。

报告的完成，离不开行业同仁的鼎力支持。在此，谨向参与调研与访谈的数十家储能企业致以诚挚谢意，感谢你们开放分享实践经验与管理智慧；向行业权威机构、合作伙伴及所有贡献智慧的专家与从业者，表达由衷的感谢；也向全程投入调研、分析、撰写与打磨的博思储能团队全体成员，致以最真诚的敬意。

能源转型，浩浩荡荡；人才为本，行稳致远。储能产业的长远未来，终究要依靠一代代专业人才去开拓、去创新、去坚守。未来，博思人才集团将继续以专业为基、以深耕为要，持续为储能行业提供更精准的人才服务、更深度的研究洞察、更全面的战略支持，与全行业携手并肩，以人才之力驱动产业跃迁，以专业之心护航绿色未来，共同推动中国储能走向全球、走向更高远的新征程。

Moon

博思人才集团副总裁
博思人才储能行业研究院院长

报告摘要

（一）报告编制背景

2025年，中国储能行业在“双碳”目标持续深化与全球能源转型加速的双重驱动下，迎来了从政策依赖向市场化自主增长的关键转型期。工业和信息化部等八部委联合印发的，《新型储能制造业高质量发展行动方案》明确提出，到2027年我国新型储能制造业需实现高端化、智能化、绿色化发展，全链条国际竞争优势凸显。这一政策导向直接推动储能行业技术迭代提速、产业规模扩容，进而引发人才需求结构的深度重构。

与此同时，全球储能市场的爆发式增长催生了“出海热潮”，2025年成为中国储能行业“出海爆发大年”。海外业务布局从单一产品出口向技术输出、本地化生产、全球化运营转型，对国际化人才的需求呈现爆发式增长。然而，行业高速发展与人才供给滞后的矛盾日益突出，人才短缺已成为制约企业扩张与技术创新的核心瓶颈。

作为深耕人力资源服务领域30余年、专注储能行业猎头服务十余年的专业机构，博思人才集团凭借对行业的深刻理解与丰富的实践经验，组建了储能行业专项猎头团队。在过去的12个月里，团队服务覆盖储能全产业链百余家核心企业，包括阳光电源、奇点能源、紫金龙净、融和元储、天合光能、协鑫集团、新能安、星辰新能、思源股份、楚能新能源、许继集团、平高集团、卧龙储能、远景能源、上能电气、明阳智能等头部企业与高成长型企业，完成海外相关业务接单占比超40%，积累了16万+精准储能人才库，实现简历推荐5330份、客户面试2702次、发放Offer 340个的优异交付成果，成为多家头部企业指定猎头合作伙伴。

基于博思人才储能团队服务实践数据、合作企业招聘调研反馈、16万+人才库动态分析，结合猎聘平台行业招聘数据、工业和信息化部、中国能源研究会、储能行业人才协会等权威机构公开信息，博思人才集团人才研究院特编制《2026中国储能行业人才招聘洞察报告》。报告系统剖析行业人才供需态势、核心岗位招聘特征、出海人才发展趋势、区域流动规律及招聘痛点解决方案，新增热招岗位排行、人才热力分布、薪酬变化等可视化数据的洞察，旨在为储能企业人才战略制定、招聘体系优化提供数据支撑，为求职者职业规划提供参考。

（二）报告核心价值

数据翔实权威：融合博思储能团队全流程服务数据与猎聘平台行业大数据，形成多维度、立体化数据体系，新增3类可视化数据图表，确保分析结论真实可信。

视角聚焦专业：立足猎头服务一线实践，聚焦企业招聘痛点与人才流动核心诉求，从供需两端双向分析，提出兼具针对性与可操作性的策略建议。

报告摘要

突出出海特色：单独设立出海人才专项篇章，深度解析海外业务扩张背景下的人才需求特征、供给来源、流动壁垒及招聘解决方案，契合行业发展趋势。

案例实战赋能：新增5个行业典型人才战略成功案例，涵盖头部企业、初创公司、跨区域布局企业等不同类型，为企业人才管理提供实战参考。

（三）数据来源说明

博思储能团队内部运营数据：2025年5月-2026年4月简历推荐、面试、Offer发放、成单等全流程业务数据，覆盖百余家合作企业、16万+人才库信息。

企业招聘调研数据：通过问卷调研、深度访谈等方式，收集50多家储能企业（含头部企业、中小企业、初创企业）HR负责人及业务部门招聘需求反馈。

行业公开数据：引用工业和信息化部、中国能源研究会、猎聘、脉脉、北极星招聘等权威机构发布的行业统计数据、人才发展报告。

人才市场调研数据：基于博思人才集团全平台数据，结合行业人才薪酬调研、流动趋势追踪形成的分析成果。



UNLEASH TALENT MOMENTUM
EMBARK ON A NEW ENERGY JOURNEY

CONTENTS 目录

01

中国储能行业 发展与人才市场环境

行业整体发展态势
人才市场整体环境

02

中国储能行业 人才供需整体态势

人才供需总量矛盾
热招十大岗位及需求特征
薪酬水平与变化趋势
博思方法论

03

中国储能行业 核心岗位招聘特征分析

技术研发类岗位招聘特征
市场与解决方案类岗位招聘特征

04

中国储能行业 出海人才专项分析

出海业务发展驱动人才需求爆发
出海人才核心类型与任职要求
出海人才供给与流动特征
出海人才招聘痛点与博思解决方案
出海人才发展趋势与招聘建议

05

储能行业人才 战略成功案例

案例一
构建“解决方案”人才梯队
抢滩工商业储能市场

案例二
以顶级研发领军人才
突破下一代电池技术壁垒

案例三
引领构网型技术权威
引领储能技术制高点

案例四
搭建全球化财经/法务
支撑海外业务合规高速扩张

案例五
构建敏捷、高效
低成本的精准猎聘模式

06

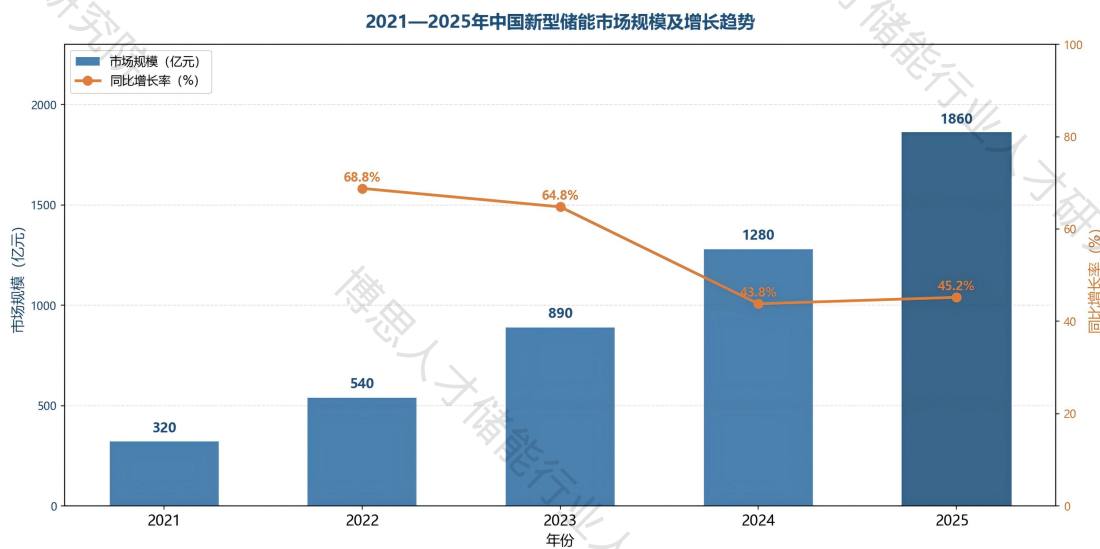
2026年人才招聘趋势预测

01 中国储能行业 发展与人才市场环境

一、行业发展整体态势

2025 年，中国储能行业延续高速增长态势，市场规模持续扩大，技术路线不断丰富，应用场景加速拓展，产业格局逐步优化，为人才市场提供了广阔的发展空间。

1. 市场规模持续扩容



2021—2025 年中国新型储能市场规模及增长趋势

据中国能源研究会统计，2025 年中国新型储能市场规模达到 1860 亿元，同比增长 45.2%；新增装机容量达 66.43GW/189.48GWh，同比增长显著，其中电化学储能占比超 80%，成为市场主流技术路线。在用户侧储能、电网侧储能、新能源配储三大应用场景中，用户侧储能增长最为迅猛，同比增速达 72.3%，成为拉动行业增长的核心动力。

市场规模的快速扩张直接带动企业数量增长，2025 年国内新增储能相关企业超 3000 家，行业企业总数突破 1.2 万家，其中注册资本超 1 亿元的规模以上企业达 2300 家，头部企业市场集中度进一步提升，CR10（前 10 家企业市场份额）达到 42.6%。企业数量的增长与业务规模的扩张，直接催生了大规模的人才需求，为储能人才市场注入持续动力。

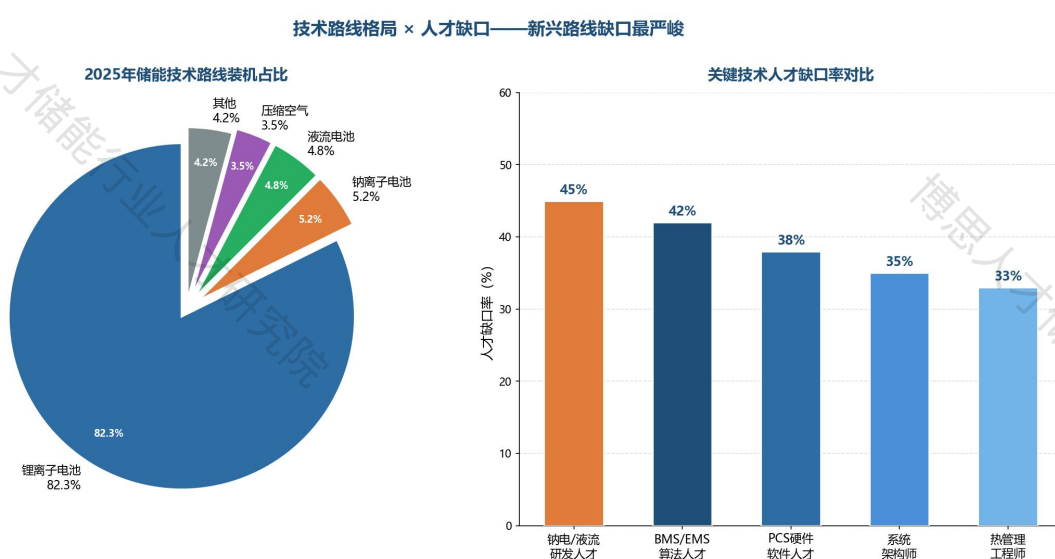
2. 政策与市场双轮驱动

2025 年，储能行业发展的核心逻辑已从“政策强配”转向“市场化自主发展”。2025 年 2 月，国家发改委、能源局联合发布的《关于深化新能源上网电价市场化改革促进新能源高质量发展的通知》（简称“136 号文”）明确，“不得将配置储能作为新建新能源项目核准、并网、上网等的前置条件”，标志着“强制配储”时代结束。政策导向推动储能角色从“配套选项”转变为“独立市场主体”。

在此背景下，独立储能的商业模式成为行业新焦点。独立储能电站通过参与电力现货市场价差套利、提供辅助服务、获取容量补偿等多重方式实现经济收益。2025 年以来，广东、山西、山东、甘肃等多个省份现货市场峰谷价差同比呈现增势，其中山西和蒙西峰谷价差高达 400 元/MWh，为独立储能创造了可观的盈利空间。政策层面，《新型储能规模化建设专项行动方案》提出到 2027 年全国新型储能装机规模达到 1.8 亿千瓦（180GW）以上，为未来三年市场规模提供了坚实托底。

对人才市场的影响：政策转型驱动企业人才需求结构发生深刻变化。市场对具备电力市场交易知识、储能项目经济性分析能力、商业模式设计能力的复合型运营与市场人才需求激增。同时，随着独立储能项目大规模上马，对项目开发、工程交付与后期运营维护全链条人才的需求量和专业度要求同步提升。

3. 技术路线多元发展



2025 年储能技术路线装机占比 × 关键技术人才缺口率对比

2025 年，储能行业技术迭代加速，呈现“主流技术规模化、新兴技术产业化”的发展特征。锂离子电池储能凭借技术成熟度高、成本持续下降的优势，仍是市场主流，占新增装机容量的 82.3%；钠离子电池、液流电池等新兴技术路线加速突破，装机占比分别达到 5.6%和 3.8%，成为行业新的增长点；飞轮储能、压缩空气储能等物理储能技术在特定场景（如长时储能、电网调频）应用逐步扩大，装机占比达 8.3%。

技术路线的多元化发展，推动人才需求从传统电化学领域向多技术领域延伸，对跨技术领域、复合型技术人才的需求显著增加，为人才市场带来新的机遇与挑战。

4. 应用场景不断拓展

储能应用场景从传统的新能源配储、电网调峰调频，向用户侧储能、虚拟电厂、微电网、应急储能、交通储能等多场景延伸。2025 年，用户侧储能市场规模突破 600 亿元，占整体市场的 32.3%；虚拟电厂相关储能项目落地超 500 个，带动储能调度、运营管理等人才需求增长；应急储能、交通储能等新兴场景逐步兴起，成为人才需求的新增长点。

应用场景的拓展推动人才需求向专业化、细分领域发展，不同场景对人才的技能要求呈现差异化特征，如用户侧储能注重成本控制与运营效率，电网侧储能强调系统稳定性与电网适配性，新兴场景则需要创新型、跨界型人才。

5. 出海趋势全面提速

2025 年，中国储能企业加速全球化布局，“出海”成为行业关键词。据统计，2025 年中国储能产品出口额达 890 亿美元，同比增长 67.8%，出口市场覆盖欧洲、东南亚、非洲、南美洲等 120 多个国家和地区。其中，欧洲市场仍是主要出口目的地，占比达 38.2%；东南亚市场增长迅猛，同比增速达 92.5%，成为新的增长引擎。

出海模式从单一产品出口向技术输出、本地化生产、海外研发中心建设、全球化运营转型，头部企业纷纷在海外设立生产基地、研发中心和销售网点，对国际化人才的需求呈现爆发式增长，成为 2025 年储能人才市场的核心特征之一，这一特征在 2026 年还在加剧。

6. 博思洞察 - 行业人才服务全景

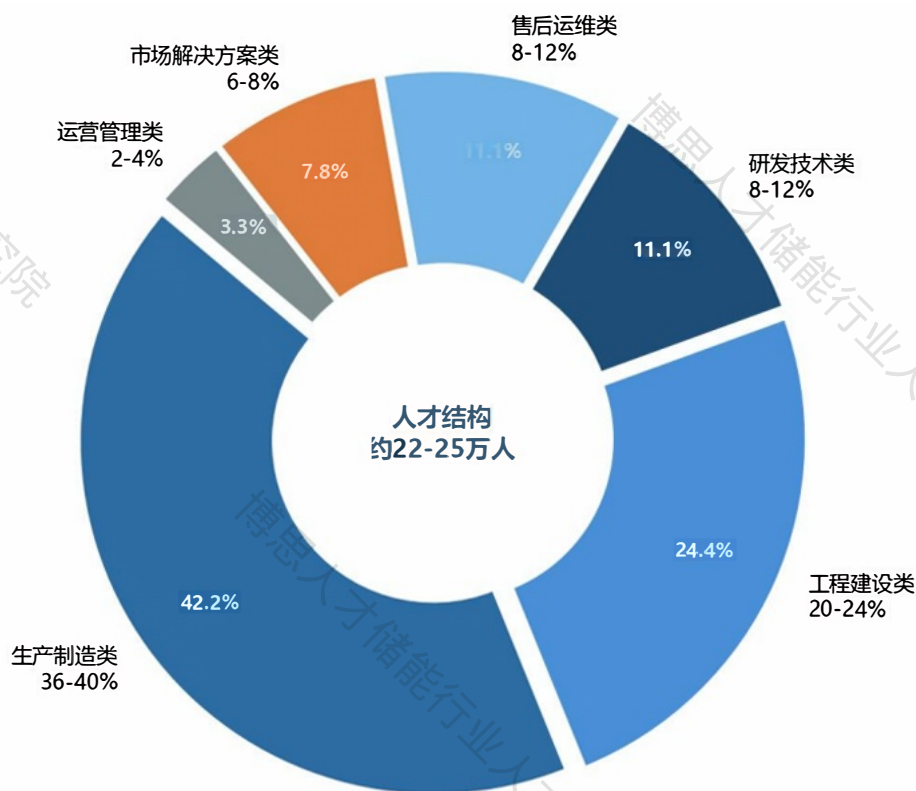
基于博思储能团队近 12 个月的交付数据，储能行业猎头服务呈现“全产业链覆盖、高端岗位攻坚、出海需求爆发”的特征。博思全年成功交付储能相关岗位数百个，覆盖阳光电源、奇点能源、紫金龙净、融和元储、天合光能、协鑫集团、新能安、星辰新能、视源股份、楚能新能源、许继集团、平高集团、卧龙储能、远景能源、上能电气、明阳智能等头部企业与高成长型企业，岗位类型涵盖研发技术、市场销售、产品、生产、质量、解决方案、项目管理以及经营管理岗位等多个序列，累计交付年薪总额超亿元，其中海外岗位占比超40%，彰显了行业全球化进程中人才先行的战略布局。

二、人才市场整体环境

市场竞争的深化推动企业从规模扩张转向技术、成本与效率的综合比拼，直接拉动了高端研发与技术复合型人才的需求，并驱使“技术+市场”人才向火热的海外业务聚集；与此同时，政策与标准的完善，大幅提升了行业的专业门槛与吸引力。储能行业正经历从政策驱动向市场化发展的关键转型期，深刻重塑着人才市场格局。

1. 人才总量规模

2025-2026年中国储能行业人才结构分布



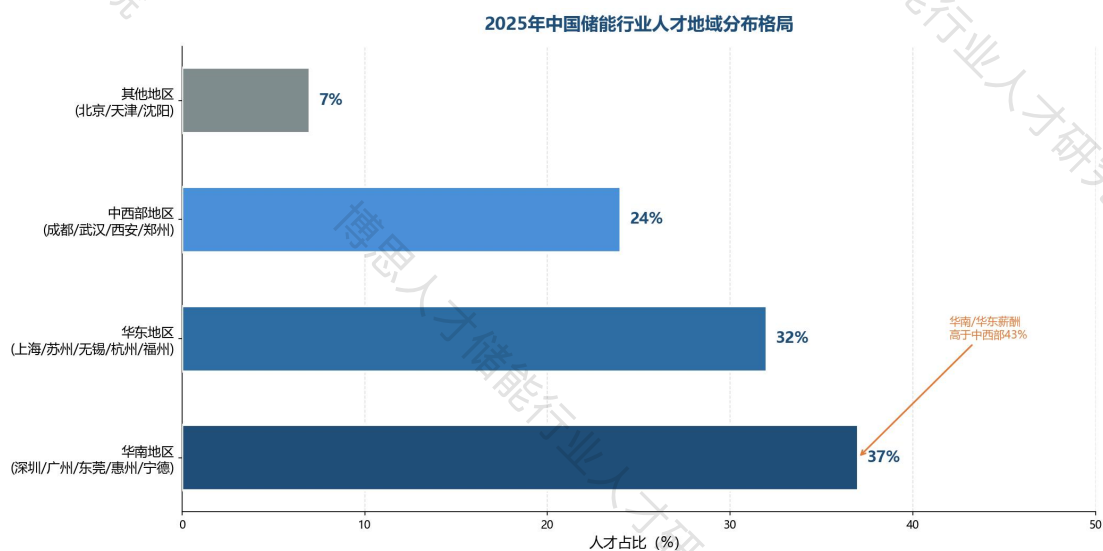
2025-2026 年中国储能行业人才结构分布

据行业公开数据统计，2025 年中国储能行业从业人数达 22-25 万人，较 2024 年增长 18.9%-26.3%，人才总量持续扩大但仍无法满足行业发展需求。从人才结构来看，呈现“研发精、制造密、工程广”的特征：

- 生产制造类人才占比最高，达 36%-40%，约 8-9 万人，主要集中在电池生产、储能系统集成等环节；
- 工程建设类人才次之，占比 20%-24%，约 5-6 万人，涵盖储能电站设计、施工、安装等岗位；
- 研发技术类人才占比 8%-12%，约 2-3 万人，主要分布在电池材料、BMS/EMS 算法、PCS 硬件/软件、热管理等核心技术领域；

- 售后运维类人才占比 8%—12%，约 2 万—3 万人，负责储能电站运营维护、故障排查等工作；
- 市场与解决方案类人才占比 6%—8%，约 1.3 万—2 万人，涵盖海外销售、解决方案设计、项目开发等岗位；
- 运营管理类人才占比 2%—4%，约 0.4 万—1 万人，包括企业管理、项目管理、人力资源等岗位。

2. 人才地域分布与热力图解析



中国储能行业人才地域分布格局

结合博思区域人才流动监测数据与猎聘平台人才分布画像，储能行业人才地域分布呈现“华东、华南集中，中西部逐步崛起”的格局，人才热力分布特征如下：

区域	人才占比	核心城市	热力等级	主导人才类型
华南地区	35%+	深圳、广州、东莞、惠州、宁德	★★★★★	技术研发、系统集成
华东地区	30%+	上海、苏州、无锡、杭州、福州	★★★★★	研发设计、市场解决方案
中西部地区	25%左右	成都、武汉、西安、郑州	★★★☆☆	生产制造、工程建设
其他地区	10%左右	北京、天津、沈阳	★★☆☆☆	运营管理、传统能源转型人才

- 核心聚集区：深圳（聚集全国 18%的储能人才）、宁德（生产制造人才密集区）、上海（高端研发与管理人才高地）构成三大人才核心枢纽，人才虹吸效应显著；

- 薪酬差异：华东、华南核心城市储能人才平均薪酬比中西部高出 43%，其中深圳研发岗平均年薪较西安同类岗位高 48%，这一差距进一步加剧了人才向核心区域聚集的趋势；

- 流动趋势：2025 年跨区域人才流动率同比提升 18%，主要流向为“中西部→华南/华东”“二、三线城市→核心枢纽城市”，流动人才中工程技术类占比最高（42%），研发类次之（31%）。

3. 人才学历与经验结构

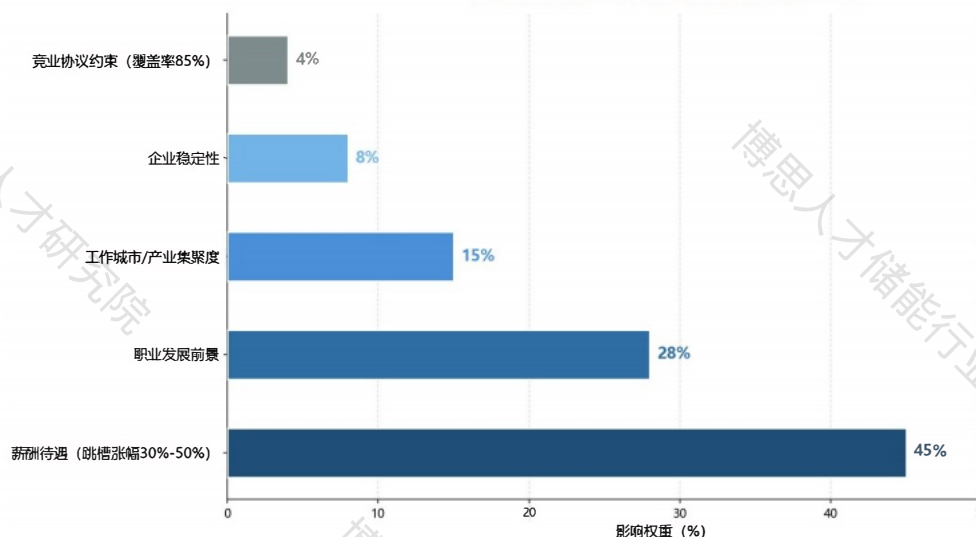
- 学历结构：储能行业人才学历层次整体较高，本科及以上学历占比达 72.3%，其中硕士学历占比 28.6%，博士学历占比 4.8%。研发技术类岗位本科及以上学历占比超 90%，博士学历主要集中在前沿技术研发、技术领军等岗位；生产制造类、售后运维类岗位大专学历占比相对较高，达 35.2%。

- 经验结构：3 年以下工作经验人才供给充足，占行业从业人数的 42.6%；3—5 年工作经验的成熟型人才需求最为旺盛，占企业招聘需求的 58.3%，形成“中间层断层”；5—10 年工作经验的资深人才占比 18.7%，是企业核心骨干力量；10 年以上工作经验的行业专家占比 5.2%，成为企业争抢的稀缺资源。

博思储能团队调研发现，头部企业在招聘核心岗位时，更倾向于选择 5-10 年工作经验的资深人才，而中小企业则更青睐 3—5 年工作经验的成熟型人才，应届毕业生主要通过校园招聘进入企业，以培养储备人才为主。

4. 人才流动核心驱动因素

2025-2026年储能行业人才流动核心驱动因素分析(平均跳槽周期2.8年)



2025-2026 年储能行业人才流动核心驱动因素分析（平均跳槽周期 2.8 年）

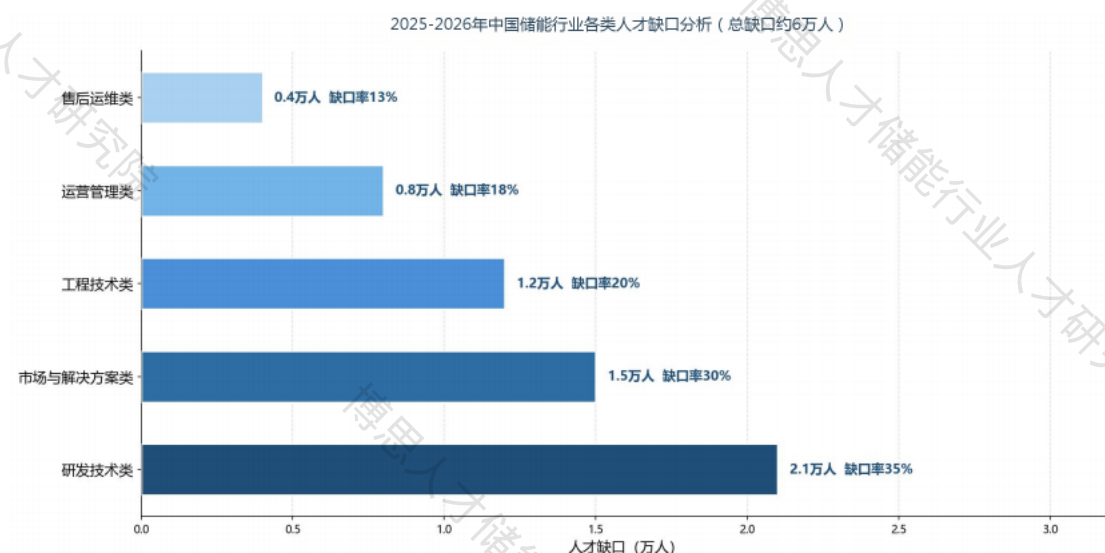
2025-2026 年，储能行业人才流动频繁，平均跳槽周期为 2.8 年，低于新能源行业平均水平（3.5 年），主要驱动因素包括：

- **薪酬待遇：**高薪酬是人才流动的首要驱动因素，行业内成熟人才跳槽薪资涨幅普遍达 30%-50%，部分核心技术人才涨幅超 80%；
- **职业发展：**企业发展前景、晋升通道、技术平台成为人才关注的核心因素，尤其是研发人才更看重企业的技术实力与创新氛围；
- **工作地点：**人才更倾向于选择产业集聚度高、发展机会多的核心城市，或生活成本适中、职业发展与生活平衡的二线城市；
- **企业稳定性：**行业竞争加剧导致部分中小企业经营压力增大，人才对企业稳定性的关注度显著提升，头部企业、国有企业更受人才青睐；
- **竞业协议：**核心技术岗位竞业协议覆盖率达 85%，成为制约人才流动的重要因素，尤其是锂离子电池、BMS 等核心领域人才流动受竞业协议影响明显。

02 中国储能行业 人才供需整体态势

一、人才供需总量矛盾

1. 人才缺口持续扩大



2025-2026 年储能行业各类人才缺口分析

据统计，2025 年中国新型储能累计装机规模已突破 144.7GW（约 1.447 亿千瓦），占全球总装机比例超过 40%，稳居世界第一。然而，储能装机功率占全国发电总装机的比重仅为 2.7%，其年充放电量占社会总发电量的比例更是不足 1%。相较于 2035 年风光装机总量达 36 亿千瓦的宏伟目标，储能作为构建新型电力系统的“稳定器”，其渗透率拥有巨大提升空间，也预示着人才需求将伴随市场规模持续高速扩张。

在此背景下，2025 年，储能行业人才缺口近 6 万人，较 2024 年扩大 23.5%，人才缺口率达 24%，2026 年行业缺口继续增大至 7.8 万人，成为制约行业发展的核心瓶颈，从缺口结构来看：

- 研发技术类人才缺口最大，达 2.1 万人，缺口率 35%，其中 BMS/EMS 算法工程师、PCS 硬件/软件工程师、热管理专家、钠电/液流电池研发工程师等岗位缺口最为突出；

- 市场与解决方案类人才缺口达 1.5 万人，缺口率 30%，尤其是具备海外市场开拓经验、熟悉国际标准的复合型销售人才缺口显著；
- 工程技术类人才缺口达 1.2 万人，缺口率 20%，储能系统架构师、海外项目运维工程师、现场交付经理等岗位需求旺盛；
- 运营管理类人才缺口达 0.8 万人，缺口率 18%，具备储能行业经验的项目管理、企业管理人才稀缺；
- 售后运维类人才缺口达 0.4 万人，缺口率 13%，随着储能电站投运规模扩大，运维人才需求逐步增长。

博思储能团队服务数据显示：核心技术岗位平均招聘周期长达 4-6 个月，部分前沿技术岗位招聘周期超 8 个月，人才短缺已成为影响企业项目进度的关键因素。

2. 结构性错配突出

尽管人才总量缺口较大，但储能行业仍存在显著的结构性错配问题，主要表现为：

- 经验结构错配：3 年以下工作经验人才供给充足，但企业需求最为旺盛的 3—5 年成熟型人才供给不足，形成“中间层断层”；
- 技能结构错配：单一技能人才供给过剩，而具备跨领域、复合型技能的人才稀缺，如“电化学+电力电子+数字化”复合型技术人才、“技术+市场+语言”复合型海外人才成为企业争抢的焦点；
- 领域结构错配：传统锂离子电池领域人才供给相对充足，而钠电、液流电池、飞轮储能等新兴技术路线人才极度稀缺，产业化经验不足；
- 区域结构错配：华东、华南地区人才供给相对集中，但中西部地区储能项目布局加速，人才需求增长迅速，形成区域供需失衡。

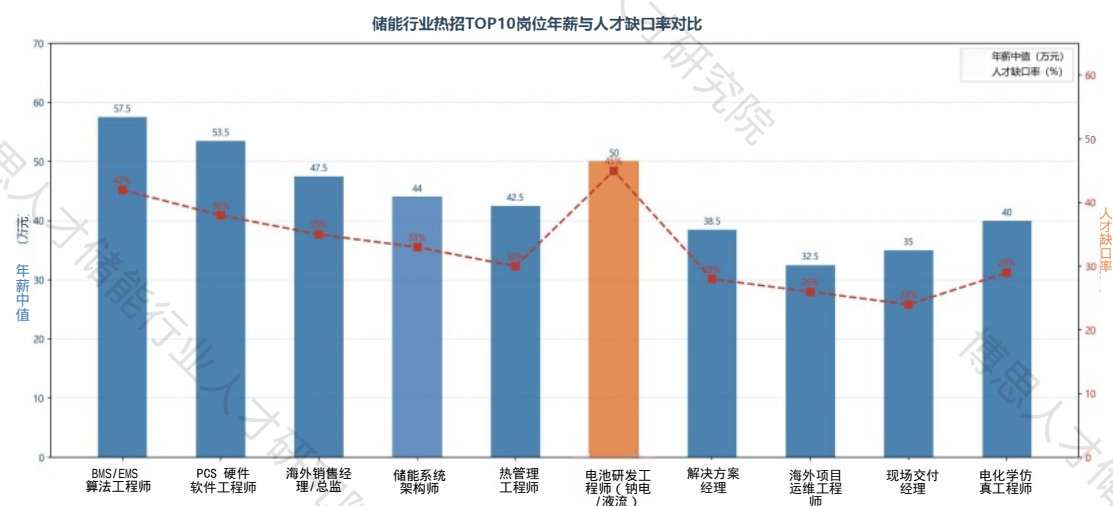
3. 博思解决方案实践

针对上述结构性矛盾，博思储能团队通过“人才地图+定向转化”组合拳，成功为多家企业化解人才困境。例如：

- 为液流储能企业交付 BMS 工程师：面对钠电/液流领域人才稀缺，博思从新能源汽车电池领域定向挖掘具备 BMS 开发经验的候选人，成功交付年薪 60 万的 BMS 工程师。

- 为奇点能源交付海外销售团队：针对海外复合型人才缺口，博思人才在 6 个月内为奇点能源连续交付 5 名海外销售经理/总监，涵盖欧洲、东南亚市场，团队具备“技术背景+多语言能力+海外资源”，入职后助力企业海外订单额同比增长超 200%

二、热招十大岗位及需求特征



储能行业热招 TOP10 岗位年薪与人才缺口率对比

2025—2026 年储能行业热招 TOP10 岗位及核心特征如下：

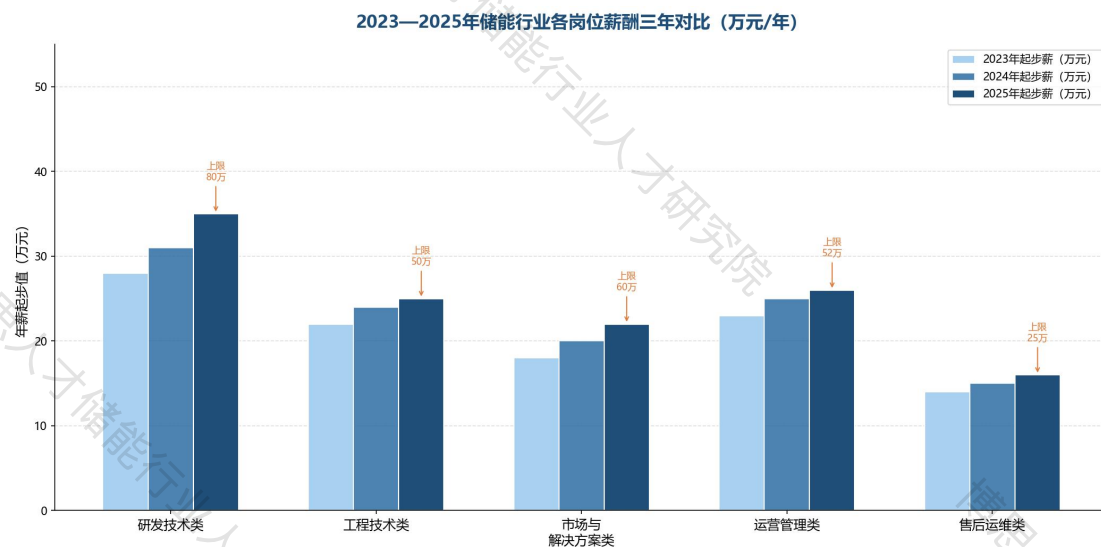
排名	岗位名称	需求指数	年薪范围(万元)	学历要求	核心技能要求	人才缺口率	薪酬同比涨幅
1	BMS/EMS 算法工程师	★★★	20-80	本科及以上学历，硕士优先	掌握 SOC/SOH 估算、卡尔曼滤波等核心算法，熟悉主流芯片架构，具备量产项目经验	42%	18.5%
2	PCS 硬件/软件工程师	★★★	32-75	本科及以上学历	硬件：精通电力电子拓扑、PCB 设计；软件：熟悉嵌入式开发、控制算法	38%	16.2%
3	海外销售经理/总监	★★★	25-60 (含提成)	本科及以上学历	5 年+海外市场经验，熟悉欧洲/东南亚市场，具备多语言沟通能力	30%	15.7%
4	储能系统架构师	★★★ ☆	30-65	本科及以上学历，5 年+经验	具备储能系统全生命周期经验，懂电网、电池、控制跨界知识	35%	14.8%
5	热管理工程师	★★★ ☆	28-60	本科及以上学历	掌握传热学原理、热仿真工具，具备液冷散热方案设计经验	33%	22.3%
6	电池研发工程师 (钠电/液流)	★★★ ☆	30-70	硕士及以上学历	具备钠电/液流电池材料研发、电芯设计经验，熟悉产业化流程	45%	25.1%
7	解决方案经理	★★★ ☆☆	22-55	本科及以上学历	具备技术+商务双背景，能提供定制化储能解决方案	28%	13.5%
8	海外项目运维工程师	★★★ ☆☆	20-45	本科及以上学历	熟悉储能系统运维流程，具备英语沟通能力，适应海外派驻	26%	17.9%
9	现场交付经理	★★★ ☆☆	22-48	本科及以上学历	具备大型储能项目交付经验，擅长跨部门协同与现场问题解决	24%	12.6%
10	电化学仿真工程师	★★★ ☆☆ ☆	28-52	硕士及以上学历	掌握电化学仿真工具，具备跨电化学与 AI 领域复合能力	29%	19.4%

关键洞察：

- 研发技术类岗位占据热招 TOP10 的 6 席，印证行业技术密集型特征，其中热管理工程师、钠电/液流电池研发工程师薪酬涨幅超 20%，成为增长最快的细分领域；
- 海外相关岗位（海外销售、海外运维）均入围 TOP3，体现出海外业务对人才需求的拉动作用；
- 复合型人才需求突出，如系统架构师需“电网+电池+控制”跨界知识，仿真工程师需“电化学+AI”复合能力，此类人才缺口率普遍超 30%。

三、薪酬水平与变化趋势

1. 整体薪酬变化



2023—2025 年储能行业各岗位薪酬三年对比趋势

2025 年，储能行业整体薪酬较 2024 年上涨 10%—15%，连续三年保持双位数增长，高于新能源行业平均涨幅（8%—10%）。其中，研发技术类岗位薪酬涨幅最高（14%—22%），海外岗位次之（12%—18%），工程技术类与市场类岗位涨幅相对平稳（10%—15%）。

猎聘平台数据显示，2023—2025 年储能行业核心岗位薪酬变化如下：

岗位类型	2023 年平均年薪 (万元)	2024 年平均年薪 (万元)	2025 年平均年薪 (万元)	三年涨幅
研发技术类	28-65	31-72	35-80+	25%—38%
工程技术类	22-45	24-48	25-50	14%—22%
市场与解决方案类	18-50	20-55	22-60	18%—25%
运营管理类	23-48	25-50	26-52	13%—17%
售后运维类	14-22	15-23	16-25	12%—19%

2. 薪酬溢价因素

不同岗位的薪酬溢价因素存在差异，核心溢价因素包括：

- 技术研发类：钠电/液流等新兴技术背景、专利成果、量产项目经验、AI 与储能融合技术能力，其中具备新兴技术背景的人才薪资溢价达 18% 以上；
- 工程技术类：海外项目交付经验、PMP 认证、大型储能项目管理经验、跨领域技术能力；
- 市场与解决方案类：海外市场开拓经验、多语言能力、技术背景、核心客户资源；
- 通用类：头部企业工作经历、行业稀缺技能、跨行业复合型背景。

3. 激励机制多元化

单纯的高薪已难以锁定人才，2025 年储能企业普遍采用“高薪+长期激励+福利补贴”的组合激励模式：

- 长期激励：核心研发人员、高管及骨干员工普遍纳入期权/股权激励计划，头部企业股权激励覆盖率达 60% 以上，部分初创企业甚至以股权激励作为核心吸引手段；
- 项目对赌：针对项目交付团队、市场销售团队，设置明确的里程碑奖金，如项目按时交付奖金、销售业绩超额奖金等；

- 福利补贴：海外岗位提供海外津贴、住宿补贴、探亲假补贴、语言培训补贴等；核心技术岗位提供研发补贴、专利奖励、加班补贴等；
- 柔性福利：部分企业推出弹性工作、远程办公、子女教育补贴、购房补贴等柔性福利，提升人才留存率；
- 职业发展激励：为核心人才提供海外培训、行业峰会参与、内部晋升通道等职业发展支持，满足人才成长需求。

四、博思方法论 – 数据驱动的人才匹配与全链条服务

1. 精准人才匹配能力：基于人才地图的定向攻坚

依托 16 万+储能行业精准人才库，博思储能团队建立了细分领域人才分类体系，涵盖技术研发、市场销售、解决方案等全岗位类型，人才库更新频率为每日新增 150+ 人选，确保人才资源的时效性与精准性。2025 年，简历推荐到面试转化率达 50.69%（行业平均水平 35%），推荐到 Offer 转化率达 6.37%（行业平均水平 3.2%），显著高于行业平均水平。

针对技术岗攻坚难点，博思储能团队组建了电力电子研发专项交付组，建立“电力电子研发人才地图”，精准匹配细分技术方向人才，成功为奇点能源、新能安、天合光能、协鑫集团等企业解决核心岗位招聘难题，平均缩短招聘周期 40%。

2. 全产业链客户覆盖与生态化服务

博思储能团队深耕储能行业多年，服务覆盖储能全产业链，包括电池材料、电芯制造、储能系统集成、储能电站运营、储能设备零部件等多个环节，合作客户涵盖头部企业、高成长型企业、初创企业等不同类型，熟悉不同企业的人才需求特征与招聘痛点。

通过全产业链客户服务经验积累，团队形成了行业人才需求动态数据库，能够快速响应客户招聘需求，提供定制化人才解决方案，2025 年客户满意度达 92%，重复合作率达 85%。

03 中国储能行业 核心岗位招聘特征分析



一、技术研发类岗位招聘特征

根据储能原理划分，常见的储能技术可分为物理储能和化学储能两大类。物理储能包括机械储能（抽水蓄能、飞轮、压缩空气）；其原理为将电能转化为机械能、热能形式储存。化学储能包括电化学储能和氢储能，是将电能转化为化学能，用电时通过电化学反应释放电能的技术。储能不同应用场景对响应速度、充放寿命、储能时长、选址灵活性等具有不同需求，因此技术路线也百花齐放，选择较为多样。

大型储能有多种不同技术路线，各类储能方式的功率 不同时长储能的对应技术路线及主要功能等级和放电时间存在差异，适用于电力系统的不同场景。抽蓄、液流电池和压缩空气储能规模大、理论成本低，适宜长时储能；飞轮储能、电磁储能响应速度快、循环次数高，适宜调频应用；锂离子电池规模 and 放电时间范围广、泛用性强、产业链成熟，是现阶段新型储能主要采用的技术方案。细分岗位如下：

1. 核心岗位细分与需求重点

(1) BMS/EMS 算法工程师

- 需求重点：主要负责电池管理系统（BMS）、能量管理系统（EMS）的算法设计、开发、优化与验证，核心需求集中在 SOC（State of Charge）、SOH（State of Health）估算算法，电池均衡控制算法，充放电策略优化，与电网调度系统的协同控制算法等方面；
- 行业趋势：随着储能系统智能化、网联化发展，对 AI 算法、机器学习在 BMS/EMS 中的应用需求增长，具备相关技能的人才薪资溢价达 20%以上；
- 招聘难点：算法人才稀缺，具备量产项目经验的人才供不应求，招聘周期普遍达 4-6 个月；跨行业转化难度大，电子、自动化等相关行业人才需具备电池相关知识才能胜任。

博思储能团队解决方案实践：建立 BMS/EMS 算法人才专项库，储备华为、比亚迪、宁德时代等企业背景人才 800+，通过“算法技能+电池知识”双维度评估，快速匹配候选人；为客户提供人才测评服务，验证候选人算法实操能力，确保招聘质量。2026 年初，团队为一家头部储能企业成功招聘 BMS 算法工程师 5 名，平均招聘周期 35 天，较客户之前招聘周期缩短 50%。

(2) PCS 硬件/软件工程师

需求重点：PCS 是储能系统的核心部件，硬件工程师主要负责拓扑结构设计、元器件选型、PCB layout、电磁兼容（EMC）设计等；软件工程师主要负责嵌入式软件开发、控制算法设计、驱动程序开发、上位机软件开发等；

目前头部企业正在加紧布局 AIDC 前沿岗位，集成高性能计算、大数据处理与人工智能算法的公共算力基础设施，通过虚拟化技术实现算力资源池化调度，支撑从模型训练到推理的多样化需求。

- 行业趋势：随着储能系统功率等级提升与效率优化，对 PCS 高频化、小型化、智能化要求提高，具备 SiC（碳化硅）、GaN（氮化镓）等宽禁带半导体应用经验的人才需求增长，薪资溢价达 30%以上；

- 招聘难点：电力电子领域人才总量稀缺，具备储能 PCS 专项经验的人才更少；硬件工程师需具备多学科知识，软件工程师需兼顾控制算法与软件开发，复合型人才难求。

博思储能团队解决方案实践：构建 PCS 人才地图，覆盖国内主要储能 PCS 企业核心人才分布，进行定向挖掘；与电力电子相关专业高校建立合作，推荐优秀应届毕业生进行企业内部培养；为客户提供技术面试支持，由行业专家协助评估候选人专业能力。2025 年，团队为储能独角兽企业完成 PCS 硬件/软件工程师招聘 8 名，其中 3 名来自跨行业转化。

(3) 热管理工程师

- 需求重点：负责储能系统的热设计、散热方案优化、热仿真分析、thermal 测试与验证，核心需求集中在液冷散热方案设计、热管理系统集成优化、电池热失控预防与控制等方面；
- 行业趋势：随着储能系统容量提升与安全要求提高，热管理成为储能系统核心竞争力之一，液冷散热技术人才需求激增，同比增速超 1.5 倍；
- 招聘难点：热管理人才主要集中在新能源汽车、消费电子等行业，储能专项经验不足；具备液冷技术经验的人才稀缺，招聘竞争激烈。

博思储能团队解决方案实践：重点挖掘新能源汽车、消费电子行业热管理人才，评估其向储能行业转化的可行性；组织热管理行业专家进行候选人技能培训指导，帮助候选人快速掌握储能系统热管理核心知识；建立热管理人才专项库，储备液冷技术人才 300+。2025 年 8 月，团队为一家大型国有上市储能企业成功招聘热管理关键岗位 3 名，均具备新能源汽车行业液冷技术经验，快速适应储能岗位需求。

2. 招聘周期与流程特征

技术研发类岗位招聘周期普遍较长，核心岗位平均招聘周期达 3-6 个月，前沿技术岗位招聘周期超 6 个月以上。

主要原因包括：

- 人才稀缺：核心技术人才总量不足，具备相关经验的候选人数量有限；
- 筛选严格：企业对技术研发类岗位候选人的专业技能、项目经验、创新能力要求严格，筛选流程复杂；
- 决策缓慢：技术研发类岗位往往需要技术负责人、高管等多轮面试，决策流程较长；

- 竞业限制：核心技术岗位候选人多签订竞业协议，离职周期较长，平均离职周期达 1-2 个月。

- 区域聚焦：优质或管理人选大多 35-45 之间，对于家庭需要特别平衡，轻易不看外地机会头部效应：整个市场人才聚集呈现 2/8 规则，人选倾向头部大厂，企业优先考虑背景好、体量相等企业出身人选，导致中小企业招聘困难加剧。

- 技术研发类岗位招聘流程通常包括：简历筛选→技术笔试→初面（HR+技术负责人）→复面（技术总监/高管）→终面（CEO/总经理）→背景调查→Offer 发放→入职，部分企业还会增加技能测评、项目案例分析等环节。博思储能团队通过优化招聘流程，提供“简历筛选+技术评估+面试协调+背景调查”全流程服务，帮助客户缩短招聘周期 30%—50%。

二、市场与解决方案类岗位招聘特征

1. 核心岗位细分与需求重点

(1) 海外销售经理/总监

- 需求重点：负责海外储能市场的开拓、客户维护、订单达成、团队管理（总监级），核心需求集中在海外市场资源、储能产品知识、商务谈判能力、多语言沟通能力、跨文化适应能力等方面；

- 行业趋势：随着储能企业海外布局加速，海外销售岗位需求呈现爆发式增长，欧洲、东南亚、非洲等市场成为核心开拓区域；具备技术背景的海外销售人才更受青睐，能更好地与客户进行技术交流；

- 招聘难点：具备储能行业海外销售经验的人才稀缺，多数候选人来自传统电力设备、新能源行业，储能产品知识不足；多语言沟通能力、跨文化适应能力成为核心门槛，符合要求的候选人数量有限；海外市场资源积累需要时间，企业更倾向于招聘有现成资源的候选人。

博思储能团队解决方案实践：建立海外销售人才专项库，储备了充足的具备新能源、海外销售经验的候选人；定向挖掘头部储能企业海外销售核心人才，获取优质市场资源。2025 年，团队帮助一家大型储能企业 0-1 搭建核心的海外销售团队。

(2) 解决方案经理

- 需求重点：负责储能项目的方案设计、技术交流、商务谈判、方案落地，核心需求集中在储能系统知识、方案设计能力、客户需求挖掘能力、技术与商务结合能力等方面；
- 行业趋势：随着储能应用场景多元化，对定制化解决方案的需求增长，具备特定场景（如用户侧、电网侧、虚拟电厂）解决方案经验的人才需求增长；AI 技术在方案设计中的应用逐步普及，具备 AI 辅助方案优化能力的人才薪资溢价达 25%以上；
- 招聘难点：具备“技术+商务”双背景的复合型人才稀缺，多数技术人才商务能力不足，商务人才技术知识欠缺；需要深入理解客户需求，具备较强的需求挖掘与方案定制能力，候选人能力差异较大。

博思储能团队解决方案实践：重点挖掘具备技术背景的销售人才、具备商务意识的技术人才，通过评估其技术与商务能力的平衡度进行筛选；建立解决方案案例库，通过案例分析评估候选人方案设计能力；为客户提供候选人定制化方案演示评估服务，直观判断候选人方案落地能力。2025 年，团队为某储能系统集成企业成功招聘解决方案经理 5 名，均具备“技术+商务”双背景，成功完成多个大型用户侧储能项目方案设计与落地。

04 中国储能行业 出海人才专项分析



一、出海业务发展驱动人才需求爆发

1. 储能企业出海发展态势

2025 年，中国储能企业加速全球化布局，出海成为行业发展的核心关键词，呈现“出口规模扩大、市场多元化、模式升级”的发展特征：

- 出口规模爆发式增长：据统计，2025 年中国储能产品出口额达 890 亿美元，同比增长 67.8%，出口量占全球市场份额的 58.3%，成为全球储能产品主要供应国；
- 市场布局多元化：出口市场从传统的欧洲、北美市场，向东南亚、非洲、南美洲等新兴市场拓展，其中欧洲市场占比 38.2%，东南亚市场占比 25.6%，北美市场占比 18.7%，其他市场占比 17.5%；
- 出海模式升级：从单一产品出口向技术输出、本地化生产、海外研发中心建设、全球化运营转型，头部企业纷纷在海外设立生产基地（如欧洲、东南亚）、研发中心（如美国、德国）和销售网点，构建全球化产业布局；
- 竞争格局优化：头部企业凭借技术、成本、规模优势，占据海外高端市场主导地位，中小企业则聚焦细分市场，形成差异化竞争格局。

博思储能团队服务数据显示，2025 年合作客户中 80% 以上有海外业务布局，海外业务营收占比平均达 35%，部分头部企业海外业务营收占比超 50%，海外业务已成为企业核心增长引擎。

2. 出海人才需求核心驱动因素

储能企业出海业务的快速发展，直接催生了大规模的出海人才需求，核心驱动因素包括：

- 海外市场开拓：需要大量具备海外市场开拓经验的销售、市场人才，拓展海外客户资源，提升市场份额；
- 本地化运营：需要具备海外本地化运营经验的管理、运维、生产人才，适应海外当地法规、文化、市场环境，确保业务顺利推进；
- 技术输出与服务：需要具备跨文化沟通能力的技术人才，为海外客户提供技术支持、方案设计、售后服务等；

- 海外项目落地：需要具备海外项目管理、工程建设经验的人才，保障海外储能电站项目顺利落地与交付；
- 全球化战略布局：需要具备全球化视野、跨文化管理能力的高端管理人才，统筹海外业务发展，制定全球化战略。

3. 出海人才需求规模与增长趋势

2025 年，储能行业出海人才需求呈现爆发式增长，全年出海相关岗位招聘需求同比激增 64%，环比增长 28%，成为人才需求增长最快的领域。从需求规模来看，2025 年储能行业出海人才需求总量达 1.8 万人，占行业人才总需求的 30%，较 2024 年增长 0.7 万人，增长幅度达 63.6%。

从增长趋势来看，出海人才需求自 2024 年下半年开始加速增长，2025 年上半年同比增长 52%，下半年同比增长 78%，增长势头持续强劲。2026 年，随着储能企业海外布局进一步深化，出海人才需求将继续保持 40% 以上的增速，需求总量有望突破 2.5 万人。

出海人才需求已从早期的单一销售，扩展到涵盖市场、技术、交付、管理的全链条：

- 核心岗位薪酬水涨船高：企业为争夺人才支付显著溢价。欧美地区岗位薪酬约为国内同岗的 2 倍；国内人才外派出海，薪酬普遍比国内高 20%—50%。具体而言，欧洲区域总经理年薪可达 120 万—150 万元，高级海外项目经理年薪在 42 万—78 万元区间已成为常态。
- 任职要求凸显复合性与本地化：企业最渴求的是兼具技术背景、市场洞察、跨文化沟通及项目管理的复合型人才。同时，能否熟悉当地法规、构建本地化服务网络，成为区分普通人才与核心人才的关键。
- 招聘标准趋向务实：面对巨大的人才缺口，企业的招聘策略已显露出灵活性。从最初追求“区域、产品、经验 100% 匹配”的理想状态，转变为更务实的“愿意出国”成为重要前提，技术短板可通过入职后的系统培训来弥补。

二、出海人才核心类型与任职要求

1. 出海人才核心类型

根据储能企业海外业务需求，出海人才主要分为以下四大类，不同类型人才需求特征与占比存在显著差异：

(1) 海外销售与市场类（需求占比 55%）

- 核心岗位：海外销售负责人、海外销售总监/经理、海外市场总监/经理、海外渠道经理、海外大客户经理等；
- 需求特征：负责海外市场开拓、客户维护、订单达成、渠道建设、品牌推广等工作，是出海人才需求占比最高的类型；
- 市场分布：欧洲、东南亚、非洲市场需求最为旺盛，分别占海外销售类人才需求的 38%、26%、18%；
- 核心价值：直接关系到企业海外市场份额与营收增长，是出海业务的核心驱动力。

(2) 海外技术支持与服务类（需求占比 30%）

- 核心岗位：海外售前/售后技术支持、海外解决方案、海外技术培训等；
- 需求特征：负责海外客户技术咨询、方案设计、产品调试、故障排查、售后维护、技术培训等工作，是保障海外业务顺利推进的关键；
- 市场分布：欧洲、北美市场对技术支持服务要求较高，需求占比分别达 42%、23%；
- 核心价值：提升客户满意度与忠诚度，保障产品稳定运行，为二次销售奠定基础。

(3) 海外项目管理与工程类（需求占比 10%）

- 核心岗位：海外项目管理、海外工程管理、海外现场交付等；
- 需求特征：负责海外储能电站项目的规划、组织、协调、控制，包括项目招投标、施工管理、进度管控、质量管控、成本管控等工作；

- 市场分布：东南亚、中东、非洲市场项目落地需求旺盛，人才需求占比分别达 32%、21%、19%；

- 核心价值：保障海外项目按时、按质、按量交付，是海外业务落地的核心支撑。

(4) 海外运营与管理类（需求占比 5%）

- 核心岗位：海外分公司总经理、海外区域总监、海外运营经理、海外人力资源经理等；

- 需求特征：负责海外分公司或区域业务的整体运营管理、战略执行、团队建设、资源整合等工作；

- 市场分布：欧洲、北美市场对运营管理人才需求占比分别达 35%、28%；

- 核心价值：统筹海外业务发展，提升运营效率，构建本地化团队，是海外业务长期发展的核心保障。

2. 出海人才核心任职要求

出海人才除需具备国内同类岗位的专业能力外，还需满足以下核心任职要求，这些要求成为出海人才招聘的关键门槛：

(1) 语言能力

- 英语：是出海人才的基础语言要求，绝大多数海外岗位要求具备流利的英语听说读写能力，能够独立开展商务沟通、技术交流、文档处理等工作；

- 小语种：针对特定市场，如东南亚（日语、韩语、泰语、马来语）、欧洲（德语、法语、西班牙语、意大利语）、非洲（阿拉伯语、法语），具备相关小语种能力的人才更受青睐，薪资溢价显著；

- 专业术语：熟悉储能行业专业英语术语，能够准确进行技术文档翻译、技术交流等工作。

其中，语言能力不足是出海人才招聘的主要障碍之一，约 40% 的候选人因英语能力欠缺而无法通过面试。

(2) 跨文化适应能力

- 文化理解：了解海外目标市场的宗教信仰、文化习俗、价值观念、商业惯例，能够尊重并适应不同的文化环境；
- 沟通方式：掌握跨文化沟通技巧，能够根据不同文化背景调整沟通方式，避免文化冲突；
- 生活适应：能够适应海外当地的生活环境、饮食习惯、作息时间，具备独立生活能力；
- 心理抗压：具备较强的心理承受能力，能够应对海外工作的孤独感、文化冲击、工作压力等挑战。

对于需要长期海外派驻的岗位，跨文化适应能力是企业评估的核心维度之一，直接影响候选人的留存率与工作成效。

(3) 专业能力与行业经验

- 专业技能：具备国内同类岗位的核心专业技能，如销售能力、技术能力、项目管理能力等，能够独立完成岗位工作；
- 行业经验：具备储能行业或相关行业（如新能源、电力设备、电子制造）的工作经验，熟悉行业动态、产品知识、技术标准等；
- 海外经验：具备海外工作、学习或项目经验的候选人优先，能够快速适应海外工作节奏与环境；
- 本地化经验：熟悉海外目标市场的行业法规、技术标准、市场需求、竞争格局的人才更具竞争力。

(4) 合规意识与风险管控能力

- 法规合规：熟悉海外目标市场的贸易法规、税务法规、劳动法规、环保法规等，确保业务合规开展；
- 知识产权：了解海外知识产权保护相关法律法规，避免知识产权纠纷；
- 风险管控：具备海外业务风险识别、评估与控制能力，能够应对市场风险、政策风险、汇率风险、安全风险等。

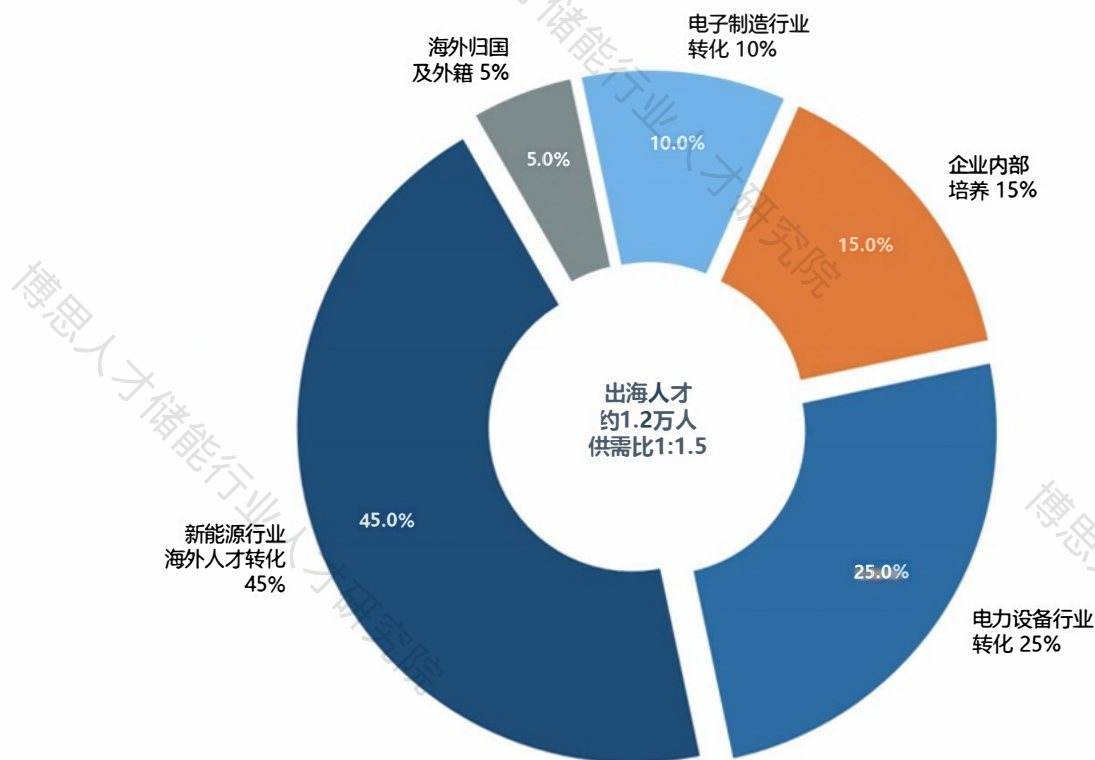
（5）职业素养

- 责任心：具备强烈的责任心，能够对海外业务结果负责，确保工作质量与效率；
- 抗压能力：具备较强的抗压能力，能够应对海外工作的不确定性、高强度工作压力等挑战；
- 团队协作：具备良好的团队协作意识，能够与国内团队、海外本地化团队高效协作；
- 学习能力：具备快速学习能力，能够及时掌握海外市场动态、政策法规、技术标准等变化，调整工作策略；

三、出海人才供给与流动特征

1、出海人才供给来源

储能行业出海人才供给来源结构



储能行业出海人才供给来源结构

2025 年，储能行业出海人才供给总量约为 1.2 万人，供需比约为 1:1.5，供给不足成为出海人才市场的核心特征。出海人才主要供给来源包括：

（1）相关行业海外人才转化

- 新能源行业：光伏、风电等新能源行业海外业务起步较早，积累了大量具备海外销售、技术支持、项目管理经验的人才，是储能出海人才的主要供给来源，占比达 45%；
- 电力设备行业：变压器、开关柜、逆变器等电力设备企业海外业务成熟，相关人才具备电力行业知识与海外经验，转化潜力大，占比达 25%；
- 电子制造行业：消费电子、工业电子等行业海外布局广泛，具备海外运营、供应链管理经验丰富的人才可向储能行业转化，占比达 15%；
- 其他行业：汽车、机械、化工等行业具备海外经验的人才，部分可通过跨行业转化进入储能行业，占比达 10%。

2025 年成功招聘的出海人才中，60%以上来自新能源、电力设备等相关行业海外人才转化，跨行业转化成为出海人才供给的核心渠道。

（2）储能行业内部培养

部分储能企业通过内部培养的方式，选拔优秀国内人才进行海外业务培训、语言培训、跨文化培训，使其具备出海岗位任职能力，占比达 30%。内部培养的人才具备熟悉企业文化、产品知识、业务流程等优势，留存率较高，但培养周期较长，难以满足快速增长的出海人才需求。

（3）海外归国人才与外籍人才

- 海外归国人才：具备海外留学、工作经验的归国人才，熟悉海外文化与工作环境，语言能力强，占比达 15%；
- 外籍人才：海外当地具备储能行业或相关行业经验的外籍人才，熟悉本地市场、法规、文化，是海外本地化团队的重要组成部分，占比达 10%。

2、出海人才流动特征

(1) 流动方向

- 行业内流动：主要从中小型储能企业流向头部储能企业，从国内业务导向企业流向海外业务成熟企业，头部企业凭借品牌优势、薪酬福利、海外资源等吸引优质出海人才，占比达 65%；
- 跨行业流动：主要从新能源、电力设备等相关行业流向储能行业，储能行业的高速增长与发展前景吸引了大量相关行业海外人才跨界加入，占比达 25%；
- 区域流动：主要从国内核心城市（如长三角及广深核心城市）流向海外市场，或在海外不同市场之间流动，欧洲、东南亚市场成为人才流动的核心目的地。

(2) 流动频率与周期

出海人才流动频率较高，平均跳槽周期为 2.5 年，低于行业平均水平（2.8 年），主要原因包括：

- 薪酬诱惑：储能行业高速发展，企业为争夺出海人才纷纷开出高薪，薪资涨幅普遍达 30%—50%，吸引人才频繁跳槽；
- 工作压力：海外工作面临语言、文化、生活等多方面挑战，工作压力较大，部分人才难以长期适应；
- 职业发展：部分企业海外业务布局不成熟，职业发展通道不清晰，导致人才流失；
- 家庭因素：长期海外派驻导致人才与家人分离，家庭因素成为人才流动的重要驱动因素。

(3) 流动壁垒

出海人才流动存在显著壁垒，制约了人才供给效率，主要包括：

- 语言壁垒：英语或小语种能力不足，成为人才流动的主要障碍；
- 跨文化适应壁垒：部分人才难以适应海外文化环境，导致工作成效不佳，流动受限；

- 竞业限制：核心出海岗位（如海外销售、核心技术支持）普遍签订竞业协议，限制人才在同行业竞争对手之间流动；

- 家庭壁垒：长期海外派驻导致人才面临家庭、子女教育等问题，部分人才因家庭原因拒绝海外岗位，流动意愿不强；

- 政策壁垒：部分海外市场（如北美、欧洲）对外籍人才工作签证、居留许可等有严格要求，限制了人才流动。

其中，语言壁垒与跨文化适应壁垒是最主要的流动壁垒，约 60% 的候选人因这两大因素无法实现出海岗位流动。

3、出海人才复用特征

由于储能行业出海人才供给不足，优质出海人才复用率高，1 名具备丰富海外经验的核心人才可匹配 10 家以上客户需求，成为人才市场的“香饽饽”。尤其是具备欧洲、东南亚、中东非、日本等市场经验的销售人才、技术支持人才，更是多家企业争抢的焦点，薪资水平持续攀升。

博思储能团队建立了海外储能人才专项库，涵盖海外营销、技术支持、项目管理等细分领域，储备华为、天合光能、宁德时代等企业背景人才 20000+，可快速响应海外岗位招聘需求，充分利用人才复用特征为多家客户提供优质人才服务。

四、出海人才招聘痛点与博思解决方案

1. 出海人才招聘核心痛点

储能企业在出海人才招聘过程中面临诸多痛点，主要包括：

(1) 人才供给不足，招聘周期长

出海人才总量稀缺，尤其是具备储能行业经验、海外市场经验、语言能力的复合型人才供给严重不足，招聘周期普遍较长，核心岗位招聘周期达 3~4 个月，部分高端岗位招聘周期超 6 个月，影响海外业务推进进度。

（2）语言与跨文化能力门槛高

语言能力与跨文化适应能力是出海人才的核心要求，但多数候选人难以同时满足这两项要求，约 40% 的候选人因语言能力不足被淘汰，30% 的候选人因跨文化适应能力欠缺导致试用期离职。

（3）人才质量参差不齐

出海人才来源多元化，能力差异较大，部分候选人虽具备海外经验，但专业能力、行业知识不足，难以胜任储能行业出海岗位要求；部分候选人简历造假，海外经验、语言能力等信息不真实，增加了招聘筛选难度。

（4）人才留存难度大

海外工作面临语言、文化、生活、工作压力等多方面挑战，人才留存难度大，核心出海岗位平均留存率仅为 65%，低于国内岗位留存率（80%），导致企业招聘成本高企。

（5）本地化招聘困难

部分海外市场（如东南亚、非洲）本地储能人才稀缺，招聘渠道有限，本地化团队组建难度大；外籍人才对薪酬福利、工作环境、职业发展等要求较高，企业难以满足。

2. 博思储能团队出海人才招聘解决方案

针对储能企业出海人才招聘痛点，博思储能团队凭借丰富的行业经验、优质的人才资源、专业的服务能力，提供全方位解决方案：

（1）精准人才寻访，缩短招聘周期

- 专项人才库：建立 20000+ 海外储能人才专项库，涵盖海外销售、技术支持、项目管理等细分领域，人才库按市场区域、岗位类型、语言能力等多维度分类，确保快速匹配；
- 定向挖掘：通过行业资源、竞争对手分析、海外招聘渠道等方式，定向挖掘具备储能行业或相关行业海外经验的优质人才，提高人才寻访效率；

- 跨行业转化：重点挖掘新能源、电力设备等相关行业海外人才，评估其跨行业转化可行性，为客户提供多元化人才供给渠道；
- 海外渠道拓展：与海外招聘网站、猎头机构、行业协会、海外展会等建立合作，拓展海外人才寻访渠道，尤其是海外欧洲、东南亚、非洲等新兴市场。

2025 年，博思储能团队海外岗位平均招聘周期为 45 天，较行业平均水平（90 天）缩短 50%，核心岗位招聘周期缩短至 2~3 个月。

（2）多维度评估，确保人才质量

- 语言能力测试：通过英语/小语种笔试、口语面试、商务沟通模拟等方式，全面评估候选人语言能力，确保满足岗位要求；
- 跨文化适应评估：通过文化适配性测试、海外工作场景模拟、心理测评等方式，评估候选人跨文化适应能力与心理抗压能力；
- 专业能力评估：由行业专家参与面试评估，通过专业知识提问、项目案例分析、实操技能测试等方式，评估候选人专业能力与行业经验；
- 背景调查：对候选人的海外工作经历、业绩表现、语言能力、职业素养等进行全面背景调查，确保信息真实性，避免简历造假。

博思储能团队海外岗位候选人试用期通过率达 85%，显著高于行业平均水平（65%），充分体现了多维度评估的有效性。

（3）人才留存支持，降低离职风险

- 薪酬福利咨询：为客户提供海外岗位薪酬福利调研服务，参考市场水平制定具有竞争力的薪酬福利体系，包括海外津贴、住宿补贴、探亲假补贴、语言培训补贴等；
- 入职引导：为候选人提供海外工作、生活相关咨询服务，包括当地文化、法律法规、生活环境、交通住宿等方面的介绍，帮助候选人快速适应海外生活；
- 试用期跟进：定期跟进候选人试用期表现，协调解决客户与候选人之间的问题，及时提供支持帮助，提升候选人留存率；

- 职业规划指导：为候选人提供职业规划指导，帮助其明确海外职业发展通道，提升工作积极性与稳定性。

(4) 本地化招聘服务，构建本地化团队

- 本地人才寻访：针对海外市场本地化招聘需求，利用海外合作渠道寻访当地优质人才，包括外籍人才与当地华人人才；
- 签证与合规支持：为客户提供海外人才签证办理、工作许可申请等合规支持服务，确保招聘流程合规；
- 跨文化团队建设咨询：为客户提供跨文化团队建设咨询服务，帮助客户构建高效协同的本地化团队，提升团队凝聚力与战斗力。

五、出海人才发展趋势与招聘建议

1. 出海人才发展趋势

(1) 需求持续增长，缺口扩大

随着储能企业海外布局进一步深化，出海人才需求将继续保持高速增长，预计 2026 年需求总量突破 2.5 万人，人才缺口将扩大至 1 万人以上，尤其是具备复合型能力的高端出海人才缺口更为突出。

(2) 能力要求升级，复合型人才稀缺

未来出海人才将面临更高的能力要求，不仅需要具备专业能力、语言能力、跨文化适应能力，还需要具备全球化视野、资源整合能力、创新能力等，“技术+市场+语言+管理”复合型人才将成为市场稀缺资源，薪资溢价持续提升。

(3) 本地化人才需求增长

随着储能企业海外业务从产品出口向本地化运营转型，本地化人才需求将显著增长，企业将更倾向于招聘当地人才组建本地化团队，降低运营成本，提升市场适配性，外籍人才与海外归国人才占比将逐步提升。

(4) AI 技术赋能出海人才

AI 技术在储能行业的应用逐步普及，具备 AI 技术能力的出海人才需求增长，如 AI 辅助海外市场分析、AI 辅助技术支持、AI 辅助跨语言沟通等，AI 技术将成为出海人才的核心竞争力之一。

(5) 人才流动更加频繁，竞争加剧

储能行业高速发展与出海人才供给不足将导致人才流动更加频繁，企业之间对优质出海人才的竞争将进一步加剧，薪酬福利、职业发展、工作环境等成为企业吸引人才的核心要素。

需注意，欧美、印巴等主要市场存在发展本土产业链的倾向，可能通过关税、市场准入限制、本土制造补贴等方式进行保护。这对中国储能企业的出海策略和本地化人才招聘（如法务、合规、政府关系岗位）提出了更高、更复杂的要求。

2. 企业出海人才招聘建议

(1) 制定长期人才战略

- 前瞻性布局：结合企业海外业务发展规划，制定 3—5 年出海人才战略规划，提前储备核心人才，避免人才短缺影响业务推进；
- 内外部结合：采用内部培养与外部引进相结合的方式，内部选拔优秀人才进行系统培训，外部引进具备丰富经验的核心人才，构建多元化人才供给体系；
- 人才梯队建设：建立海外人才梯队，包括基层执行人才、中层管理人才、高层决策人才，确保不同层级人才需求得到满足，支撑海外业务长期发展。

(2) 优化招聘渠道与流程

- 专业渠道合作：与博思等深耕储能行业的专业猎头机构建立长期合作，利用其人才资源、行业经验、海外渠道等优势，快速获取优质出海人才；
- 海外渠道拓展：积极拓展海外招聘渠道，包括海外招聘网站、行业协会、高校、社交媒体等，尤其是针对本地化人才招聘；

- 流程优化：简化招聘流程，提高面试效率，缩短招聘周期，避免优质人才流失；建立人才储备池，对暂未匹配岗位的优质候选人进行长期维护，及时响应突发需求。

(3) 提升人才留存能力

- 薪酬福利优化：制定具有竞争力的薪酬福利体系，除基础薪资外，增加海外津贴、绩效奖金、股权激励等激励手段，提高人才吸引力；
- 职业发展通道：为出海人才设计清晰的职业发展通道，如海外岗位→国内管理岗位、海外业务专家→技术领军人才等，满足人才成长需求；
- 跨文化关怀：加强对海外派驻人才的人文关怀，如定期组织探亲、提供语言培训、帮助解决家庭问题等，提升人才归属感；
- 本地化融入：帮助海外人才快速融入当地文化与团队，组织跨文化交流活动，提升工作幸福感与稳定性。

05 储能行业 人才战略成功案例

案例一：构建“解决方案”人才梯队，抢滩工商业储能市场

挑战与机遇

A 绿能作为传统能源巨头向储能领域转型的代表，凭借资本与品牌优势大举进入用户侧储能市场。但其初期团队多为传统电力销售出身，缺乏对分布式储能系统设计、投资模型测算及客户深度需求挖掘的能力，在竞标大型工商业储能项目时屡屡受挫，急需一批“技术+金融+商务”的复合型解决方案专家。

博思解决方案

- 深度需求诊断：我们与 A 绿能业务负责人进行多轮研讨，将模糊的“需要懂技术的人”的需求，精准定义为：具备大型储能系统设计经验、熟悉电力交易或能源合同管理（EMC）、具备优秀客户沟通能力的解决方案总监/经理。
- 跨界寻才与评估：我们跳出储能行业，从综合能源服务商、电力设计院、大型工业企业能源管理部门定向寻访。通过设计“项目方案模拟演练”评估环节，重点考察候选人整合技术方案与商务条款的能力。
- 团队化引入与融合：我们并未满足于单个岗位的交付，而是帮助客户规划了从“解决方案总监”到“高级经理”“经理”的完整梯队蓝图，并分阶段引入，形成内部“传帮带”机制。

成果与价值

博思在一年内分两批为 A 绿能成功引入了 1 名解决方案总监和 4 名解决方案经理。新团队的核心成员来自国内顶尖的能源服务公司和设计院，入职后迅速主导设计了多个兆瓦级工商业储能项目，将公司项目中标率提升了 40%。该团队已成为 A 绿能在用户侧储能市场的核心竞争优势，助力其在该细分领域快速跻身行业前列。

案例二：以顶级研发领军人才，突破下一代电池技术壁垒

挑战与机遇

B 能源在动力电池领域已建立优势，为拓展储能业务第二增长曲线，决定前瞻性布局长寿命、高安全的储能专用电池技术路线。此战略需要一位既掌握前沿电化学材料研发能力，又深刻理解储能系统对电芯特殊要求（如循环寿命、成本、安全性）的顶尖研发领军人物。此类人才在全球范围内屈指可数，属于“关键少数”。

博思解决方案

- 全球范围“顶尖人才画像”扫描：我们与客户技术委员会共同定义人才画像：海外知名实验室或头部企业背景，主导过储能相关电芯从研发到量化的全流程，拥有核心专利。
- 高度保密与定向接触：鉴于目标的稀缺性和高度敏感性，我们制定了周密的保密与接触计划，通过学术网络、产业人脉等多种非公开渠道进行谨慎接洽。
- 提供超越薪酬的“事业平台”谈判支持：对于这个层级的人才，薪酬已非首要因素。我们协助客户设计了一份极具吸引力的“事业方案”，包括独立的研发团队编制、充足的科研经费承诺、明确的产业化路径以及具有行业竞争力的长期股权激励。

成果与价值

经过近 5 个月的努力，博思成功为 B 能源从海外某顶尖电池实验室引进了一位首席储能电池科学家。该专家到位后，迅速组建了超过 50 人的专项研发团队，主导的新一代储能长寿命电芯项目已进入中试阶段，预计将显著提升 B 能源在大型储能电站市场的产品竞争力。此举被内部视为公司储能战略落地的里程碑事件。

案例三：引进构网型技术权威，引领储能技术制高点

挑战与机遇

随着新能源高比例接入电网，具备主动支撑能力的“构网型储能”成为行业技术制高点。C 光能希望在此领域建立先发优势，但国内具备大型构网型储能项目实战经验、并能带队进行核心算法开发的专家极度匮乏，项目推进陷入停滞。

博思解决方案

- 聚焦“产学研”交叉点：我们判断，此类人才最可能存在于顶尖电力科研院所、电网公司下属研究机构，以及少数已开展示范项目的头部企业。我们将寻访重点锁定在这三个领域的交叉地带。
- 以技术理解力赢得信任：我们的顾问团队预先进行了大量的技术知识储备，能与候选人进行专业对话，准确传达 C 光能的技术野心与平台优势，赢得了多位资深技术专家的信任。
- 解决复杂的离职与过渡：目标人选往往在体制内或核心岗位，离职流程复杂。我们为客户制定了分阶段入职、项目合作先行等灵活方案，并全程协调，确保平稳过渡。

成果与价值

博思成功为 C 光能引入了一位来自国家级电力科研机构的构网型储能技术权威，并以其为核心组建了暂态仿真与控制系统团队。该专家带队攻关，不仅解决了企业现有项目中的技术难题，更帮助 C 光能发布了行业领先的构网型储能解决方案，使其在参与国家重大示范项目招标时获得了显著的技术评分优势，奠定了在高端储能市场的领导地位。

案例四：搭建全球化财经/法务，支撑海外业务合规高速扩张

挑战与机遇

作为快速出海的储能巨头，D 集团在 2025 年业务遍及欧洲、东南亚、北美，营收结构发生根本性变化。然而，其总部财务与法务团队缺乏国际视野与实操经验，在海外税务筹划、国际结算、汇率风险管理、境外公司治理及跨国合规方面能力滞后，已构成业务高速扩张的重大隐患。企业急需引进能够统筹全球化财经与法务体系的核心管理人才。

博思解决方案

需求精准锁定：我们与集团高管深入沟通，将需求从模糊的“国际化人才”精准定义为：具有跨国公司或顶尖会计师事务所全球税务/财务管理经验的财经负责人，以及具有跨境并购、海外运营合规实战经验的法务负责人。两者均需具备出色的英语沟通与跨文化团队管理能力。

开辟跨界核心人才通道：我们并未局限于储能行业。财经方向，我们重点寻访了四大会计师事务所的能源组全球合伙人或高级总监，以及大型跨国制造企业（如华为、中兴）的海外财经负责人。法务方向，则锁定头部红圈所跨境业务合伙人及已在海外设厂的中国上市公司法务总监。

提供“战略角色”赋能谈判：对于此层级人才，我们协助 D 集团规划了明确的职权范围与战略定位，确保其不仅是职能负责人，更是公司全球化战略的核心决策参与者，以此吸引顶尖人才加盟。

成果与价值

博思在 3 个月内，成功为 D 集团完成了集团海外财务总监及集团法务与合规总监两大关键岗位的招募。其中，财务总监来自某顶级会计师事务所的全球能源业务线，法务总监则拥有主导多个跨国能源项目并购的经验。两位高管到位后，迅速搭建了符合国际标准的海外财务风控体系与法务合规流程，成功应对了欧盟反补贴调查初期的法律挑战，并优化了全球资金配置，预计每年可为集团规避财务风险、节约税务成本达数千万元。此举为 D 集团的全球化运营奠定了坚实的后台支撑，实现了从“业务出海”到“体系出海”的关键升级。

案例五：构建敏捷、高效、低成本的精准猎聘模式

挑战与机遇

与巨头相比，大量中小型储能企业在人才竞争中处于劣势：品牌吸引力弱、招聘预算有限、单个岗位需求零散且紧急。他们无法承担传统高端猎头高昂的服务成本，但又急需关键岗位人才推动业务发展。

博思解决方案

- 产品化与模块化服务：针对中小客户，我们推出“关键岗位精准猎聘包”，将服务流程标准化、周期固定化、费用透明化，聚焦于他们最急需的1—3个核心岗位（如销售总监、生产负责人、技术总工）。
- 区域深耕与人才复用：我们在中西部等产业新兴区域深度扎根，建立本地化人才网络。对区域内多家非竞争性中小企业的人才需求进行整合，实现优质候选人的高效复用与精准推荐，降低单次寻访成本。
- “顾问式”深度服务：我们的顾问在交付岗位的同时，往往充当客户的“兼职HR顾问”，帮助其优化岗位说明书、面试流程甚至薪酬结构，提升整体招聘效能。

成果与价值

以服务江苏Y电气为例，博思在3个月内为其成功招募了生产副总与电气设计负责人两个关键岗位，助力其当年产值实现翻番。通过这种模式，我们已与超过20家高成长性中小储能企业建立了稳定合作，成为他们值得信赖的“外部人才官”。我们深刻理解，助力中小客户成功，就是陪伴储能行业最具活力的未来之星共同成长。

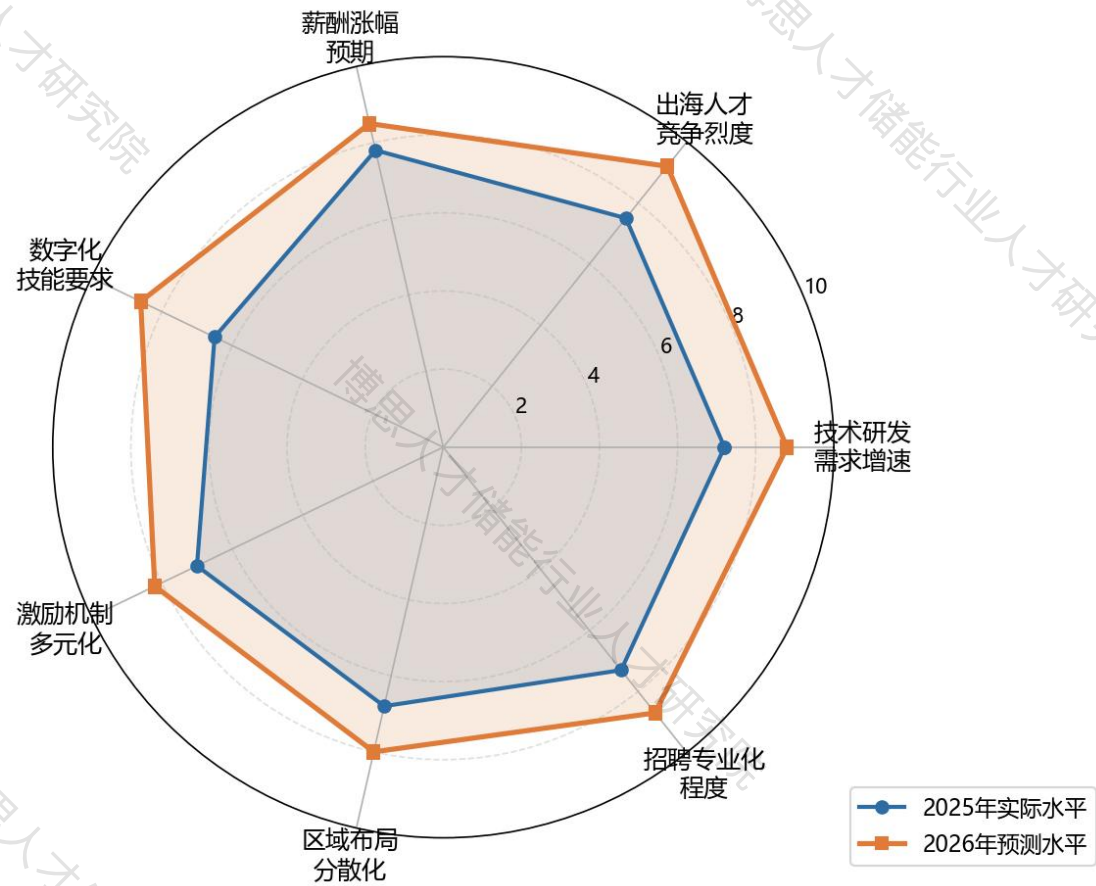
以上五个案例，分别对应了“全球化拓展”“新业务攻坚”“顶尖技术引进”“前沿技术卡位”和“中小企业赋能”五大核心场景，全面展现了博思储能猎头团队基于深刻行业洞察和实战经验，为客户提供差异化、高价值人才解决方案的能力。

06 未来人才 招聘趋势预测



技术迭代驱动人才需求升级：钠电、液流储能、固态电池等新兴技术路线人才需求将持续增长，跨技术领域复合型人才稀缺性加剧，AI、数字化与储能技术融合型人才需求增速将超 30%。

2026年储能行业人才趋势预测雷达图
(与2025年对比, 满分10分)



2026 年储能行业人才趋势预测雷达图（与 2025 年实际水平对比）

- 出海人才竞争白热化：随着更多企业布局海外市场，海外人才的需求将从单一的销售拓展至技术支持、项目管理和运营维护等全链条。具备目标市场本地经验、熟悉当地法规与文化、并能管理多元化团队的“出海人才”将成为稀缺资源，薪酬水涨船高；具备“技术+市场+语言+跨文化适应”综合能力的出海人才薪资将上涨 15%—20%，海外本地化人才招聘需求将增长 50%以上。

- 人才区域流动加速：中西部储能项目落地将推动人才向内陆转移，区域薪酬差距逐步缩小（预计缩小至 30%以内），头部企业将加速在中

西部设立研发与生产基地，带动区域人才质量提升。招聘地域重心向产业承接地扩散：随着产能布局优化和项目落地，研发与制造类岗位将进一步向新一线、二线及三线城市转移，这些地区生活成本更低、产业配套逐渐完善，对追求稳定和发展的的人才吸引力增强，有助于缓解核心城市的人才争夺压力，并带动区域人才质量整体提升。

- 招聘专业化程度提升：企业将更倾向于与具备行业深度的人才服务机构合作，通过人才地图、专项人才库、跨行业转化等工具提升招聘效率，核心岗位招聘周期有望缩短 20%—30%。

- 激励机制多元化深化：长期激励覆盖范围将从核心高管、研发人员向骨干员工延伸，期权、股权激励成为标配；弹性工作、远程办公、职业发展通道优化等将成为人才留存的核心手段。

- 电力市场交易与商业运营人才成为新热门：随着独立储能商业模式全面推开和电力现货市场全国范围建设，熟悉电力市场规则、电价预测、交易策略、资产运营的储能电站商业运营人才需求将呈现爆发式增长。这类人才需兼具技术理解力与金融市场敏锐度，将成为储能资产实现盈利的关键，薪酬增长潜力巨大。

- 数字化与智能化技能成为普遍要求：无论研发、运维还是项目管理岗位，对候选人的数字化技能要求都将明显提升。熟悉大数据分析、AI 算法基础、物联网平台和智能运维系统将成为越来越多岗位的加分项甚至必备项，推动现有人才的知识结构加速更新。

博思战略前瞻：基于 2025 年服务储能行业近百家企业的实践，博思已提前布局钠电/液流电池、构网型储能、海外本地化运营等新兴领域人才地图，并与多所高校建立人才校企合作基地，致力于为行业提供“前瞻洞察+精准交付+生态赋能”的一体化人才解决方案。

博思人才集团深耕能源领域人才服务十余年，依托精准的人才数据库、专业的寻访团队与深度的行业洞察，为储能企业提供全周期人才解决方案，已成为百家储能核心企业的指定人才服务合作伙伴。

核心合作服务

- 高端人才寻访：聚焦储能领域上中下游产业链等核心岗位，精准匹配紧缺稀缺人才，核心岗位招聘周期缩短 30%—50%。
- 人才战略咨询：结合行业趋势与企业需求，提供组织架构优化、薪酬体系设计、人才梯队建设等定制化方案，助力企业构建可持续的人才竞争力。
- 区域人才布局：基于全国人才热力分布数据，为企业跨区域布局提供人才配置支持，破解区域人才竞争劣势。
- 校园招聘合作：联动储能相关高校，搭建产学研人才培养与输送通道，为企业储备优质应届毕业生与潜力人才。
- 专项数据服务：提供热招岗位竞争力分析、薪酬调研、人才流动趋势等专项数据报告，为企业招聘决策提供数据支撑。
- 出海人才专项服务：针对海外业务需求，提供海外人才寻访、跨文化适应评估、本地化招聘、签证合规支持等一体化解决方案，助力企业全球化布局。

合作联系

如您需获取完整人才分析报告或定制化人才解决方案，欢迎联系博思商务合作团队，共探储能行业人才发展新路径。

- 商务合作热线：400-6818-211

博思人才集团将持续深耕储能行业，以专业的服务、精准的资源、深度的洞察，为储能企业人才战略落地保驾护航，与行业共成长、共发展！

本报告基于博思储能团队 2025—2026 年服务数百家行业领先企业的实战数据与洞察编制而成。我们不仅是行业的观察者，更是人才解决方案的践行者与赋能者。

致谢

《2026 中国储能行业人才招聘洞察报告》得以顺利编撰完成，离不开储能行业各界同仁的鼎力支持与无私奉献。在此，博思人才集团储能行业人才研究院，谨向所有为报告付出智慧的单位与个人，致以最诚挚的谢意！

衷心感谢储能行业全产业链专家与技术团队，在报告调研、数据论证、趋势研判等环节给予专业指导，为报告的专业性、权威性与前瞻性奠定坚实基础。

衷心感谢五十余家合作企业的人力资源负责人与业务团队，在深度访谈、需求调研、案例分享中坦诚交流、积极配合，提供真实宝贵的一线实践经验与招聘数据，让报告更具实战价值与行业温度。

衷心感谢工业和信息化部、中国能源研究会、猎聘、脉脉、北极星招聘等权威机构与平台，为报告提供权威公开数据与行业研究支持，保障报告数据严谨、结论可信。

感谢博思人才集团储能猎头团队全体成员，在过去一年深耕一线、精准交付，以十余年行业积淀积累海量人才数据与服务案例，为报告编撰提供核心支撑；感谢研究院专项编写小组，以严谨态度、专业能力完成资料整理、数据分析、内容撰写与反复打磨，确保报告高质量呈现。

能源转型浪潮奔涌，人才是行业前行的核心动力。本次报告是一次行业共识的凝聚，更是一份面向未来的责任担当。未来，博思人才集团将继续坚守专业初心，深耕储能人才服务领域，与全行业携手并肩，为中国储能行业高质量发展贡献人才力量。

博思人才集团储能行业人才研究院

智汇储能人才 驱动绿色未来



电话：400-6818-211

网址：www.bosshr.com