

2026 年中国人工智能大模型应用 行业洞察报告

从模型竞赛到组织重构：人才正在成为最后一道瓶颈

• 人才数据研究组

二〇二六年十月



目录

前言

01 背景篇

第一章 从技术突破到规模化应用

- 1.1 产业周期的位置：从百亿到千亿的跨越
- 1.2 基础设施：算力、调用量与产业主体
- 1.3 合规框架的成型

02 结构篇

第二章 应用落地的真实结构

- 2.1 行业渗透的梯度分布
- 2.2 技术路线的收敛
- 2.3 智能体：从单点问答到端到端执行

第三章 落地效率的鸿沟

- 3.1 从试点到生产的断层
- 3.2 人才准备度：最短的那块板

03 人才篇

第四章 需求结构的迁移

- 4.1 三类 AI 岗位的重心转移
- 4.2 学历与经验门槛的抬升

第五章 供需缺口与流动特征

- 5.1 供需比的两极分化
- 5.2 流动特征：被动求职与短在职周期
- 5.3 招聘周期：AI 岗为什么最长

04 薪酬篇

第六章 薪酬梯度与稀缺性定价

- 6.1 六大核心岗位薪酬分位
- 6.2 职级跳跃与断层溢价
- 6.3 城市分布与区域溢价

第七章 AI 技能溢价的来源

- 7.1 62%的溢价买到的是什么



7.2 双轨劳动力市场

05 启示篇

第八章 三个时间尺度上的战略命题

8.1 短期：把 AI 人才规划前置到战略环节

8.2 中期：从「抢人」转向「造人」

8.3 长期：组织的 AI 适配度将成为分水岭

06 附录篇

附录 A 研究方法

附录 B 数据来源

附录 C 口径说明与免责

版权声明



前言

（SINO SOUTH）于 2015 年创立，以深圳、重庆双总部为支点，是一家以“人才+系统”双轮驱动的人才竞争力咨询公司，也是企业全生命周期的人才战略伙伴。公司下设猎头、新和新咨询两大业务板块，长期聚焦智能制造、新能源、AI 机器人、能源电力等 12 大核心行业。

历经持续深耕，已在全国 200 多个核心城市开展业务，并在北美、欧洲、东南亚、韩国等境外地区布局，组建了 1000 余名专业猎头顾问与高级咨询师团队，累计为 40000 余家企业打造核心人才体系。依托 8+32 国际化标准服务流程与 5000 万+联合人才数据库，持续辅助客户快速建立行业前 10 的核心人才竞争力。

人工智能大模型产业在 2026 年完成了一次重心切换：从模型能力的竞赛，转向应用落地的竞赛。但企业侧的真实回报远未跟上——仅 4% 的企业实现了 AI 转型目标，仅 25% 的企业把四成以上的试点推进到生产环节，人才准备度只有 20%。当模型对所有人开放，决定胜负的不再是算法本身，而是企业能否把人的判断力与机器的执行力接在一起。读懂人才，就是读懂 AI 落地这道最后瓶颈的钥匙。

基于这一判断，人才数据研究组推出《2026 年中国人工智能大模型应用行业洞察报告》，希望为行业带来三方面价值：

第一，看清结构性变化。报告通过“公开研究交叉验证+数据逐项反查”的研究路径，呈现应用开发类岗位占比已达 43.8%、高性能计算工程师供需比低至 0.26（约四个岗位争抢一人）、中高端 AI 岗位招聘周期普遍需要 60—90 天等事实，帮助企业在人才市场的迷雾中看清真实轮廓。

第二，校准人才决策基准。报告给出六大核心 AI 岗位的薪酬梯度——大模型算法研究员的年薪中位数达到中位数应用开发岗的 2.7 倍，北京以 78 万元 AI 岗位年薪中位数居首，杭州以 22% 的涨幅领跑四城。这为企业制定薪酬策略、评估人才成本提供了可参照的基准。

第三，提供跨周期的战略框架。报告从短期“把 AI 人才规划前置到战略环节”、中期“从抢人转向造人”、长期“组织的 AI 适配度将成为分水岭”三个时间尺度，为企业不同周期的人才决策给出可落地的判断，避免把人才问题窄化为单纯的招聘动作。



01

背景篇

Background

大模型已经走过技术验证期，正在进入以组织能力为约束条件的规模化应用期。

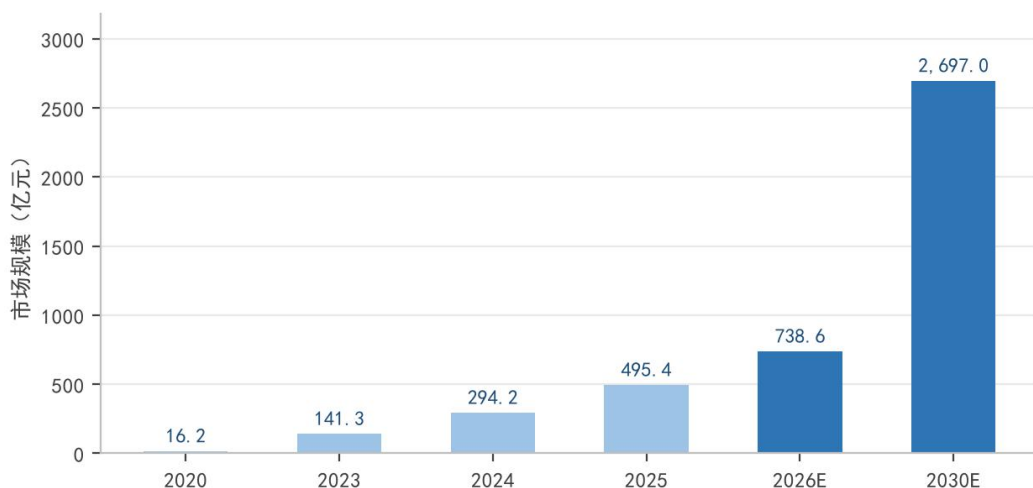
理解这一阶段的位置，是判断人才问题的前提。



第一章 从技术突破到规模化应用

1.1 产业周期的位置：从百亿到千亿的跨越

中国 AI 大模型市场规模从 2020 年的 16.2 亿元增长至 2025 年的 495.4 亿元，五年增长约 30 倍。2026 年预计达到 738.6 亿元，2030 年有望进一步扩大至 2,697.0 亿元。2023—2026 年三年复合增长率超过 40%。增速在 2026 年因基数增大而回落至约 49%，但千亿级市场的门槛已经近在眼前。



数据来源：艾媒咨询《2020—2030 年中国 AI 大模型市场规模及预测》；带 E 为预测值

图 1 中国 AI 大模型市场规模与增长路径（2020—2030E）

从全球坐标看，中国大模型市场占全球比重从 2023 年不足 10% 提升至 2025 年约 13%。更大的产业盘子是：中国 AI 核心产业规模预计 2026 年突破 1.7 万亿元，到 2030 年智能经济核心产业规模有望达到 12.6 万亿元。这意味着大模型不再是一个独立赛道，而是嵌入到整个智能经济的基础设施之中。

规模曲线已经足够陡峭。真正的分水岭不在于市场能做多大，而在于有多少企业能把技术投入转化为可衡量的经营结果——这个转化率，目前只有两成。

1.2 基础设施：算力、调用量与产业主体

应用能否规模化，先取决于底层供给是否充足。过去 12 个月，算力、调用量与产业主体三项指标同步跃升，为大模型的规模化应用提供了基础条件。

表 1 大模型产业基础设施与主体规模（数据来源：工信部、国家数据局、国家网信办及公开统计）

指标	最新数值	来源与时点
----	------	-------

指标	最新数值	来源与时点
智能算力总规模	2,185EFLOPS	工业和信息化部，2026年6月底（同比+177%）
日均 Token 调用量	超 140 万亿	国家数据局，2026年3月
部署大模型企业数	超 10 万家	赛迪顾问，2026年预计（2025年底逾 8 万家）
发布大模型总数	1,509 个，全球第一	国家网信办，2026年7月
AI 产业企业数	超 13.4 万家	公开统计，2026年7月
上半年 AI 领域融资	4,544.9 亿元	公开统计，2026年上半年

备案数量是观察产业活跃度的另一个窗口。截至 2026 年 8 月 31 日，累计 1112 款生成式 AI 服务完成备案，731 款应用或功能完成登记；仅 2026 年 7—8 月两个月，就新增 124 款备案与 133 款登记，其中 7 款为手机端侧服务。端侧服务的出现，说明模型能力正在从云端向终端下沉。

表 2 生成式 AI 服务备案与登记情况（数据来源：国家互联网信息办公室公告）

类别	累计数量（截至 2026-08-31）	本期新增（2026 年 7—8 月）
生成式 AI 服务备案	1112 款	124 款（含 7 款端侧）
AI 应用或功能登记	731 款	133 款

1.3 合规框架的成型

与产业扩张同步的是监管框架的快速成型。2026 年 3 月起，算法备案、大模型备案、AI 应用登记三条路径构成的合规框架全面落地，未按期完成备案的服务面临停止访问处理。这意味着合规从「可选项」变成了「准入门槛」，也直接催生了对合规、安全、数据治理类人才的新增需求。

对企业的含义：合规不是一次性的申报动作，而是贯穿模型训练、数据采集标注、对外服务全流程的持续义务。合规能力的组织化程度，正在成为 AI 团队的基本功。



02

结构篇

Structure

行业渗透率决定需求在哪里，技术路线决定岗位长什么样，落地效率决定这批人能不能被用起来。

三者共同构成 AI 人才需求的结构底座。



第二章 应用落地的真实结构

2.1 行业渗透的梯度分布

大模型在各行业的渗透呈现明显的梯度。根据赛迪顾问 2026 年 IT 趋势发布，金融 68%、政务 61%、制造 53%，构成第一梯队，显著领先于仍处于试点与验证阶段的医疗、教育等领域。这个梯度决定了 AI 岗位的行业分布——需求会优先在数据基础好、流程标准化程度高、合规压力大的行业爆发。

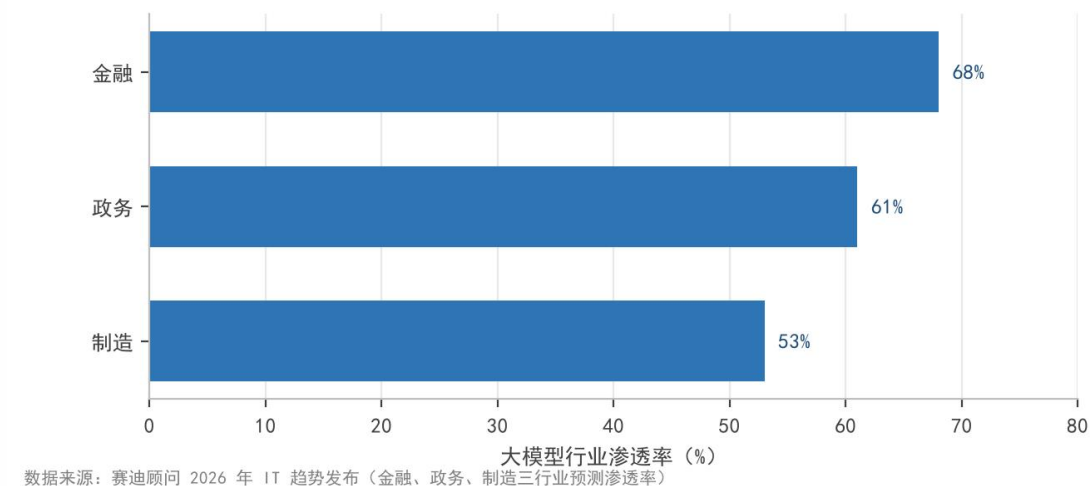


图 2 主要行业大模型渗透率梯度（2026 年预测）

口径说明：赛迪顾问 2026 年 IT 趋势发布：2026 年金融、政务、制造三大行业大模型渗透率预计分别达 68%、61%、53%，显著领先于医疗、教育等尚处试点阶段的领域（未公布具体数值）。

表 3 《财富》中国 500 强生成式 AI 采用率（数据来源：Omdia《中国企业 GenAI 采用格局，2025H1》）

类别	采用率
整体	74.6%
汽车与媒体文娱	100%
银行、金融与保险	90%
制造业	51%

口径提示：Omdia 同期发布中，制造业采用率另见 80% 的表述，两组数值对应不同细分统计范围。本表采用与「汽车与媒体文娱 100%、BFS190%」同一发布口径下的制造业 51%，以保证组内可比。

工业企业侧的变化更为陡峭：应用大模型及智能体的比例从 2024 年的 9.6% 跃升至 2025 年的 47.5%，在研发、制造、供应链等多个环节同时应用的企业比例从 1.7% 升至 35.0%。一年之内，工业场景从「单点试验」走向「多环节并行」。

渗透率的梯度，就是人才需求的梯度。第一梯队的行业不仅在招人，而且在重新定义岗位——这类行业需要的不是通用算法工程师，而是懂业务、懂合规、能用模型解决具体问题的复合型人才。

2.2 技术路线的收敛

落地路径已经高度收敛。行业客户中，超过六成选择「开源基础模型+行业二次微调」的定制化方案，只有不到三成直接调用闭源基础模型的 API。这一选择背后是三重考量：技术自由度、行业适配的灵活度，以及数据安全的可控性。

表 4 行业客户大模型落地技术路线分布（数据来源：公开行业统计，2026）

技术路线	占比
开源基座+行业微调	61%
直接调用闭源 API	27%
其他路径	12%

技术路线的收敛直接决定了岗位画像：企业需要的不再是能从头训练千亿参数模型的研究员，而是能完成模型选型、数据治理、微调部署、效果评估这一整套工程的落地型人才。这正是后文应用开发类岗位增速最快的原因。

口径提示：技术路线占比来自公开行业统计，反映的是行业客户的选择倾向，不代表单一企业的实际部署情况。

2.3 智能体：从单点问答到端到端执行

应用形态正在从「单点问答」升级为「端到端任务执行」。按赛迪顾问口径，中国智能体整体市场规模由 2025 年的 78.4 亿元增至 2026 年的 135.3 亿元，增速超过 70%。按科智咨询/CIDC 的企业级口径，中国企业级 AI 智能体市场规模由 2024 年的 86 亿元增至 2025 年的 212 亿元，2026 年预计达 449 亿元，2029 年有望突破 3,320 亿元，2024—2029 年复合增长率约 107%。客服、办公、电商等场景已经形成可复用的落地范式。



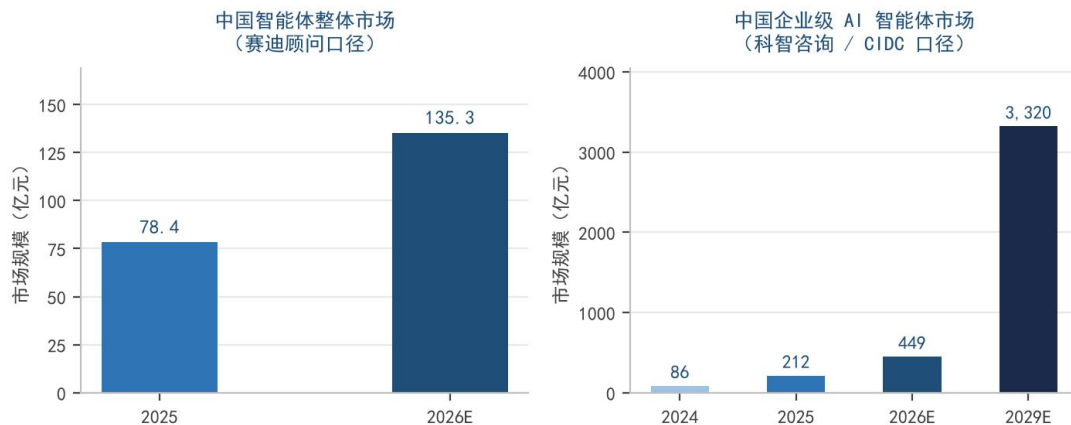


图3 中国智能体市场规模与增长路径

口径说明：智能体市场存在多个统计口径，赛迪顾问统计的是中国智能体整体市场，科智咨询/CIDC 统计的是企业级 AI 智能体市场，两者范围不同、数值不可直接比较。本报告分列呈现，不做跨口径的曲线拼接。

形态升级带来的是能力要求的整体上移：智能体需要编排、需要与既有系统集成、需要可观测性与风险控制。单一模型能力已经不足以支撑复杂业务流程，这使「AI+行业+工程」的复合背景成为新的定价锚点。

从问答到执行，是 2026 年最重要的应用形态跃迁。它把 AI 从「工具」变成了「流程的一环」，也因此把人才要求从「会用」抬高到「能治」。

第三章 落地效率的鸿沟

3.1 从试点到生产的断层

产业规模与落地效果之间存在一道明显的断层。多个独立来源的调研给出了一致的方向：试点数量充足，能走到生产、并产生可衡量回报的项目却很少。

表5 企业 AI 落地的关键效率指标（数据来源：德勤×香港大学、Deloitte、HCLTech、CIO.com）

指标	数值	来源
实现 AI 转型目标的企业占比	4%	德勤×香港大学《2026 企业 AI 转型指数》，逾 100 位高管

指标	数值	来源
至少有 40% 的 AI 试点进入生产的企业占比	25%	Deloitte 《2026StateofAI》，24 国 3,235 名管理者
预计失败的重大 AI 项目占比	43%	HCLTech 《TheAIImpactImperatives2026》，467 名高管
因缺乏内部专才受阻的 CIO 占比	40%	CIO.com 第 25 届 StateoftheCIO, 662 名 IT 负责人
企业人才准备度	20%	Deloitte 《2026StateofAI》（技术设施 43%、数据管理 40%）

值得注意的是，被调研的 CIO 列出的三大障碍——成功指标定义不清（32%）、公司 AI 战略模糊（31%）、缺乏内部专才（40%）——没有一项是技术问题。模型质量、算力成本、供应商选型这些可以用预算解决的环节，并不在主要障碍之列。

AI 转型的溃败，很少输在算法。它输在没人把业务目标翻译成技术任务，输在新流程没有人真正接手——这两件事，都是组织问题。

3.2 人才准备度：最短的那块板

同一份调研中，各项准备度的对比最能说明问题：技术基础设施准备度 43%，数据管理准备度 40%，而人才准备度只有 20%。企业普遍在「技术上准备好了」与「人能不能接住」之间，存在一个 20 个百分点的缺口。

- 缺口一：能翻译业务与技术的人太少。既懂业务场景、又能定义技术方案的 AI 产品与解决方案角色，供给严重不足。
- 缺口二：会用工具不等于会做判断。AI 技能溢价的真正来源，是「用工具做出判断」的能力，而非「会用工具」本身——前者难以平价化，后者很快会被抹平。
- 缺口三：变革管理长期投入不足。企业把 AI 部署进流程，却没有同步准备好人如何与 AI 协作，这被多项调研列为首要执行风险。



03

人才篇

Talent

AI 人才市场不是一个市场，而是三个：底座的、应用的、使用的。

它们的供需、价格与流动规律完全不同，用人策略也必须分开设计。



第四章 需求结构的迁移

4.1 三类 AI 岗位的重心转移

AI 人才需求可以拆成三类：A 类技术底座（算法、框架、算力）、B 类应用开发（RAG、智能体、集成）、C 类 AI 使用者（各职能中会用 AI 的人）。2026 年 1—4 月，三类岗位占比分别为 33.3%、43.8%、22.9%——招聘重心已经锚定在应用开发层。

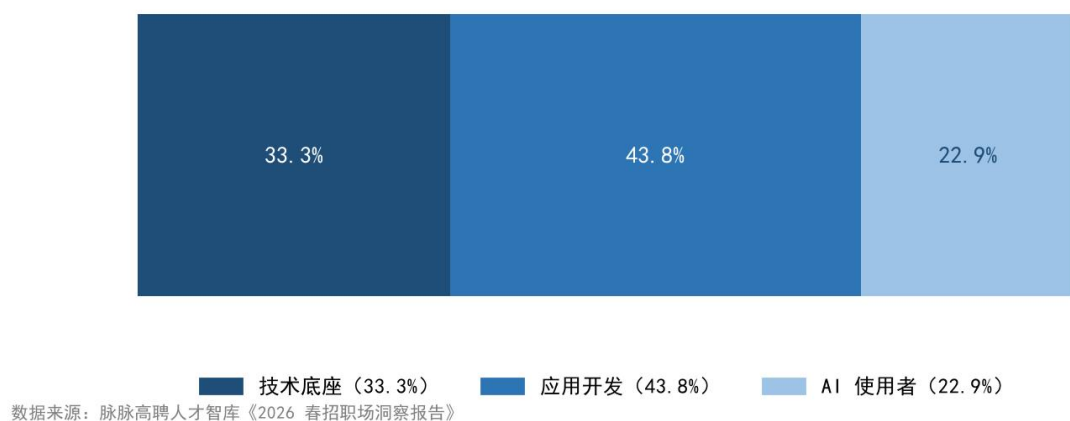


图 4 三类 AI 岗位的结构占比（2026 年 1—4 月）

增速的差异更为悬殊：C 类岗位同比增长 1,530.6%，B 类增长 813.3%，A 类增长 649.1%。同期 AI 领域整体岗位量增长约 8.7 倍，占新经济岗位比重从不足 3% 升至 22.03%；具身智能赛道岗位量增长约 15 倍。

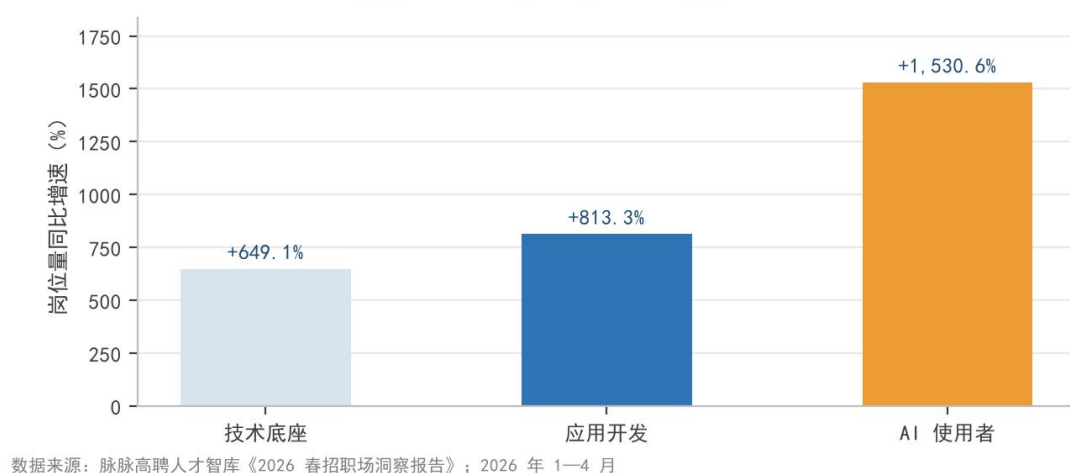


图 5 三类 AI 岗位量同比增速对比

增长重心从模型研发向应用落地迁移，是 2026 年最确定的趋势。这意味着企业的人才策略要从「抢少数顶尖研究员」转向「批量培养能落地的人」。

4.2 学历与经验门槛的抬升

门槛结构呈现出「中间厚、两端薄」的特征。学历上，企业算法岗的本科需求占 50.56%、硕士 43.0%、博士 3.64%，超过九成七的岗位要求本科及以上。经验上，3—5 年经验岗位占 36.12%，1 年以内岗位仅 0.4%。

表 6 算法岗位的学历与经验门槛分布（数据来源：猎聘大数据研究院《算法工程师人才供需趋势报告》（2026 年 1—5 月））

维度	分段	占比
学历要求	本科	50.56%
	硕士	43.0%
	博士	3.64%
经验要求	3—5 年	36.12%
	1—3 年	19.92%
	1 年以下	0.4%

供需两端的变化值得对照看：2026 年 1—5 月，算法工程师新发职位同比增长 7.13%，人才总量同比增长 12.64%。供给增速快于需求增速，但结构严重分化——基础本科与应届供给充足，具备 3—10 年落地经验、硕博学历、垂直行业项目经验的成熟人才依然稀缺。

这意味着「学历通胀」与「经验稀缺」同时存在：入门门槛在学历上被抬高，而真正被争抢的是有落地经验的中层。对企业的含义是，单纯增加校招数量并不能解决供给问题。

第五章 供需缺口与流动特征

5.1 供需比的两极分化

供需比（求职人数÷岗位数）是观察紧缺度最直观的指标。2026 年，AI 领域整体供需比为 1.23，明显低于新经济行业整体的 2.09；而高性能计算工程师的供需比低至 0.26，相当于约四个岗位争抢一个人。

表 7 关键岗位人才供需比对照（数据来源：脉脉高聘人才智库、猎聘大数据研究院）

范围	供需比	解读
AI 领域整体	1.23	整体偏紧，机会多于求职者
新经济行业整体	2.09	约两人争一岗
高性能计算工程师	0.26	约四岗抢一人，极度紧缺



口径说明：供需比=求职人数÷岗位数；小于1表示多岗抢一人。供需比受平台样本与统计口径影响较大，此处用于观察相对趋势，不作为绝对量参考。

缺口不是均匀分布的。「基础岗挤、核心岗缺」将长期并存——企业如果按平均缺口做招聘预算，一定會在关键岗位上失手。

5.2 流动特征：被动求职与短在职周期

AI 人才的流动呈现出两个鲜明特征。第一是被动求职为主：内推、HR 主动邀约、猎头联系等被动方式合计占 58.57%，明显超过主动投递的 37.57%。第二是流动意愿高：AI 人才平均在职时长仅 2.02 年，显著短于新经济领域整体的 2.91 年；62.99% 的 AI 人才计划在未来一年内调整职业方向。

表 8 AI 人才求职渠道结构（数据来源：脉脉《2026 春招职场洞察报告》）

求职渠道	占比
被动求职（内推/HR 邀约/猎头）	58.57%
主动投递简历	37.57%

跳槽动因与择业标准存在有趣的错位：离职的首要原因是「职业发展/成长空间有限」（53.93%），而选择新工作的首要考量因素是薪资福利。这两个答案并不矛盾——成长空间决定要不要走，薪资福利决定去哪里。

超过一半的目标人才不会主动投简历。这决定了 AI 人才获取的主战场不在招聘平台的收件箱里，而在主动触达与专业网络的覆盖能力上。

5.3 招聘周期：AI 岗为什么最长

AI 与机器学习岗位已成为所有技术类别中填补周期最长的一类。全球口径下，平均填补周期约 89 天；中高端 AI 岗位普遍需要 60—90 天；资深工程师约 8—12 周，核心岗位可达 10—16 周。作为对照，传统技术岗位通常为 30—45 天。



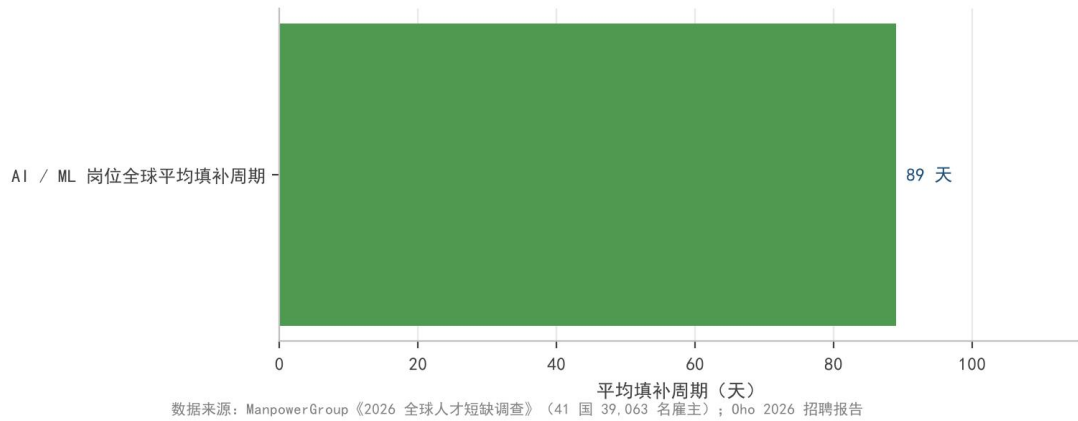


图 6 AI 岗位与传统技术岗平均填补周期对比（天）

表 9 AI 岗位招聘周期基准（数据来源：ManpowerGroup/PwC 及公开招聘报告）

岗位层级	平均填补周期	来源
AI/ML 岗位全球平均填补周期	89 天	ManpowerGroup/PwC2026
中高端 AI 岗位招聘周期	60—90	猎聘/脉脉高聘 2026
Senior 级 AI 工程师	8—12 周	Oho2026 招聘报告
Staff 级 AI 工程师	10—16 周	Oho2026 招聘报告
传统技术岗位对照	30—45	业界通用基准

周期长的根因不是流程慢，而是合格供给少。当填补周期接近三个月，招聘动作就必须前置到业务规划阶段——等人缺了再招，业务窗口已经错过。



04

薪酬篇

Compensation

AI 薪酬不是整体上涨，而是沿着稀缺度重新定价。

看清哪一段在涨、哪一段在平，比知道平均涨幅更重要。



第六章 薪酬梯度与稀缺性定价

6.1 六大核心岗位薪酬分位

以下为六个核心 AI 岗位的年度薪酬分位（税前，不含长期激励估值）。可以看到，岗位之间的差距远大于同岗位内部的职级差距：大模型算法研究员的 P50 年薪是中位数应用开发岗的 2.7 倍，而 P90 更是达到 3.5 倍以上。

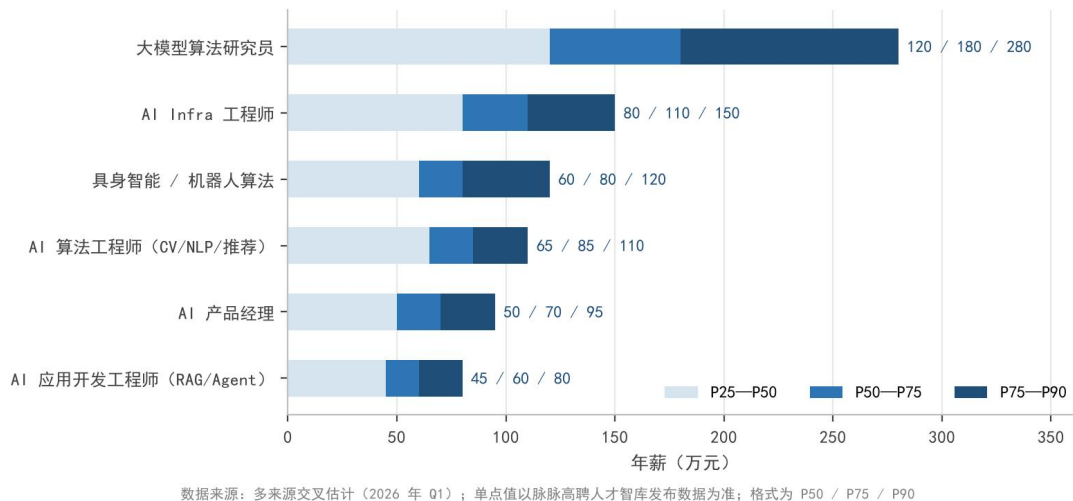


图 7 六大 AI 核心岗位薪酬分位（万元/年）

表 10 核心 AI 岗位薪酬分位与同比涨幅（数据来源：多来源交叉估计，2026 年 Q1）

岗位	P50	P75	P90	同比
大模型算法研究员	120	180	280	+35%
AIInfra 工程师	80	110	150	+25%
具身智能/机器人算法	60	80	120	+40%
AI 算法工程师（CV/NLP/推荐）	65	85	110	+12%
AI 产品经理	50	70	95	+20%
AI 应用开发工程师（RAG/Agent）	45	60	80	+30%

涨幅最高的三个方向是具身智能（+40%）、大模型研究员（+35%）、AI 应用开发（+30%）；涨幅最低的是传统 AI 算法工程师（+12%）。三者的共同点是供给增速远低于需求增速，而后者反映的是人才供给已趋于饱和。

口径说明：上表分位值为多来源交叉的区间估计。为便于独立复核，以下列出可直接回溯至原始发布方

的单点数据。

表 11 AI 核心岗位平均月薪（数据来源：脉脉高聘人才智库，2026 年 1—4 月）

岗位	平均月薪	来源
AI 科学家/负责人	132,796 元/月	脉脉高聘人才智库，2026 年 1—4 月
算法研究员	74,441 元/月	
AIInfra 工程师	73,702 元/月	
大模型算法工程师	71,534 元/月	
AI 领域新发岗位平均	62,850 元/月	
具身智能岗位平均	61,625 元/月	

薪酬的分化不是市场失灵，而是市场在给「稀缺」定价。企业支付溢价前需要先想清楚：付的是「会用工具」，还是「用工具做出判断」——前者会迅速平价化，后者才是溢价的来源。

6.2 职级跳跃与断层溢价

按职级拆解，薪酬的结构性断层出现在高级到负责人之间：中位数从 130 万元跃升至 250 万元，增幅 92%，是所有职级跳跃中最大的一档。原因在于负责人级别不仅需要技术能力，还需要团队管理、战略规划与跨部门协同——具备「从 0 到 1 搭建大模型团队」经验的人，在市场上极为有限。

表 12 AI 人才职级薪酬结构（数据来源：行业调研交叉，含科锐国际《2026 人才市场洞察及薪酬指南》）

职级与经验	年薪范围（万元）	中位数（万元）	常见薪酬构成
初级 0—2 年	25—50	35	现金为主
中级 3—5 年	50—100	70	现金+期权
高级 5—8 年	80—200	130	现金 60—70%+期权
负责人/首席 8 年+	150—500+	250	现金 50%+股票期权

另一个值得关注的断层在 3—8 年经验的中高级工程师。这个群体在行业收缩期大量流失，大模型爆发后企业发现这个缺口很难短期弥补——它既不能靠校招填补，也不能靠内部培养速成。

最贵的不是塔尖，而是腰部断层。塔尖可以直接买，腰部的缺失却需要提前三年布局。



6.3 城市分布与区域溢价

城市格局上，北京以 78 万元的 AI 岗位中位数年薪居首，深圳（75 万元）、上海（72 万元）紧随其后，杭州为 68 万元。但从 AI 岗位渗透率看，排序并不与薪酬一致：北京以 30.17%居首，杭州以 28.54%位居第二，已超过上海（24.31%）与深圳（19.22%）。杭州的薪酬涨幅也是四城中最高的（+22%），驱动力来自云厂商与 AI 创业公司的集聚效应，正在完成从「互联网之都」到「AI 之都」的定位迁移。

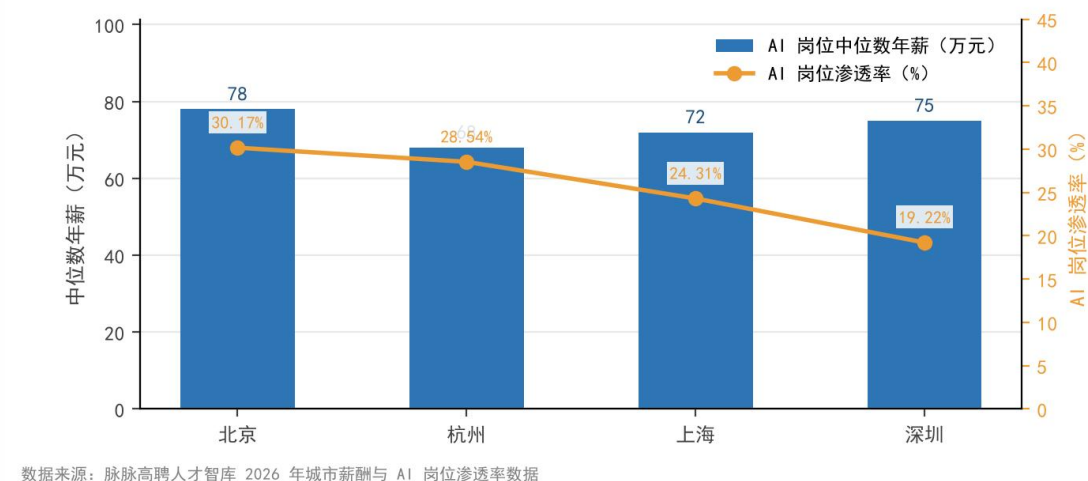


图 8 四城 AI 岗位薪酬中位数与渗透率

深圳则走出了一条差异化路径：依托硬件与芯片产业基础，在具身智能方向形成了独特的人才供给优势，薪酬增速高于北京与上海。这提示企业选址时不必只看薪酬绝对水平，更应看目标岗位的本地供给厚度。

口径提示：城市薪酬为中位数，受当地岗位结构（高薪岗位占比）影响显著，跨城市比较时应结合具体岗位而非整体均值。

第七章 AI 技能溢价的来源

7.1 62%的溢价买到的是什么

PwC 基于六大洲超过 10 亿条招聘广告的分析显示，具备 AI 技能的岗位平均薪资溢价达到 62%，较上年的 57%继续上升；分行业看，消费品行业最高达 118%，政府与公共部门最低为 16%。同时，点名 AI 技能的岗位数量六年增长 69%，而同期整体就业市场仅增长 9%——前者是后者的近八倍。



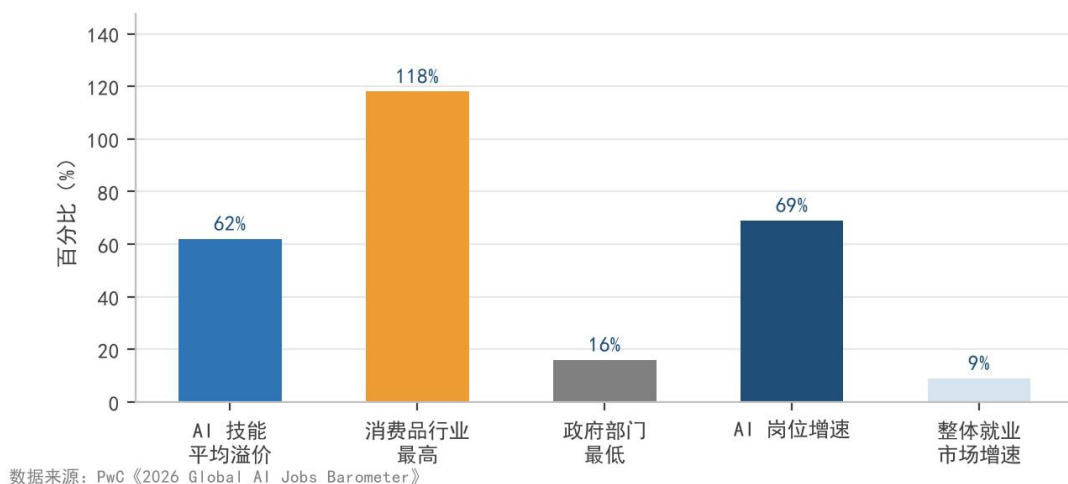


图9 AI技能溢价与岗位增长 (PwC2026)

溢价在企业层面同样明显: AI 高暴露企业的员工数量增长 52%, 低暴露企业为 36%; 薪资增长分别为 24%与 17%。最突出的是头部效应——AI 暴露度最高的前 20%企业, 劳动生产率相对 2018 年提升 163%。

表 13 AI 技能溢价的三个层次 (数据来源: PwC 《2026GlobalAIJobsBarometer》)

层次	指标	数值
个人层	AI 技能平均薪资溢价	62%
	AI 相关岗位六年增速 (对照大盘 9%)	69%
组织层	AI 高暴露企业员工数增长	52%
	AI 高暴露企业薪资增长	24%
头部层	超级明星企业劳动生产率提升	163%

62%的溢价, 买的不是「会用 AI」, 而是「能用 AI 做出别人做不出的判断」。前者会随工具普及迅速平价化, 后者才构成长期壁垒。

7.2 双轨劳动力市场

同一波技术正在把劳动力市场劈成两条路径: 被 AI「专业化」的岗位, AI 成为专家的力量倍增器, 人的判断力反而更值钱; 被 AI「普及化」的岗位, AI 把入门门槛抹平。前者的用工增速是后者的两倍, 薪资增速高出 42%。



更值得注意的是入门端的变化：受 AI 影响的入门级岗位，要求领导力、创造力、人际沟通等传统上只对资深人才要求的技能的概率，是普通入门岗的 7 倍；这类岗位需求自 2019 年以来增长 35%，而其他入门岗空缺下降 10%。组织「从外部招个新人慢慢带」的老路径，正在变窄。

入门岗没有消失，是门槛被抬到了很多新人够不着的高度。谁先把资深经验前置地灌给新人，谁就先拿到未来三年的中层供给。



05

启示篇

Insights

把前四篇的数据放在一起，可以读出三个时间尺度上的命题。

它们都不是技术命题，而是组织与人才的命题。



第八章 三个时间尺度上的战略命题

以下三条判断，分别对应短期、中期与长期。

它们共同指向一个结论：AI 竞争的胜负，取决于企业能否把人的判断力与机器的执行力接在一起。

8.1 短期：把 AI 人才规划前置到战略环节

人才准备度 20%，是所有准备度指标中最低的一项；而 40% 的 CIO 把「缺乏内部专才」列为 AI 落地的首要障碍。这两个数字放在一起，指向同一个问题：多数企业的 AI 战略在设计阶段就没有回答「谁来干」。

- 在预算审批的同一环节完成人才盘点，而不是等预算落地后再启动招聘。
- 把 AI 岗位的填补周期（60—90 天）纳入项目排期，而非按传统岗位的 30—45 天倒排。
- 对关键岗位建立「供给厚度」判断：这个岗位在当地市场有多少合格候选人，而不是只问「有没有人能来」。

8.2 中期：从「抢人」转向「造人」

入门门槛被抬高、腰部断层难以外部填补，意味着纯外部获取的策略会越来越贵，且越来越难持续。真正的差异化能力，在于内部培养体系的效率。

- 把资深经验前置化：用结构化方式把判断力沉淀成可传递的方法，而不是依赖师徒式慢带。
- 入口标准从「能执行」转向「能不能快速长出判断力」——这是入门岗门槛抬高后的必然调整。
- 对应用开发类岗位（B 类，占比 43.8%）建立批量培养通道，这是需求最大、外部供给相对充裕、最适合内部转化的层级。

8.3 长期：组织的 AI 适配度将成为分水岭

AI 高暴露企业的员工数量增长 52%，低暴露企业为 36%；前 20% 的超级明星企业劳动生产率相对 2018 年提升 163%。这些差距的来源不是模型选型——因为模型对所有人开放——而是组织能否把 AI 嵌进流程、把人的判断力规模化。

这意味着下一阶段的竞争，是组织设计能力的竞争：如何设定人与 AI 的分工边界、如何重新定义岗位与职级、如何让变革管理不再是项目尾声的补救动作。技术可以采购，组织适配度只能自己长出来。

短期比的是谁先动手，中期比的是谁会培养，长期比的是谁的组织装得下 AI。三件事都需要现在开始，但见效时间完全不同——这正是战略节奏的意义所在。

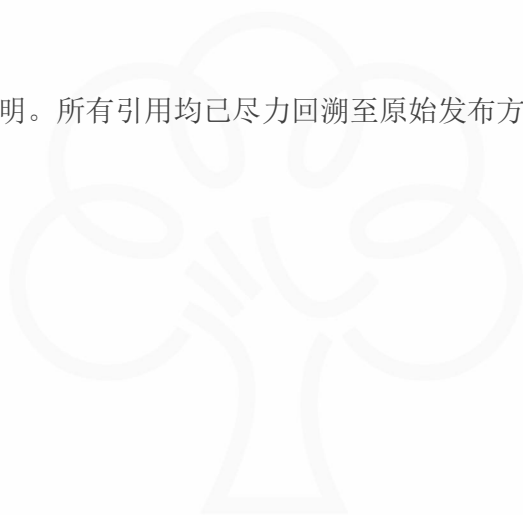


06

附录篇

Appendix

研究方法、数据来源与口径说明。所有引用均已尽力回溯至原始发布方，以便读者独立复核。



附录 A 研究方法

本报告采用公开研究交叉验证的方法，不依赖单一数据源。对同一指标存在多个数值的情况，优先采用样本量更大、发布时间更近、口径更清晰的来源，并在正文中标注。

表 14 研究方法要点

环节	做法
步骤 1	本报告采用「公开研究交叉验证+数据逐项反查」的方法。全部引用数据均回溯至原始发布方（政府公告、机构官网、发布会实录或权威媒体报道）后方可采用。
步骤 2	规模类数据以机构公开发布为准，取最近一期并注明预测口径；仅机构公开发布过的指标才进入正文，未公开的推测值不予列示。
步骤 3	薪酬类数据取多平台分位值交叉，规避单一平台样本偏差；单位为税前年薪，不含长期激励的估值部分。分位序列为多来源交叉估计，单点值另附原始发布方数据对照。
步骤 4	人才流动类数据以脉脉高聘人才智库为基准池，该样本偏向新经济与中高端人才，不等于全量就业市场。
步骤 5	缺口类数据（如供需比）受统计口径影响较大，仅用于观察相对趋势，不作为绝对量参考。
步骤 6	同一指标存在多个机构口径时，本报告分列呈现并标明口径差异，不做跨口径的曲线拼接。

附录 B 数据来源

本报告引用的全部外部数据来源如下。部分数据经多个来源交叉验证，以「及」「、」并列标注。

表 15 数据来源清单

数据类别	来源
市场规模与产业预测	艾媒咨询《2020—2030 年中国 AI 大模型市场规模及预测》；赛迪顾问 2026 年 IT 趋势发布；中投产业研究院
基础设施与算力	工业和信息化部（2026 年 6 月底数据，国新办发布会）；国家数据局；国家互联网信息办公室公开公告
备案与合规	国家互联网信息办公室《生成式人工智能服务已备案信息公告》（2026 年 7—8 月、截至 2026 年 8 月 31 日累计）
行业渗透与采用率	赛迪顾问 2026 年 IT 趋势发布；Omdia《中国企业 GenAI 采用格局，2025H1》；IDC 工业企业调研

数据类别	来源
人才需求与流动	脉脉高聘人才智库《2026 春招职场洞察报告》（含人才供需比、在职时长、求职渠道）；猎聘大数据研究院《算法工程师人才供需趋势报告》《2026 人工智能行业人才供需趋势洞察》
薪酬数据	脉脉高聘人才智库（各岗位平均月薪、城市中位数年薪）；猎聘大数据研究院；科锐国际《2026 人才市场洞察及薪酬指南》；BOSS 直聘研究院；前程无忧；RGF 薪酬观察
组织与落地效率	德勤 × 香港大学《2026 企业 AI 转型指数》；Deloitte《2026StateofAIintheEnterprise》（24 国 3,235 名管理者）；HCLTech《TheAIImpactImperatives2026》（467 名高管）；CIO.com 第 25 届 StateoftheCIO（662 名 IT 负责人+249 名业务用户）
全球技能溢价与短缺	PwC《2026GlobalAIJobsBarometer》（27 个国家与地区、超 10 亿条招聘广告）；ManpowerGroup《2026 全球人才短缺调查》（41 国 39,063 名雇主）
智能体市场	赛迪顾问（中国智能体整体市场口径）；科智咨询/CIDC《AI 智能体赋能行业决策：趋势与实践白皮书（2026）》（企业级口径）

附录 C 口径说明与免责

本报告数据均来自公开渠道，已在正文与附录逐项标注来源。不同机构因统计口径、样本范围与时间区间差异，同一指标可能存在多个数值，本报告已尽可能交叉验证并优先采用样本量更大、发布时间更近的来源。报告中的趋势判断为研究团队基于公开数据的分析，不构成投资或经营决策建议。

- 本报告涉及的行业渗透率、市场规模等为机构预测值，实际结果可能因技术、政策与市场环境变化而不同。
- 薪酬数据为税前年薪区间与分位值，不含长期激励的估值部分；同一岗位在不同企业类型与融资阶段的差异可能显著。
- 人才流动与供需数据主要基于招聘平台的用户样本，样本偏向新经济与中高端人群，不能等同于全量就业市场。
- 本报告中的趋势判断为研究团队基于公开数据的分析结论，不构成任何投资、经营或人事决策建议。



版权声明

本报告版权归集团所有。报告内容仅供内部研究与交流使用；如需引用，请注明报告名称与来源；未经书面许可，不得用于商业用途或进行大规模转载。

报告中的分析框架与文字表述为研究团队原创；引用的第三方数据版权归原始发布机构所有，已在正文与附录逐项标注。如发现数据引用有误，欢迎指正，我们将在后续版本中修订。

更新机制：本报告为年度报告，数据截至 2026 年 8 月。下一年度版本将更新市场规模、渗透率、薪酬分位与人才流动数据，并补充具身智能、AI 安全等新兴方向的专题分析。





作为深耕 12 大核心行业的人才竞争力咨询公司，在新能源与智能网联汽车领域积累了扎实的服务基础。依托“人才+系统”双轮驱动的方法论，既能在技术稀缺岗位上实现最快 24 小时首批候选人推荐、平均 15 天招聘到岗的极速交付，也能通过新和新咨询的 Alpha 多维人才竞争战略系统，辅助企业把人才工作从“抢人”升级为“造人”。

1000 余名平均从业 7 年以上的专业顾问、5000 万+联合人才数据库与 92% 的客户好评率，构成了南方新华服务这一赛道的底气；未来，将继续聚焦新能源等战略行业，把人才竞争力建设作为对企业的长期陪伴。我们希望与行业一同，在窗口期收窄之前，把组织能力做成最持久的结构性优势。

进行业前 10 选

