

2026 招聘趋势调研报告



第3季度

为及时向企业提供最新的人力资源市场信息，高效推进人才招聘和管理工作，猎聘大数据研究院在调研数据基础上，结合猎聘大数据及产业发展动态，采用定性和定量相结合的方法，每季度对宏观经济、劳动力市场、招聘需求、供需关系等现状和趋势进行分析研究，形成《猎聘季度招聘调研报告》。

猎聘大数据是基于超过1.16亿的注册用户、超过147.4万家验证企业、超过22.5万名认证猎头用户的静态数据和行为数据形成的大数据。

调研数据来自于猎聘大数据研究院本季度运用问卷星对企业开展的问卷调查结果。

如有疑问欢迎交流：

yanjiuyuan@liepin.com

调研说明

参与调研的雇主规模分布显示，1000人及以上的大型雇主占比最高，为32.36%；500-999人规模的中型雇主占比24.31%，100-499人规模的企业占比22.49%，而1-99人的小型雇主占比20.84%。整体来看，样本以中大型企业为主，同时兼顾不同发展阶段的企业结构，能够较为全面地反映当前企业在招聘与用工策略上的主流趋势与结构特征。

行业划分

行业分布方面，样本以机械/制造/汽车（17.73%）为主，其次为金融/银行/保险（10.79%）与物流/运输/仓储（10.79%），随后是医药/生物/医疗（7.68%）、教育培训（7.31%）及服务业/咨询/法律（7.31%）。

★ 本报告仅供2026年第三季度客户招聘规划参考，严禁任何企业或个人在任何媒体（包括新媒体、个人公众号等）发布、转载或节选。未经猎聘授权，个人或企业不得用于媒体发布和自媒体发布。猎聘保留对相关数据的所有权及解释权。



♥ 2026年H1经济回顾

我国经济“K型分化”格局进一步凸显，正处于新旧动能转换时期
上半年以AI产业链、高端制造、外贸出口等为代表的新动能持续扩容，景气度稳步抬升

全年GDP增速前高中低后扬、全年“浅V”型、应能实现4.5%以上目标增速，出口主支撑

从先行指标来看，受出口高增、国内需求回升等因素影响，6月制造业PMI为50.3%，比上月上升0.3个百分点，回到荣枯线之上，非制造业景气度也持续改善

♥ 猎聘大数据洞察

劳动力市场正在经历一次“价值倒挂”
中级岗位领涨，初级岗位增长乏力
量增价涨、量增价降岗位同时出现

♥ 人才需求调研

“温和扩张”是Q3主基调
数字员工在员工规模两端企业更为活跃
高管投入AI意愿显著增强
与其他渠道相比，猎头渠道需求逆势上行

- 2026年上半年经济回顾
- 劳动力市场分析
- 调研情况介绍
- 2026三季度招聘趋势
- 人才招聘渠道选择





K型分化下的新经济动能

4.7%

H1 GDP增速

+15.3%

进出口总额增
速

+18.8%

规上工业利润
增速

+4.1%

6月PPI同比

▲ K型结构-上行通道

电子行业利润

+103.9%

对规上工业利润增长贡献超四成

有色金属利润

+117.1%

新能源产业链拉动价格与利润双升

高技术制造业利润

+44.7%

电子专用材料制造增长665.4%

战略性新兴产业

+44.7%

远超工业整体+6.4%的增速

集成电路投资

+11.0%

锂电池+24.9%，3D打印+54.0%

出口总额（1-5月）

+11.8%

机电产品、新能源组件领跑





▼ K型结构-下行压力

房地产开发投资

-16.2%

新建商品房销售面积-10.8%

商品房销售额

-13.5%

办公楼-31.4%，商业营业用房-22.6%

固定资产投资整体

-4.1%

扣除房地产后仅-1.2%

小型企业PMI

48.2%

低于荣枯线，景气度持续收缩

建筑业PMI

49.0%

低于临界点，行业收缩



数据来源：统计局、第一财经





新经济动能：三大增长极

01 战略性新兴产业

+15.6%

1—6月份，战略性新兴产业相关专利授权量，同比增长15.6%。与人工智能相关的专利授权量同比增长34.8%。

来源：央视网

+13.1%

1—5月高技术制造业增加值增速

来源：统计局

+51.3%

1—6月，新能源汽车国内销量占比为51.3%，6月单月，这一比例达到63.1%。

来源：央广网

+6.5%

2026年上半年我国新能源汽车产量为743.8万辆，同比增速约为6.7%

来源：央广网

02 未来产业四大引擎

**AI核心产业
>1.2万亿元**

2025年中国人工智能核心产业规模超1.2万亿元，相关企业数量超6000家

数据来源：工信部

**人形机器人
>10万台**

2026年人形机器人全年整机产量，规上工业企业人工智能应用普及率已超30%

来源：人民网

**低空经济
~1万亿元**

国家发展改革委数据显示，我国低空经济市场规模正快速扩张，预计2026年将突破1万亿元，2035年有望达3.5万亿元

来源：人民网

**商业航天
~3万亿元**

中商产业研究院分析师预测，2026年中国商业航天行业产值有望突破3万亿元。

03 AI赋能制造——“模数共振”行动

20个重点行业

钢铁、汽车、医疗装备、电子元器件等试点城市

7大任务牵引

场景—模型—智能体—数据集—案例良性循环

AI+能源双向赋能

100个标志性融合场景，十五五末AI产业>10万亿

AI中小企业创业支持

最高1000万元补贴+3年免租+算力专项



出口亮点：总量突破与结构升级

1-5月进出口20.68万亿元（+15.3%），出口11.91万亿元（+11.8%）

20.68万亿

进出口总额
+15.3%

11.91万亿

出口总额
+11.8%

8.77万亿

进口总额
+20.5%

市场多元化：新兴市场份额跃升

对非洲出口

+28.8%

机电产品5341亿元，光伏/输变电/汽配领跑

自非洲进口

+23.5%

5-6月1938亿元，零关税政策利好53国

中国-中东欧

+11%

5801亿元，连续10年扩张，车辆配件近600亿

对欧盟出口

稳中有升

新能源组件、储能电池跨境流转活跃

出口结构升级：高技术产品领跑

集成电路

+24.3%

AI算力需求驱动

锂电池

+24.9%

储能全球扩张

3D打印设备

+54.0%

高端制造出海

工业机器人

+33.2%

智能制造输出

新能源汽车

+116.3%

产量带动出口

光伏组件

持续增长

全球市场份额>74%

核心判断：出口从“量的扩张”转向“质的跃升”。高技术产品出口增速（+24%~54%）远超传统劳动密集型产品，市场多元化战略对冲了单一市场风险。全年出口增速预计12%左右，进口增速有望达18%。



AI产业、高质量就业政策支持力度超前

4月

财政28.74万亿 + 超长期国债1.3万亿

一般公共预算支出28.74万亿，超长期特别国债1.3万亿（8000亿两重+5000亿两新），专项债4.4万亿，1000亿财政金融协同专项资金。PPI结束41个月通缩。

4月

服务业扩能提质 — 2030年百万亿目标

国务院20条举措，到2030年服务业总规模迈上100万亿元台阶（+20万亿增量），重点涉及研发设计、软件信息、文旅、健康养老等领域。

4月

"模数共振"行动 — AI+制造工程化落地

工信部+数据局面向20个重点行业、7大任务牵引，推动数据-模型-场景应用良性循环。8月底前提交阶段性报告。AI岗位需求加速扩张。

5月

AI中小企业创业支持 + AI+能源双向赋能

工信部首次系统性支持AI创业：最高1000万补贴+3年免租+算力专项。四部门AI+能源方案：100个标志性场景，“十五五”末AI产业>10万亿。

5月

户籍松绑 + 超龄劳动者权益保障

常住地提供基本公共服务：全面取消就业地社保户籍限制。超龄劳动者暂行规定7月1日施行，企业须参保工伤保险，覆盖>1亿灵活就业群体。

6月

就业优先“十五五”规划 + AI顶层定调

首次将“高质量充分就业”纳入地方绩效考核，重大项目须附就业影响评估。国务院常务会议：2025年AI核心产业>1.2万亿，加快智算集群建设。

政策主线：积极财政（28.74万亿）+ 适度宽松货币（降准降息空间充足）+ 产业精准滴灌（AI/新能源/服务业）。从“宏观修复”走向“结构性重塑”，人才政策与产业政策深度绑定。

数据来源：财政部、国务院、工信部、人社部、国家发改委 2026年4-6月公开发布



2026H1 岗位需求与经济增长保持同频

岗位需求增速

4.6%

平均薪资增幅

4.0%

各层级岗位需求增速

初级

+1.6%

占比 33.10%

中级

+5.3%

占比 36.80%

▲ 需求增速最快

高级

+4.8%

占比
30.10%

需求结构变化：中级岗位领涨，初级岗位增长乏力

三级增长呈现明显的"中间强、两头弱"格局。各级增长驱动因素：

初级：增长主要靠行政专员/助理（+47.5%）、实施顾问（+191%）、IT支持工程师（+108%）等基础支撑岗位拉动。但医药代表、主播、新媒体运营等前两年的热门初级岗位大幅回落，对冲了增长。

中级：电气工程师（+30.8%）、自动化工程师（+40.7%）、嵌入式软件开发（+10.2%）等制造业技术岗是增长主力，反映出实体经济和智能制造的强劲需求。

高级：财务经理/主管、城市经理（+49.5%）等管理和战略岗位增长突出，说明企业正在加速组织能力建设。架构师（+17.8%）和IT总监（+45.1%）的增长体现了技术管理层的扩张。

核心发现

人才市场正从"金字塔"走向"椭圆化"。中级岗位需求增速（5.3%）超越初级（1.6%），传统"基层庞大"的岗位分布正在被打破。AI工具抬升了中级人才的产出效率，使企业更愿意为"能用AI的执行层"付费。这与宏观K型分化高度吻合：中间层正成为既不可替代、又具性价比的"核心轴"。

数据来源：猎聘大数据





算法仍是核心，但软硬融合人才成为新缺口

人工智能行业新发职位职能分布TOP10及其同比增长

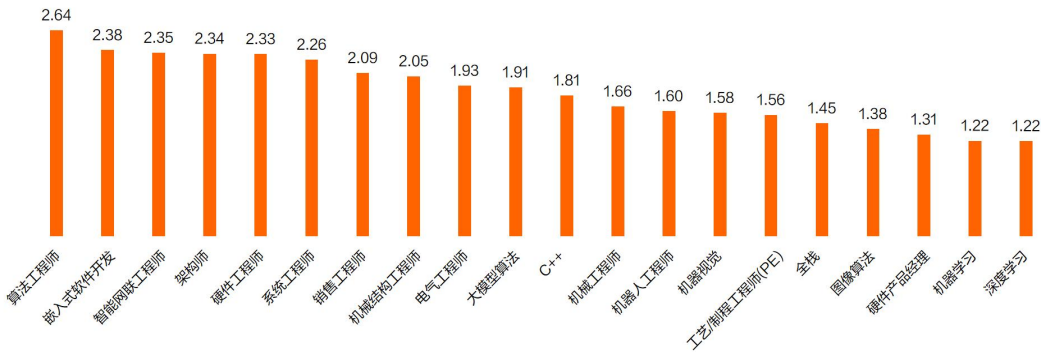


人工智能行业整体新发职位同比增长21.08%

2026H1新发职位占比排名	三级职能	2026H1新发职位同比增长
No.1	算法工程师	12.84%
No.2	销售经理/主管	22.54%
No.3	产品经理	12.92%
No.4	嵌入式软件开发	26.16%
No.5	解决方案	21.18%
No.6	机械结构工程师	57.20%
No.7	硬件工程师	40.80%
No.8	测试工程师	31.94%
No.9	售前技术支持	19.56%
No.10	架构师	76.74%

数据来源：猎聘大数据（统计时间：2026年1月-6月）

人工智能行业细分职能人才紧缺指数（TSI）TOP20



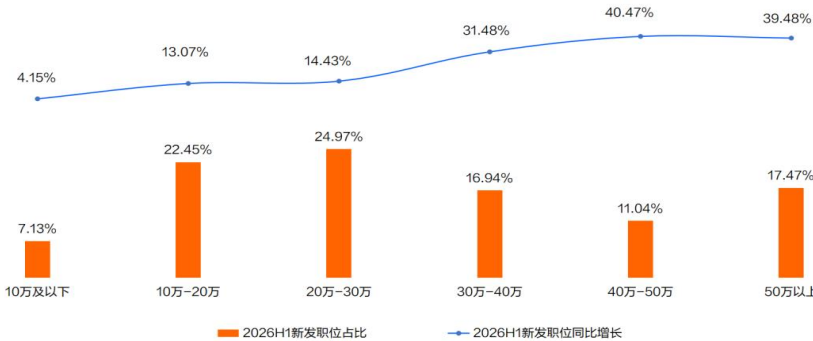
注：人才紧缺指数（TSI）全称为Talent Shortage Index，意为人才紧缺指数，该指数计算主要考虑招聘方发布职位、云电话与求职方活跃、应聘等因素建立模型计算得出。若TSI > 1，表示人才供不应求；TSI=1，表示人才供求平衡；TSI < 1，表示人才供大于求。如果TSI 呈上升趋势，表示人才越来越抢手，找工作相对容易；如果TSI 呈下降趋势，表示职位越来越抢手，找工作相对难。

数据来源：猎聘大数据（统计时间：2026年1月-6月）

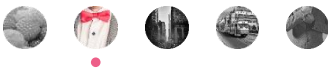
人工智能行业不同年薪段新发职位分布及增长情况



2026H1人工智能行业30万年薪以上新发职位占比45.45%，同比增长36.62%



数据来源：猎聘大数据（统计时间：2026年1月-6月）



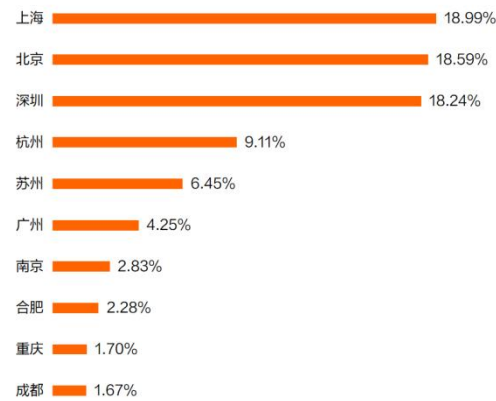


城市竞争从“政策吸引”转向“生态吸引”

人工智能行业新发职位城市分布与增长情况



人工智能行业新发职位城市分布TOP10



人工智能行业新发职位增长最多的城市TOP5

增速排名	城市	2026H1新发职位同比增长
No.1	苏州	96.87%
No.2	杭州	40.04%
No.3	深圳	39.35%
No.4	上海	35.62%
No.5	南京	28.35%

数据来源：猎聘大数据（统计时间：2026年1月-6月）

AI没有淘汰文科，而是在重新定义文科价值

近一年传统与新型文科友好岗位对比



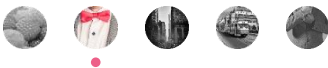
近一年传统文科友好岗位细分领域
新发职位同比增长与招聘平均年薪

职位类型	新发职位同比增长	招聘平均年薪（万元）
客服商务支持类	12.54%	19.14
人力行政党务类	10.04%	16.52
市场传播类	3.90%	21.43
内容编辑类	-1.28%	17.72
教育研究法务类	-5.00%	22.53

近一年新型AI特色文科友好岗位细分领域
新发职位同比增长与招聘平均年薪

职位类型	新发职位同比增长	招聘平均年薪（万元）
Prompt-提示词	486.84%	34.31
AI内容/叙事/创意	84.21%	23.29
AI伦理/合规/社会科学	78.26%	27.30
AI训练-人机理解	67.70%	34.31
AI产品/教育/运营/营销	37.23%	29.35

数据来源：猎聘大数据（统计时间：2025年3月-2026年2月）





AI高级岗位：从"造锤子"到"找钉子"

AI岗位正从"通用算法研究"向"垂直场景落地"迁移

新增岗位			
岗位名称	2026H1需求占比		状态
AI产品经理	0.11%		NEW
大模型算法	0.11%		NEW
SLAM算法	0.02%		NEW
规控算法	0.02%		NEW
导航算法	0.01%		NEW
飞控算法	0.01%		NEW
射频芯片设计工程师	0.01%		NEW
风控算法	0.00%		NEW
传统算法岗位（需求收缩）			
岗位名称	2025H1占比	2026H1占比	增速变化
自然语言处理(NLP)	0.04%	0.02%	-7.6%
搜索算法	0.01%	0.01%	-3.9%
深度学习	0.07%	0.05%	-6.3%
机器学习	0.06%	0.05%	-1.3%

01

产品化

AI产品经理与大模型算法并列新增榜首，企业从招“会写算法的人”转向招“懂业务能落地的人”

02

场景化

SLAM、规控、导航、飞控四大算法岗全部新增，指向自动驾驶和低空经济从实验室走向量产

03

范式替代

传统ML/NLP岗位被大模型范式替代——当大模型能直接完成NLP任务时，专项训练需求自然萎缩

场景化、工程化、产品化是当前最稀缺的能力





随着AI渗透率加深，专业服务行业岗位“量增价跌”

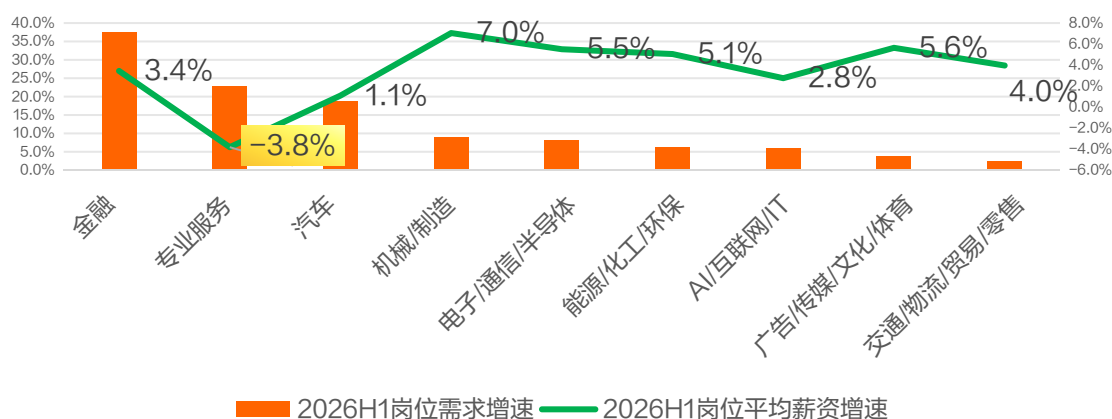
AI对专业服务行业的替代效应正在重塑薪酬结构

法律审查、基础财税、合规文书等标准化服务受到AI影响较大，企业采购逻辑从“按人头计费”转向“按工具订阅”，压缩了服务溢价空间；同时需求增量主要来自AI无法替代的咨询与关系型岗位，这类岗位供给充裕、议价力弱，拉低了行业均值。

对比之下，机械制造（+7.0%）、电子半导体（+5.5%）等实体行业薪资领涨，反映AI+硬科技领域的稀缺人才溢价；金融需求增速37.4%居首但薪资仅+3.4%，说明增量集中在中后台合规与运营岗，非高薪前台。

整体呈现“AI替代压薪（服务类）vs AI赋能涨薪（技术类）”的分化格局，与宏观经济K型走势高度一致。

2026年H1分行业看岗位需求变化



行业	2025年H1平均年薪（万元）	2026H1平均年薪（万元）
AI/互联网/IT	26.24	26.96
机械/制造	18.46	19.76
专业服务	21.84	21.01
电子/通信/半导体	25.15	26.54
医疗健康	19.24	20.65
能源/化工/环保	20.97	22.03
汽车	22.84	23.09
交通/物流/贸易/零售	17.96	18.67

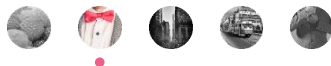


数字岗位替代，物理岗位补涨 薪资增幅呈现稀缺性K型分化

需求增幅TOP30岗位	需求增幅	薪资增幅	2025年H1平均年薪 (万元)	2026H1平均年薪 (万元)
IT支持工程师	108.4%	11.2%	15.7779	17.5474
行政后勤/总务	73.5%	7.3%	9.9560	10.6824
电工	50.4%	5.6%	10.0172	10.5754
城市经理	49.5%	30.0%	20.9215	27.1948
临床监查员CRA	49.2%	0.9%	16.7881	16.9438
行政专员/助理	47.5%	11.9%	8.4667	9.4746
网络/在线客服	47.1%	11.7%	7.7115	8.6168
投资/理财顾问	41.3%	7.6%	18.9722	20.422
仓库管理员	39.2%	19.8%	7.8231	9.3752
服务员	38.8%	8.5%	6.9266	7.5141
全栈	38.1%	15.7%	23.5462	27.2533
出纳员	35.3%	13.7%	8.2044	9.3246
销售经理/主管	31.5%	15.1%	19.3213	22.2342
电气工程师	30.8%	1.0%	18.7252	18.9115
电池工程师	30.7%	2.5%	27.9659	28.6569
光学工程师	29.4%	3.0%	29.3423	30.2239
汽车研发/项目管理	28.1%	6.2%	25.8013	27.4050
半导体工艺工程师	27.4%	4.1%	28.5010	29.6686
投资经理	25.9%	3.9%	25.6746	26.6631
汽车设计工程师	25.3%	8.1%	23.5080	25.4094
智能网联工程师	24.2%	5.2%	33.4013	35.1391
招聘专员/助理	22.8%	4.8%	10.0684	10.5473
机械设备工程师	22.6%	4.2%	18.4052	19.1777
技术/研发总监	22.5%	10.8%	55.7263	61.7434
PMO	22.5%	2.2%	28.4485	29.0629
生产设备管理	22.4%	2.7%	19.2861	19.7990
生物制药/工程	21.4%	5.1%	18.5955	19.5377
FAE现场应用工程师	20.3%	0.4%	25.6785	25.7750
硬件测试工程师	18.6%	10.4%	20.0790	22.1657
架构师	17.8%	2.0%	49.9099	50.9060

数据来源：猎聘大数据

越是需要现场办公、本地判断、手工操作的岗位，需求弹性越大。上轨里大量是低基薪岗位，下轨里不少是高基薪岗位，属于“稀缺性K型”。





岗位"量增价降"的本质是AI驱动的技能商品化

需求越旺，薪资稀释越严重，背后有三层逻辑：

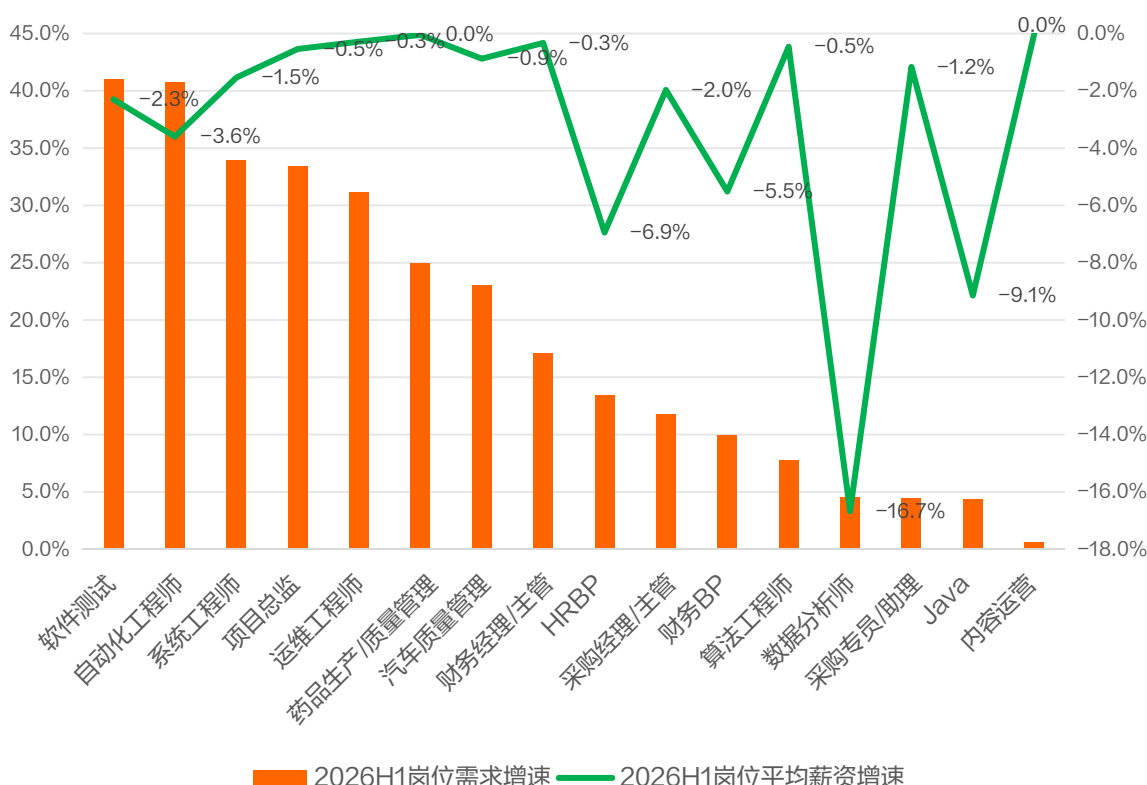
一、AI替代预期压低定价锚点。数据分析师招聘需求在增加，但薪资同比降幅16.7%。人工智能、智能体广泛使用击破数据分析岗位所持有的专业行高壁垒，也反应企业正在投入更多的预算到人际协同的工具上，人机协调效用放大。

二、标准化岗位进入"量扩价缩"周期。自动化工程师、运维、系统工程师需求猛增，说明制造业数智化转型在加速。

三、职能岗位遭遇价值重估。AI正在渗透HR筛选、财务建模等环节，"业务伙伴"角色的不可替代性正在被重新审视。

AI时代，"被需要"不等于"被高价需要"——需求增长反映的是岗位数量扩张，而薪资下降揭示的是技能稀缺性的衰减。

2026年H1需求增加薪资减少的岗位



数据来源：猎聘大数据



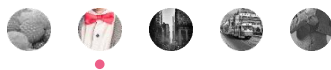
AI最擅长赋能的岗位薪资降幅最大

岗位	2025年H1平均年薪	2026H1平均年薪	薪资增幅
数据分析师	28.63	23.86	-16.7%
Java	27.28	24.78	-9.1%
HRBP	23.84	22.18	-6.9%
财务BP	27.43	25.92	-5.5%
自动化工程师	19.33	18.63	-3.6%
软件测试	19.64	19.19	-2.3%
采购经理/主管	23.97	23.50	-2.0%
系统工程师	29.63	29.17	-1.5%
采购专员/助理	12.63	12.48	-1.2%
汽车质量管理	20.32	20.14	-0.9%
项目总监	38.48	38.27	-0.5%
算法工程师	42.20	42.00	-0.5%
财务经理/主管	21.68	21.61	-0.3%
运维工程师	18.57	18.52	-0.3%
药品生产/质量管理	17.18	17.18	0.0%
内容运营	23.00	22.99	0.0%

数据来源：猎聘大数据

AI正在重新定义"技能溢价"的有效期

越是可数字化交付的技能，溢价衰减越快；越是嵌入物理场景和制度约束的能力，薪资护城河越深。量增价跌的本质不是岗位贬值，而是AI把"能力租金"从个人转移到了工具上——企业为工具付费，不再为持有工具的人付溢价。





校招岗位：服务型与数字化岗位引领

校招岗位需求增速
2.4%

平均薪资增幅
-2.6%

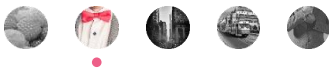
22个
正增长岗位

+113.6%
最高增幅(客户成功)

+81.4%
数据分析师增幅

岗位名称	岗位增速	薪资增幅	2025H1薪资	2026H1薪资
客户成功	+113.57%	+15.05%	11.30万	13.00万
保险内勤	+87.41%	+13.70%	9.31万	10.59万
运营专员	+86.36%	+7.39%	9.60万	10.31万
数据分析师	+81.36%	-18.78%	17.12万	13.90万
销售顾问	+75.61%	+17.97%	11.15万	13.15万
销售代表	+58.72%	+30.89%	9.88万	12.94万
产品经理	+46.74%	-7.13%	17.72万	16.45万
实施顾问	+46.36%	-5.35%	12.63万	11.95万
实施工程师	+39.97%	-6.49%	12.66万	11.83万
生物制药/工程	+26.63%	+1.37%	15.19万	15.39万
测试工程师	+26.47%	+16.06%	14.08万	16.34万
销售经理/主管	+24.95%	+27.34%	11.99万	15.27万
售前技术支持	+23.04%	+3.01%	12.41万	12.79万
Java	+19.22%	+5.01%	16.33万	17.15万
核保/理赔	+18.78%	-32.97%	10.17万	6.82万
嵌入式软件开发	+17.27%	+0.87%	19.04万	19.21万
材料工程师	+4.88%	+0.39%	18.25万	18.32万
人力资源专员	+4.35%	+1.63%	10.11万	10.27万
法务专员	+4.66%	+4.98%	11.48万	12.06万
算法工程师	+2.25%	-20.68%	30.62万	24.29万
财务专员	+1.82%	+1.59%	10.36万	10.53万
采购专员	+0.56%	-0.90%	10.46万	10.37万

数据来源：猎聘大数据





“量价齐升”的校招岗位以销售类为主

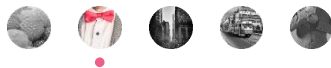
岗位名称	需求增速	薪资增幅	2025H1年 薪	2026H1年 薪
销售代表	+58.72%	+30.89%	9.88万	12.94万
销售经理/主管	+24.95%	+27.34%	11.99万	15.27万
销售顾问	+75.61%	+17.97%	11.15万	13.15万
测试工程师	+26.47%	+16.06%	14.08万	16.34万
客户成功	+113.57%	+15.05%	11.30万	13.00万
保险内勤	+87.41%	+13.70%	9.31万	10.59万
运营专员	+86.36%	+7.39%	9.60万	10.31万
Java	+19.22%	+5.01%	16.33万	17.15万
法务专员	+4.66%	+4.98%	11.48万	12.06万
售前技术支持	+23.04%	+3.01%	12.41万	12.79万
人力资源专员	+4.35%	+1.63%	10.11万	10.27万
财务专员	+1.82%	+1.59%	10.36万	10.53万
生物制药/工程	+26.63%	+1.37%	15.19万	15.39万
嵌入式软件开发	+17.27%	+0.87%	19.04万	19.21万
材料工程师	+4.88%	+0.39%	18.25万	18.32万

“量增价降”的校招岗位集中在数字化技术岗位

岗位名称	需求增速	薪资增幅	2025H1年 薪	2026H1年 薪
核保/理赔	+18.78%	-32.97%	10.17万	6.82万
算法工程师	+2.25%	-20.68%	30.62万	24.29万
数据分析师	+81.36%	-18.78%	17.12万	13.90万
产品经理	+46.74%	-7.13%	17.72万	16.45万
实施工程师	+39.97%	-6.49%	12.66万	11.83万
实施顾问	+46.36%	-5.35%	12.63万	11.95万
采购专员	+0.56%	-0.90%	10.46万	10.37万

数据来源：猎聘大数据

对于2026届毕业生而言，“会用AI”已从加分项变为入场券，
“人机协作”能力而非纯技术堆叠才是薪资溢价的关键。





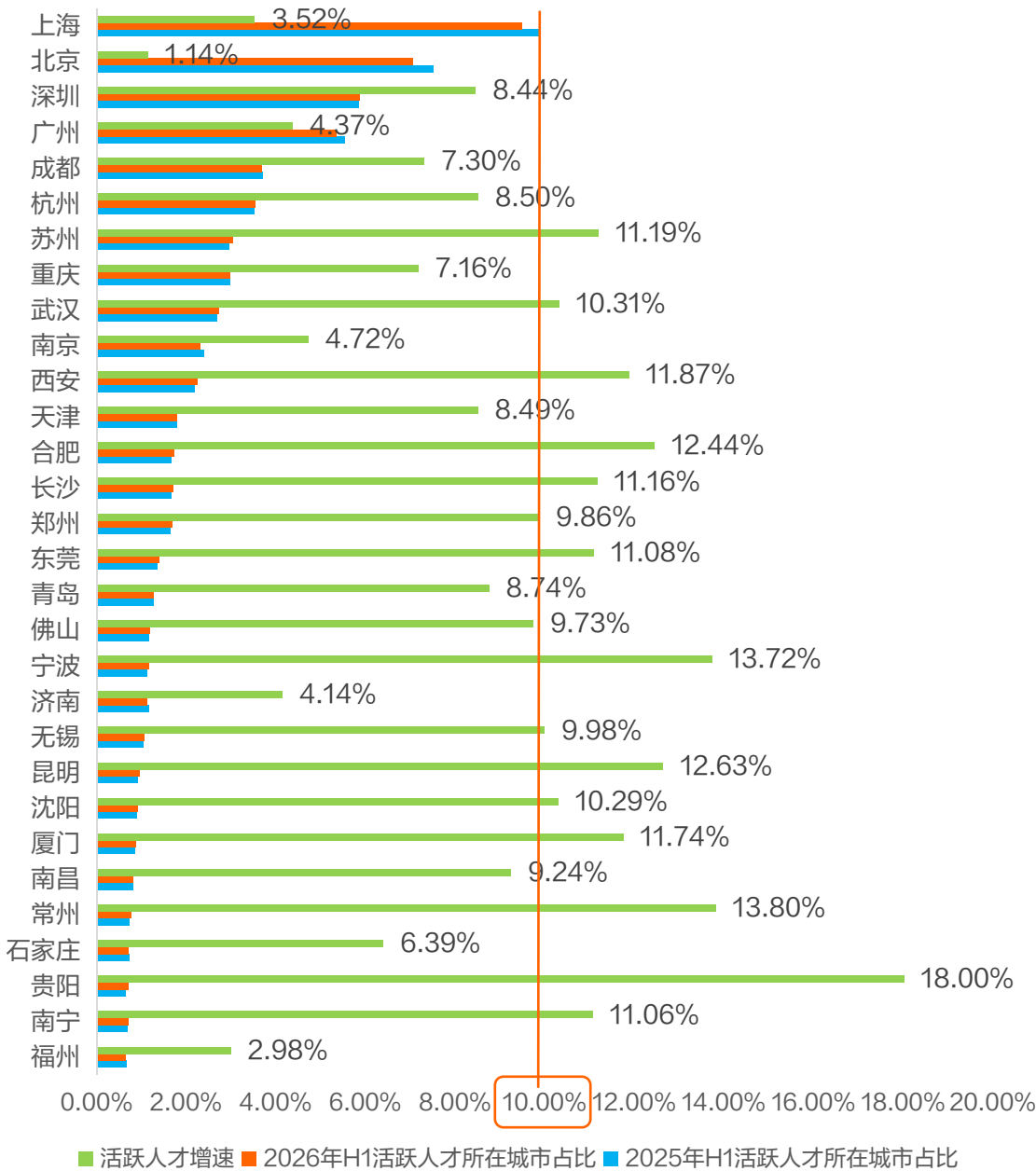
2026上半年人才加速向新兴城市聚集

27.7%
TOP4城市占比

+18.0%
最高增速(贵阳)

13个
增速>10%城市

2026H1人才所在的TOP30城市聚集增速情况



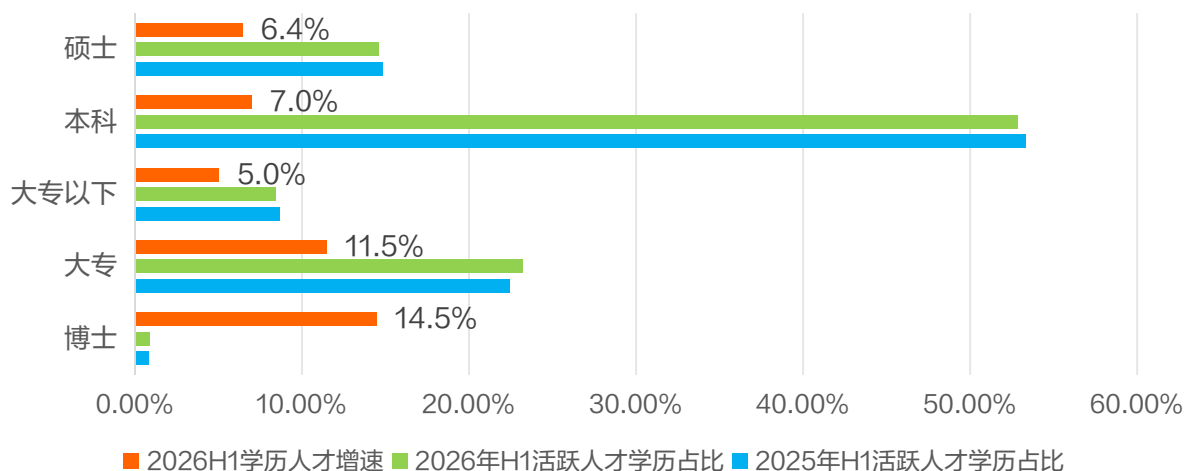
数据来源：猎聘大数据



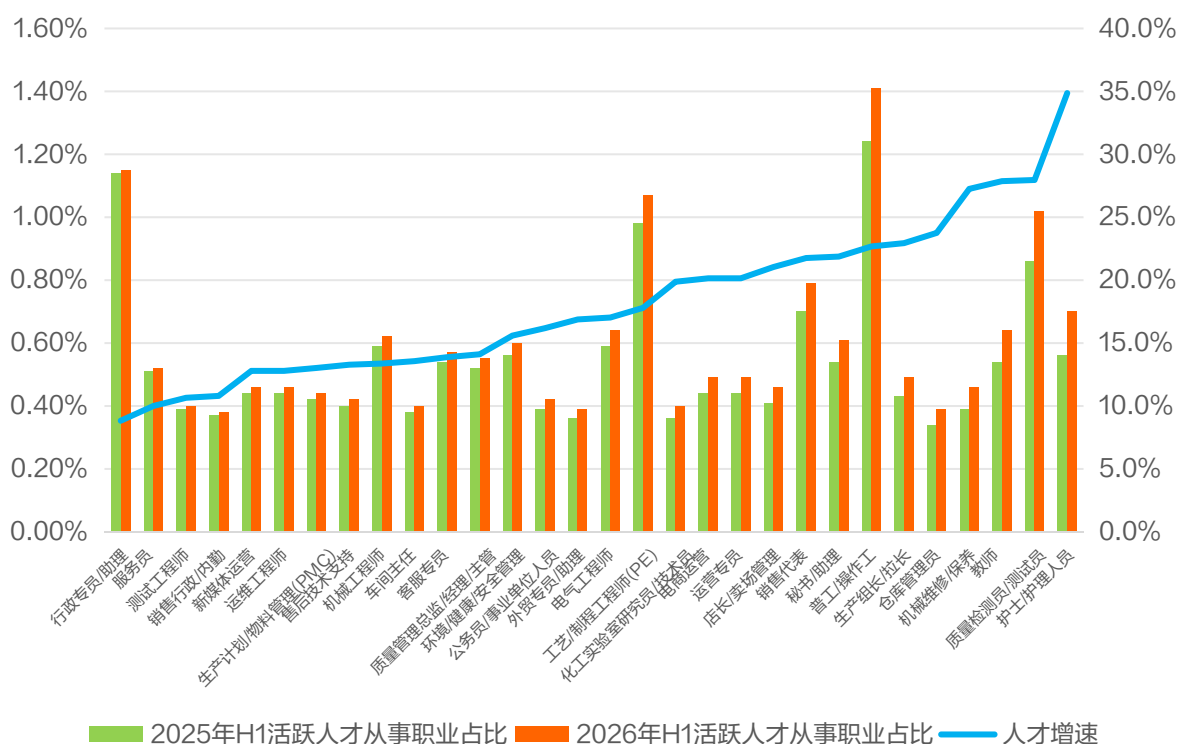


活跃人才正从"互联网+白领"主导转向"制造业+医疗+服务"驱动，增速为7.9%，学历增速呈现V型分化

2026H1人才分学历增速



人才增速超过均值的职业分布



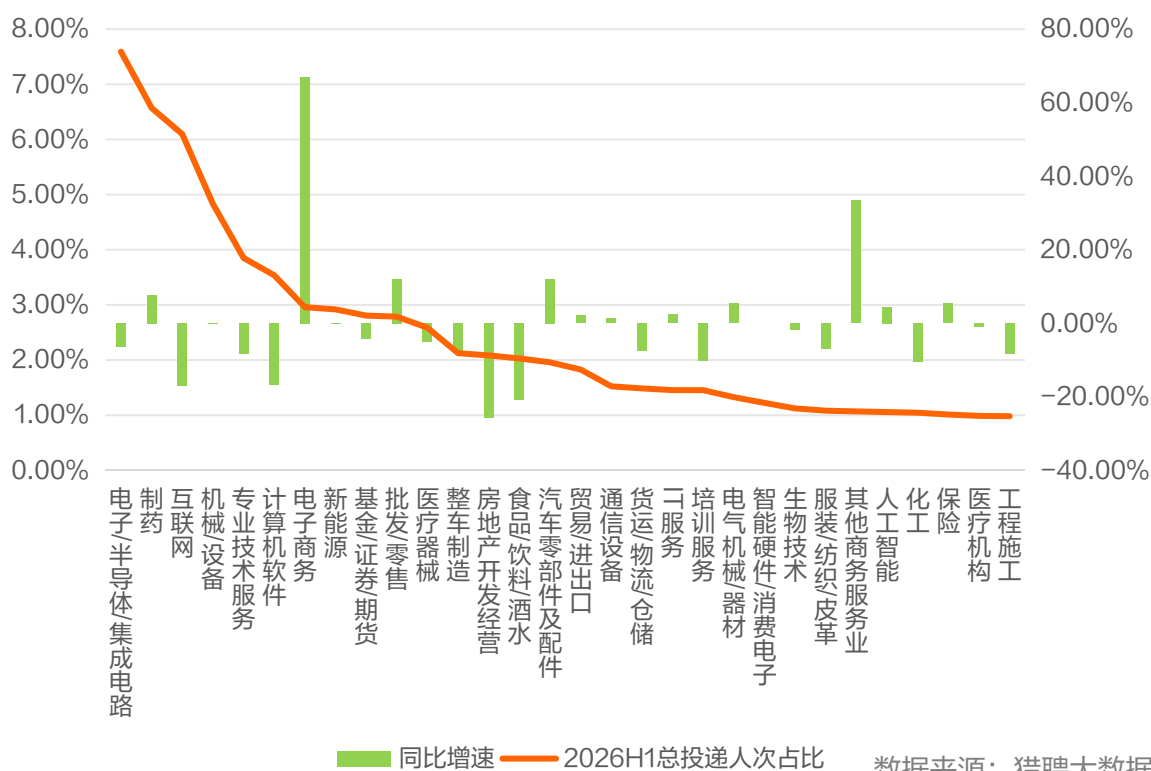
数据来源：猎聘大数据





2026届毕业生行业选择流向掌握核心环节、具备成本优势的中游实体

2026H1应届生投递TOP30行业的同比变化



毕业生正在用实际行动投票完成一场行业"大重配"。

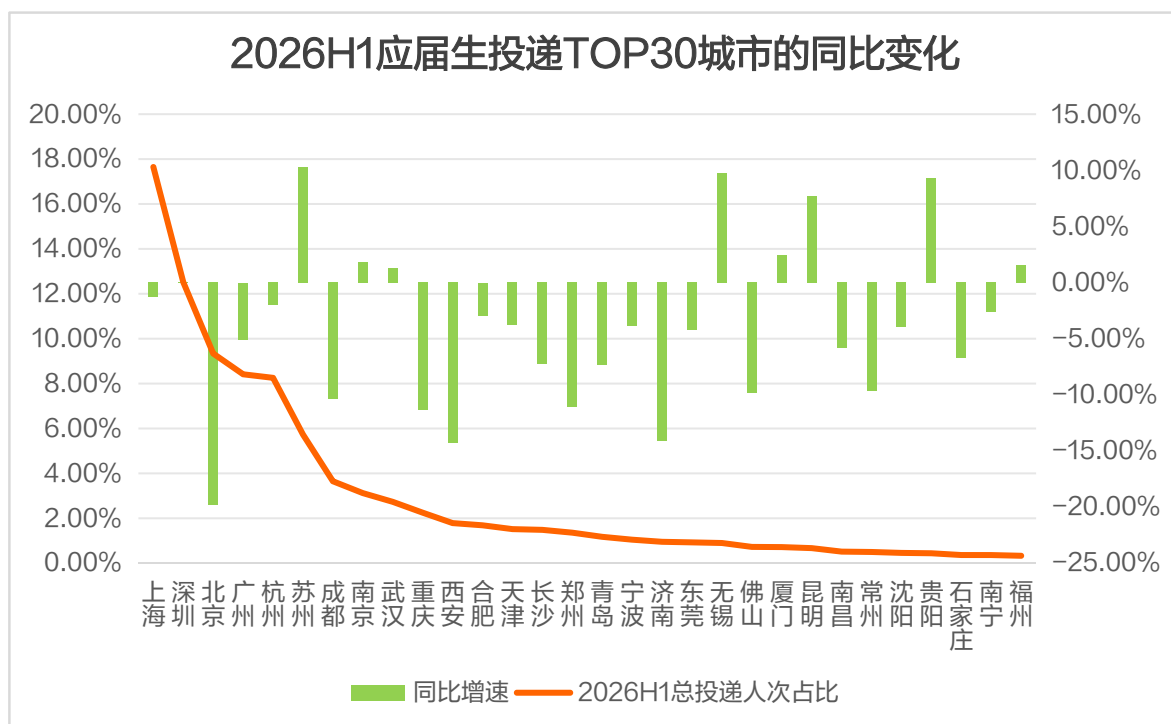
电子商务（+66.9%）与互联网（投递量下降16.9%，职位量下降14.1%）的差异，这不是简单的行业轮动，而是毕业生对"仅高薪"的系统性祛魅。

投递正向增长的行业呈现共同特征：处于产业扩张期（电商、零部件、AI），或受益于政策红利（制药、保险），或承接传统行业溢出需求（新零售、IT服务）。投递增速为负的行业集中在"去泡沫"赛道：房地产去金融化、互联网去冗余、传统制造去产能。





应届生城市选择已从"城市能级"转向"产业厚度"



数据来源：猎聘大数据

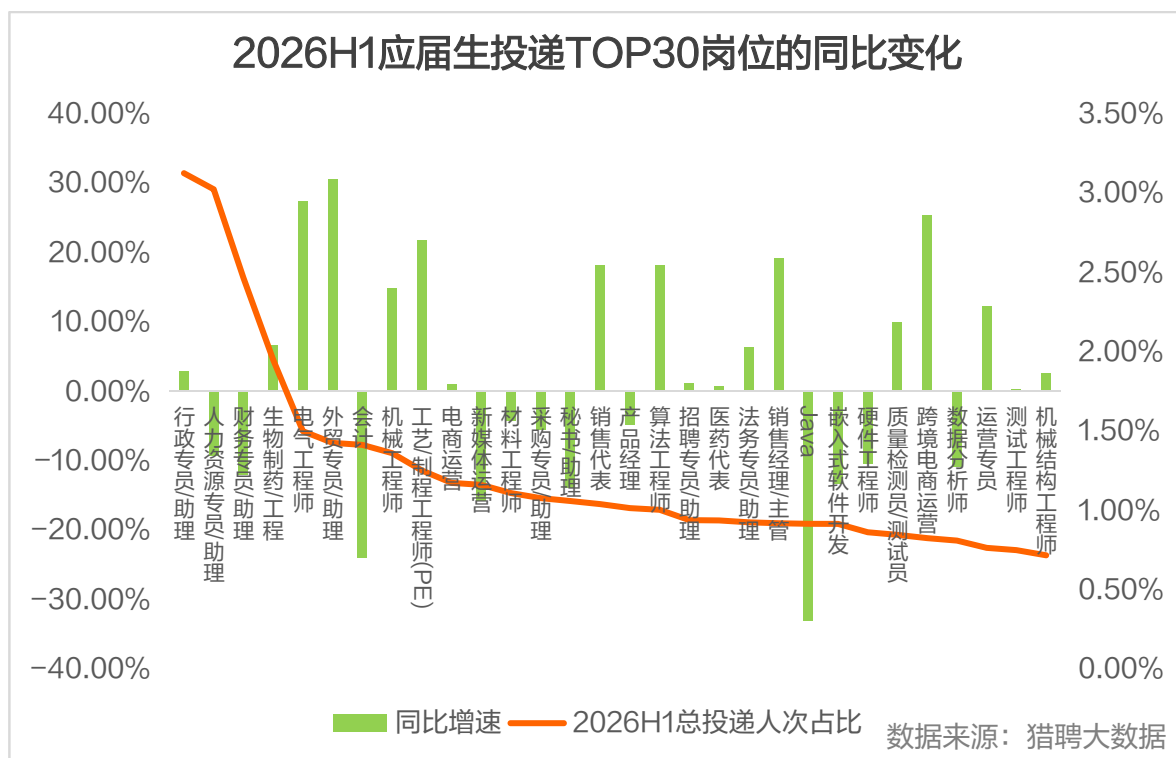
2026应届生城市选择TOP30城市呈现"二线强市集体上探、一线强市集体微调、传统强二线显著失速"的分化格局。

13个正增长城市几乎清一色为产业承接型强二线（苏州+10.27%、无锡+9.76%）或西南区域中心（昆明+7.74%、贵阳+9.31%），"逃离高成本"——苏州无锡凭借沪苏同城与集成电路二次上行直接收割北京上海外溢；贵昆依托大数据中心与陆海新通道成为西南新极点。应届生城市选择的方向，已从"城市能级"转向"产业厚度"——有硬科技制造走廊的城市在吸人，靠地产和平台经济撑场次的城市在失血。十五五期间，这一分化将进一步加剧。





2026H1 应届生岗位投递增速呈现"产业线×AI替代率"双轴分化



应届生投递的六大强正增岗位（电气+27.37%、外贸+30.56%、工艺PE+21.84%、算法+18.22%、跨境电商+25.40%、销售经理+19.21%）全部落在"硬科技制造+出海+AI复合"三大产业线，与上半年高技术制造业+13.3%、外贸+16.9%、AI产业1.2万亿的宏观面高度共振；

最大的投递塌方来自Java -33.08%、会计-24.00%、秘书-13.84%（职位量分别下降16%，15%，3%）——这三个"AI自动化最易替代"的岗位是数据留下的第一道可量化痕迹，应届生用行为投票"AI替代焦虑"已经传导到求职端。

结构性结论有三：

一，"AI复合岗位"（算法/AI Infra/跨境电商）成为新安全港，"传统互联网开发"和"基础文职"加速退潮；

二，"中国制造出海"催生外贸+30.56%、跨境电商+25.40%、销售代表+18.18%三岗集体爆发，是2026最大确定性；

三，机械类岗位（电气+27.37%、工艺PE+21.84%、机械+14.91%）整体上行，宣告"机械不再是天坑"，反而是"AI硬件载体"。





调研样本概况

有效企业覆盖超50个城市、15大行业

全行业

有效企业样本

覆盖超50个城市

15

覆盖行业大类

机械制造占比最高

32.36%

千人以上大企业

中大型企业合计56.67%

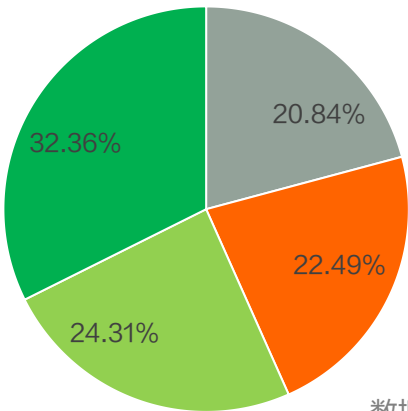
31.26%

跨国经营企业

国内跨区域48.08%

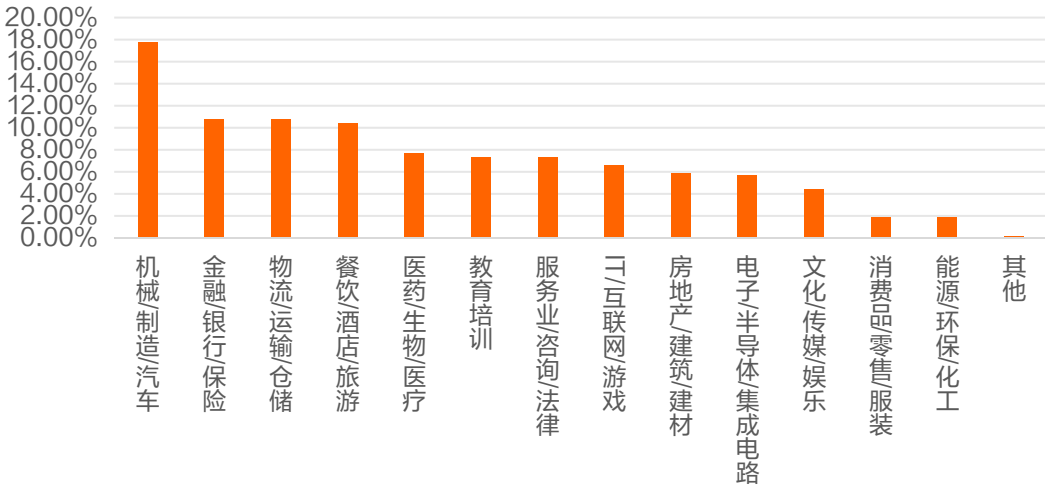
2026年Q3季度调研企业人员规模分布

■ 1-99人 ■ 100-499人 ■ 500-999人 ■ 1000人以上



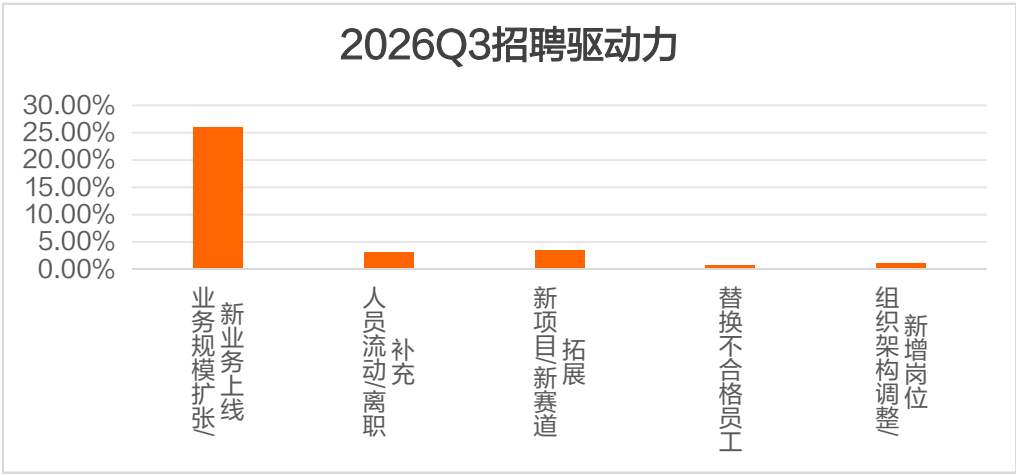
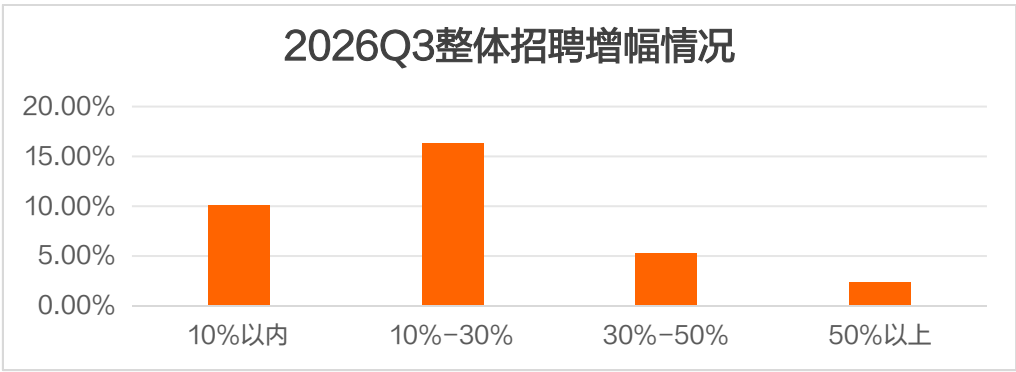
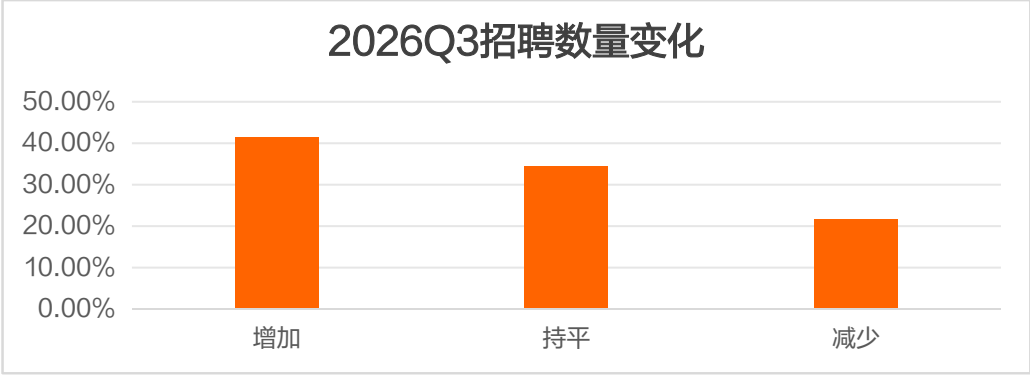
数据来源：猎聘调研数据

2026Q3调研企业行业分布

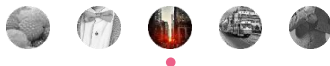




净扩张指数+19.75pp，扩张/收缩比1.92:1

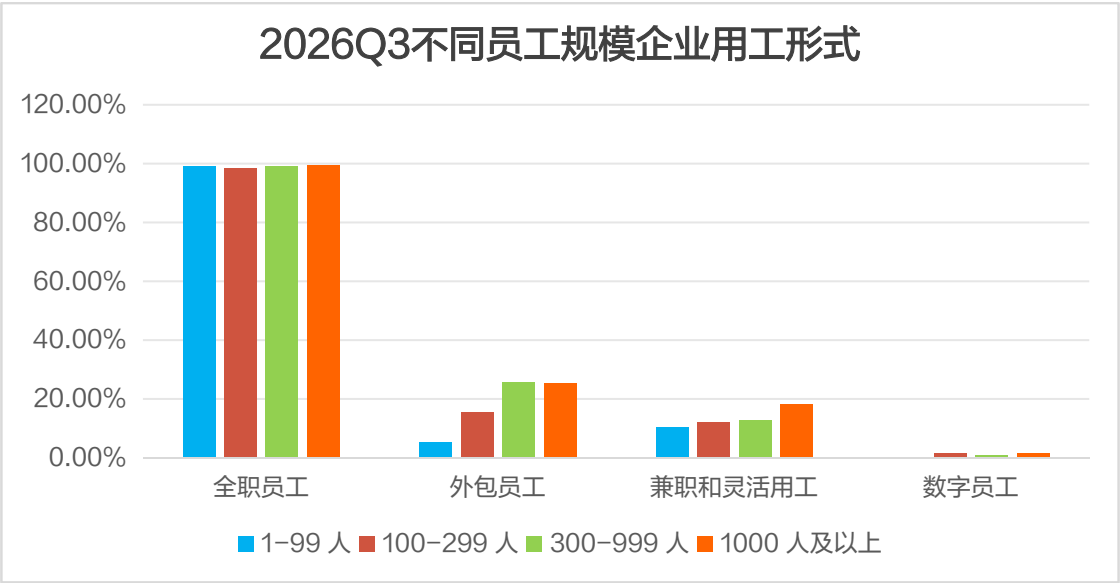


数据来源：猎聘调研数据



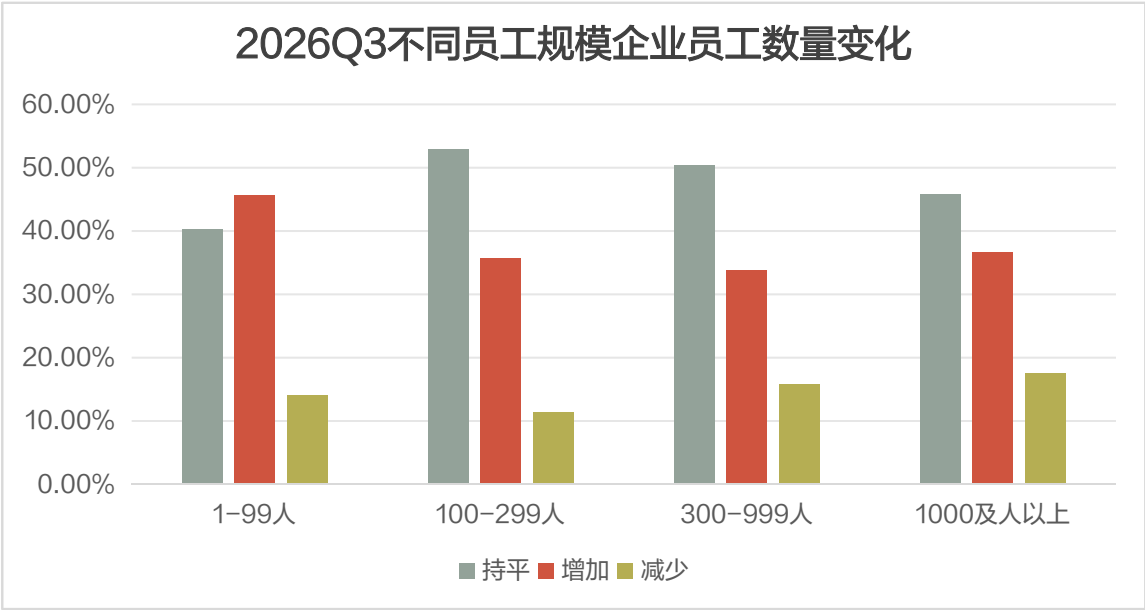


企业员工规模越大，用工形式越多元，大企业承压

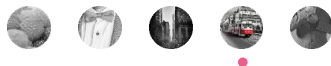


数据来源：猎聘调研数据

数字员工"小规模试水"：100-299人1.63%反而高于300-999的0.75%——这与"小公司试错快、头部大公司合规重"的现象吻合。

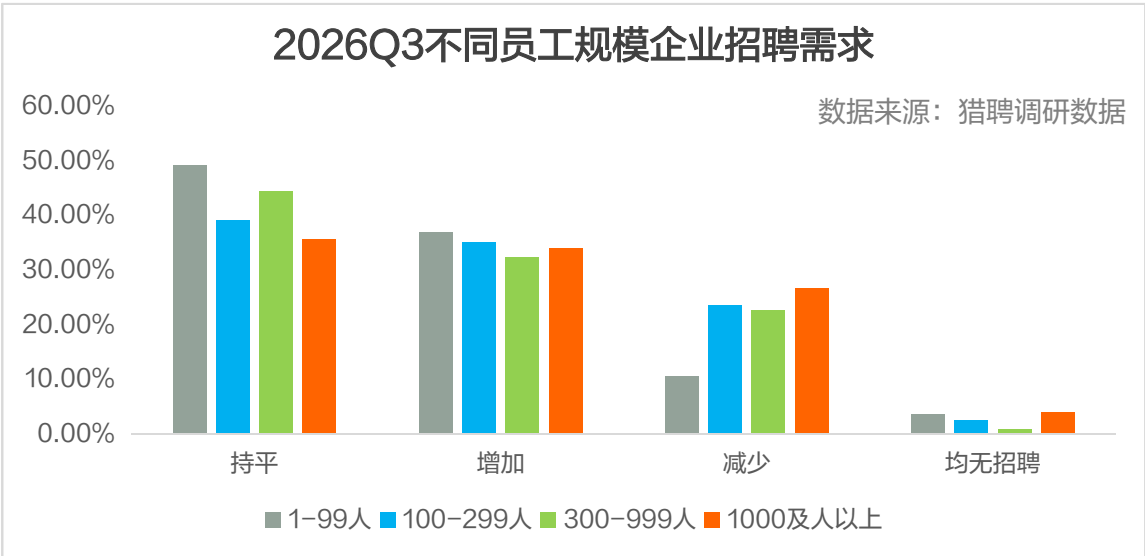


大企业"双向承压"：1000+人"减少"17.51%为所有规模中最高——大企业在AI替代、组织优化双重压力下出现"瘦身"信号

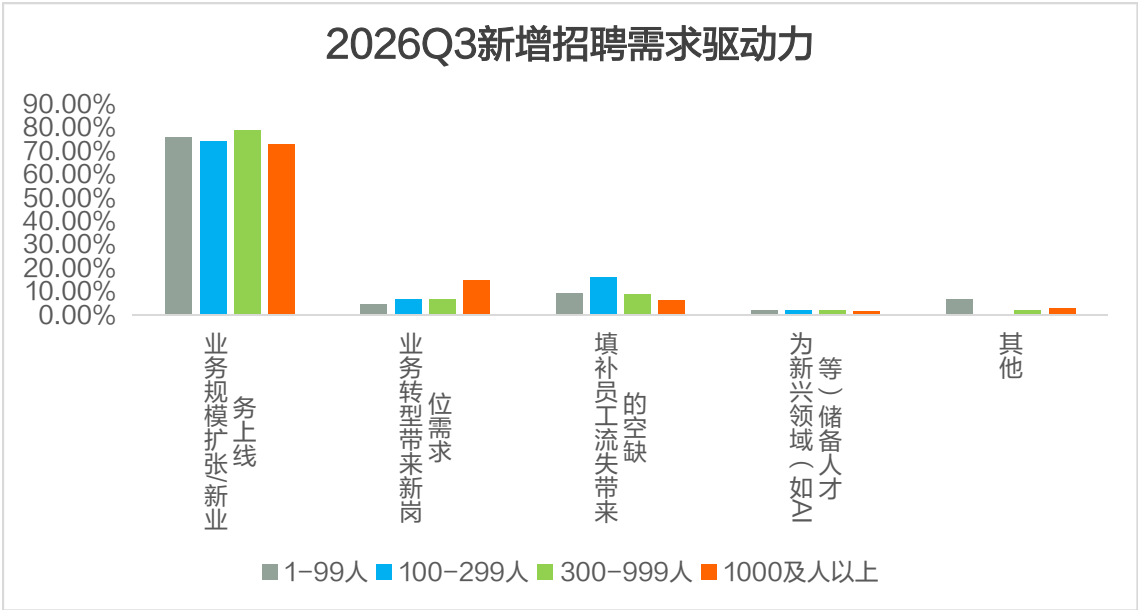




员工增加但招聘减少，揭示"内调优先于外招"



小公司"招聘扩张"明显：1-99人招聘"增加"36.84%为所有规模中最高，与"员工数量增加"45.61%对齐

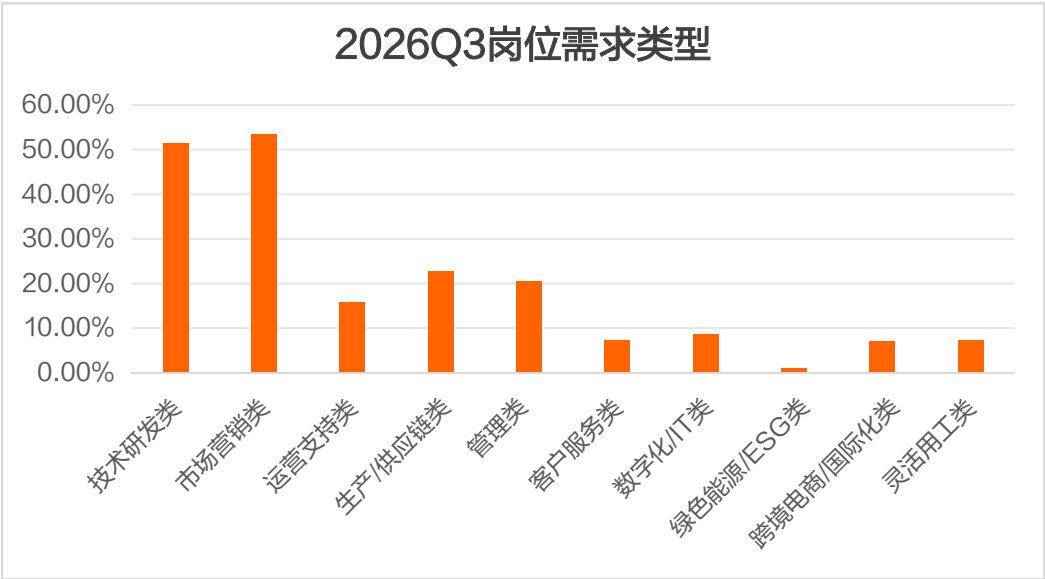


大企业"业务转型驱动"原因占比远高于其他规模企业，100-299人"补缺"驱动最重，中等规模企业"流失最痛"，印证员工数量变化中"中规模最稳但流动率高"的矛盾。

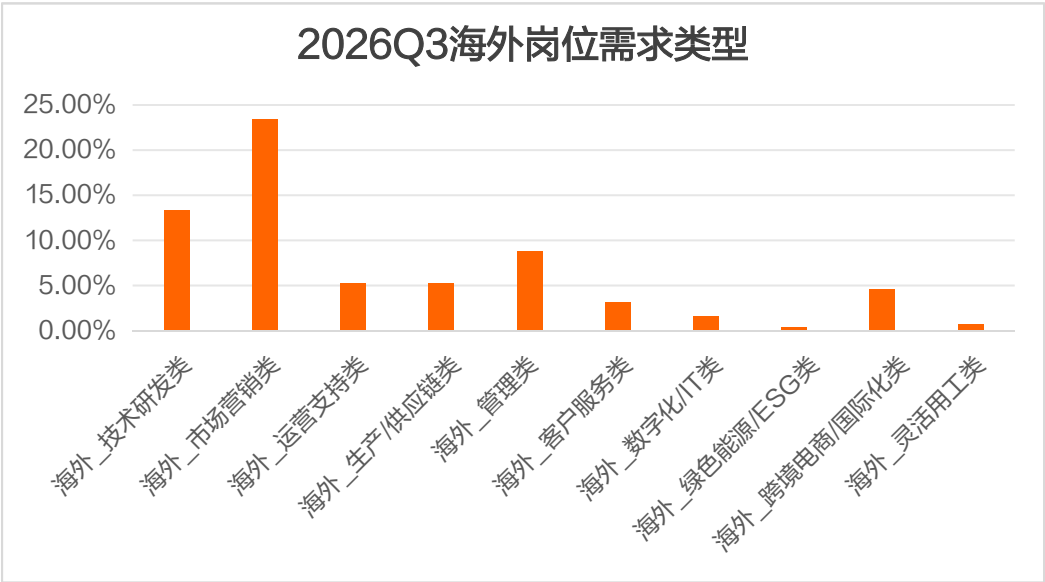




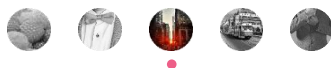
国内岗位需求呈"营销+技术双核、产/管/运次峰、长尾多元"格局



海外需求"重营销、轻技术"是出海阶段性特征

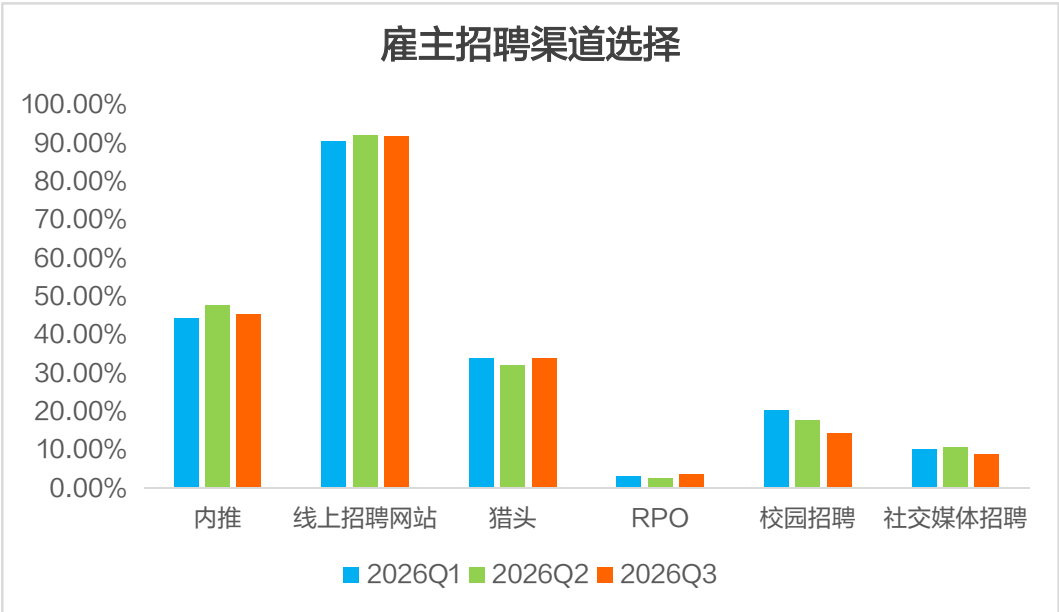


数据来源：猎聘调研数据

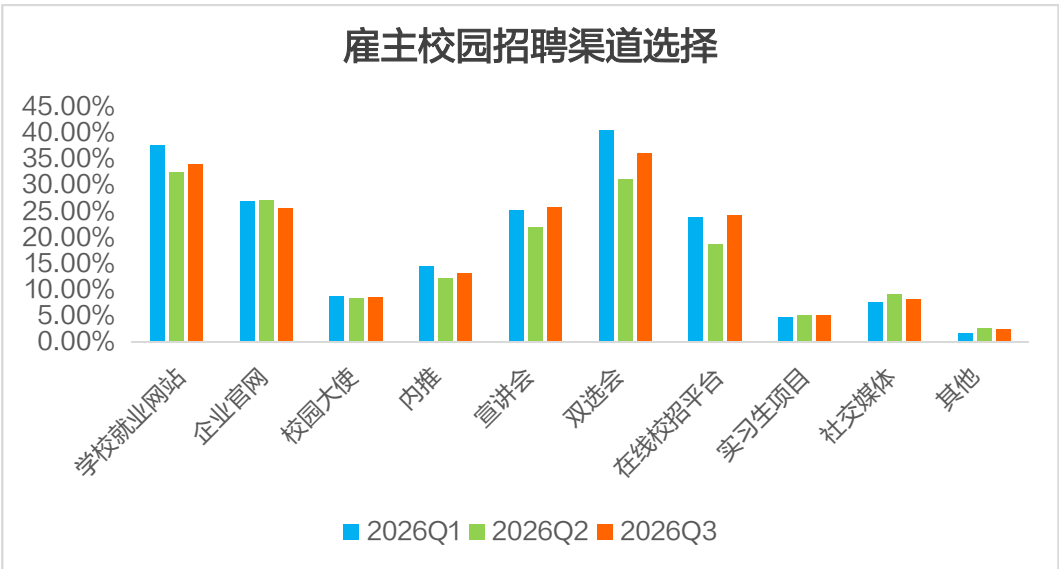




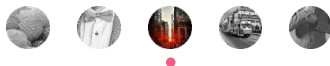
猎头渠道需求Q3逆势上行



校招需"线上+线下"双线运营

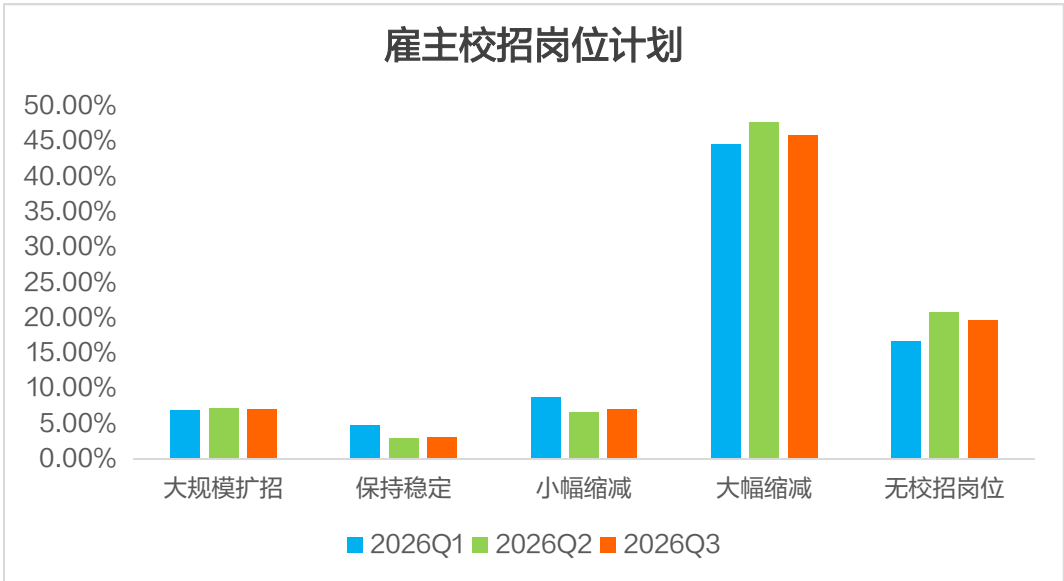


数据来源：猎聘调研数据

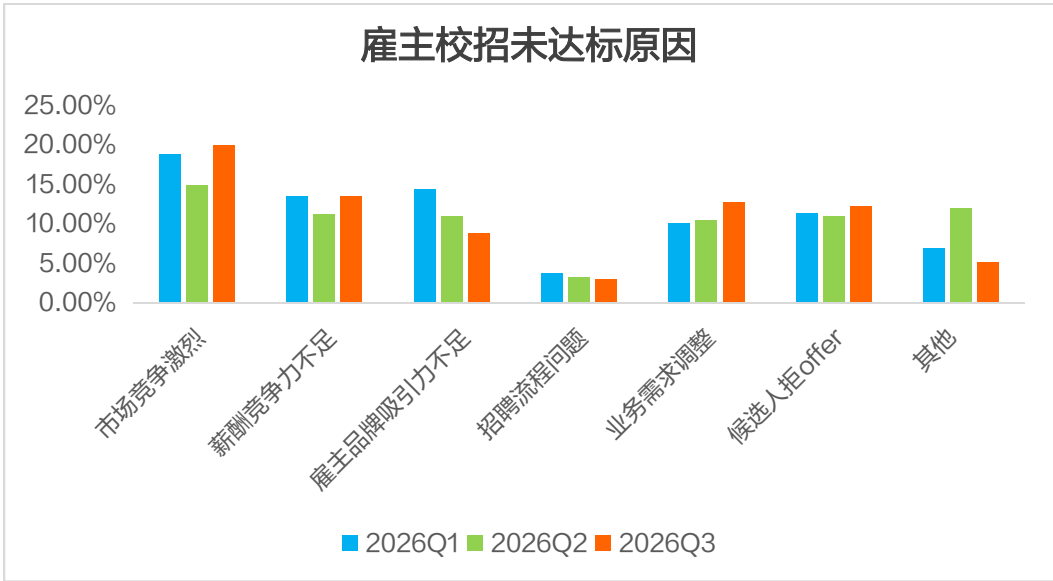




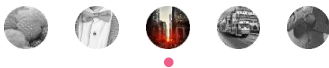
校园招聘Q3微反弹，校招从"批量生产"转向"按需定制"



优秀应届生在校招中很抢手

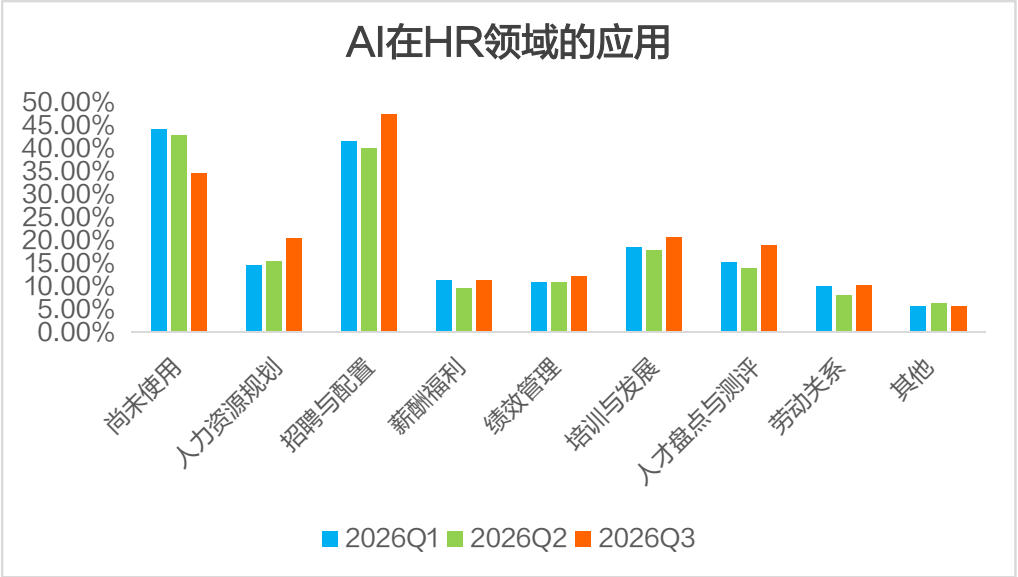


数据来源：猎聘调研数据

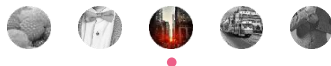
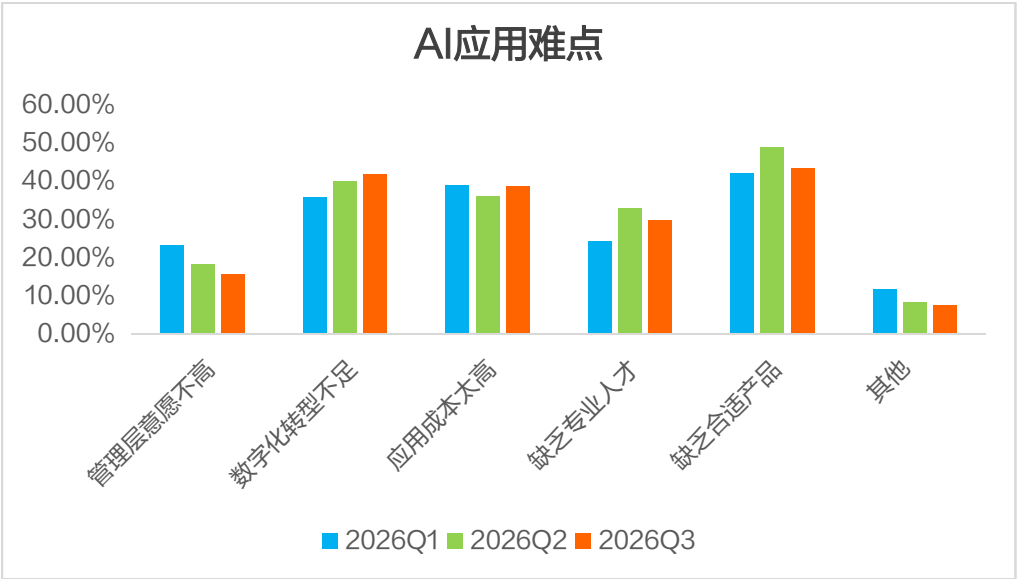




AI HR应用"招聘与配置47.53%"遥遥领先

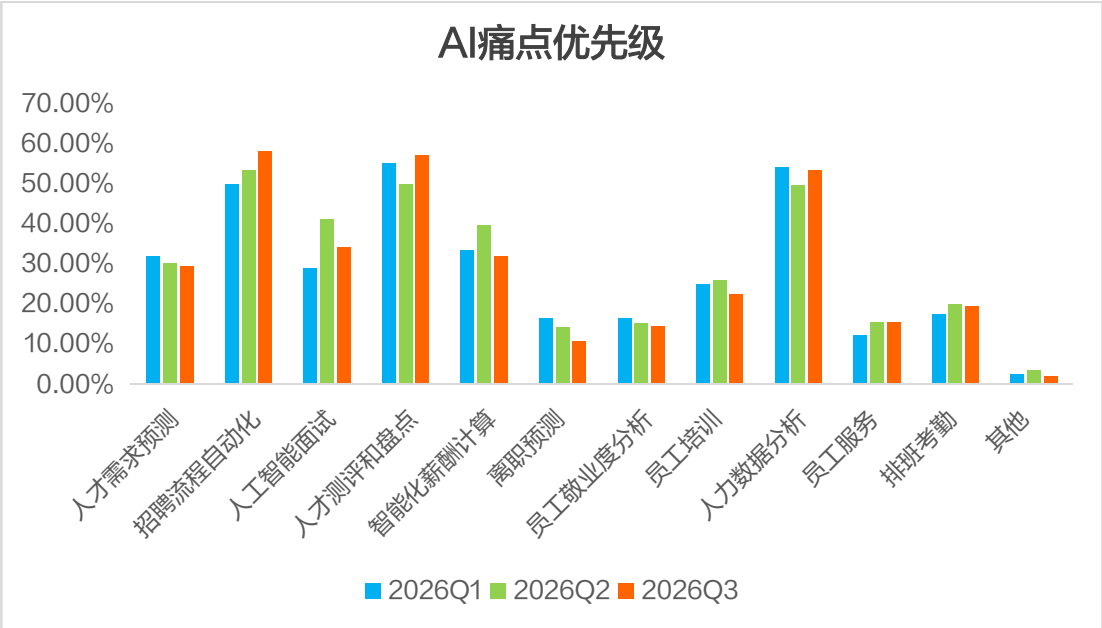


现有HR AI工具仍需匹配应用场景

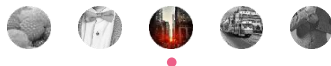
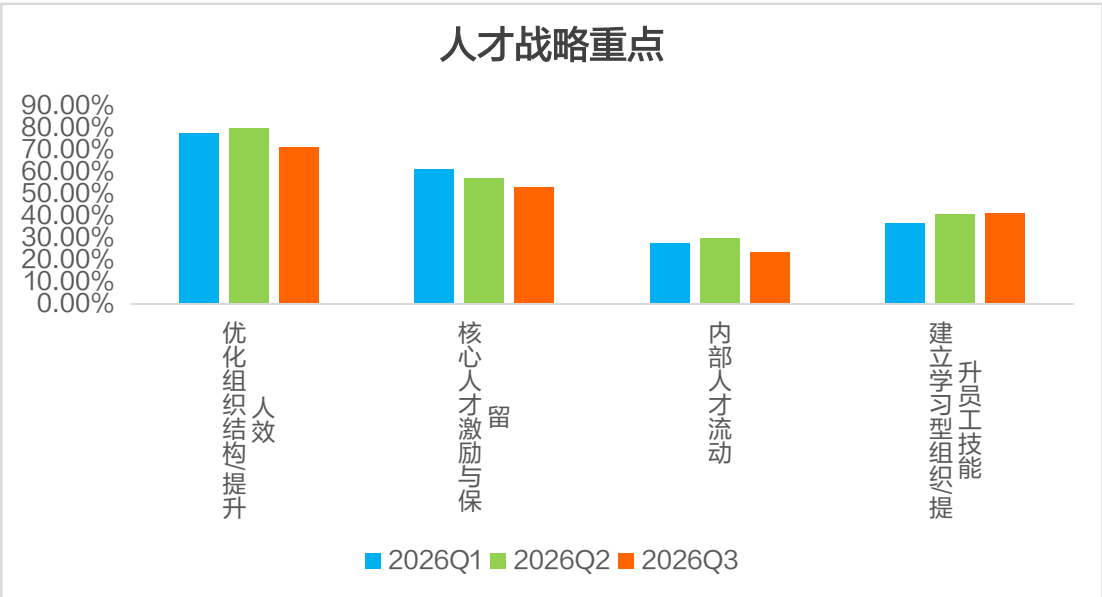




AI HR"最大公约数痛点"



AI+人才发展是Q3HR共识需要提升人才战略





优质人才求职招聘平台

高科技的人力资源服务机构

以大数据驱动的互联网公司



人才库

1.16亿+



验证企业

147.4万+



认证猎头

22.5万+

同道猎聘集团

“一纵一横”战略升级,围绕人力资源服务价值链提供一站式整体解决方案



雇主服务

人才发展



科技和大数据驱动的人才服务智能平台



(调研)



(猎头、招聘、外包、测评、AI面试)



(灵活用工)



(职业教育)

同道汇才大模型



同道猎聘集团自研AI大模型
同道汇才大模型

面向招聘方,“同道汇才”大模型能够自动简化职位发布流程,借助先进算法精准匹配与筛选简历,帮助招聘方快速锁定合适人选,显著加速招聘进程。此外,集成的智能客服系统确保了招聘方在遇到任何疑问时都能即刻获得专业、高效的帮助。



猎聘 企业版

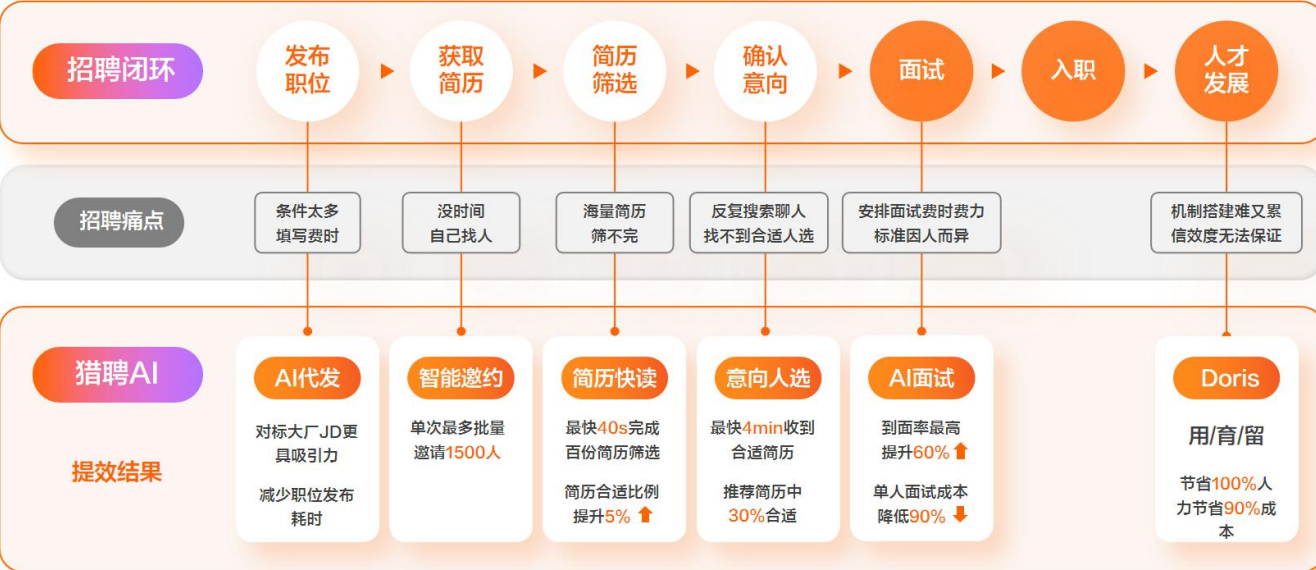
猎聘AI+人才招聘

猎聘 · Doris

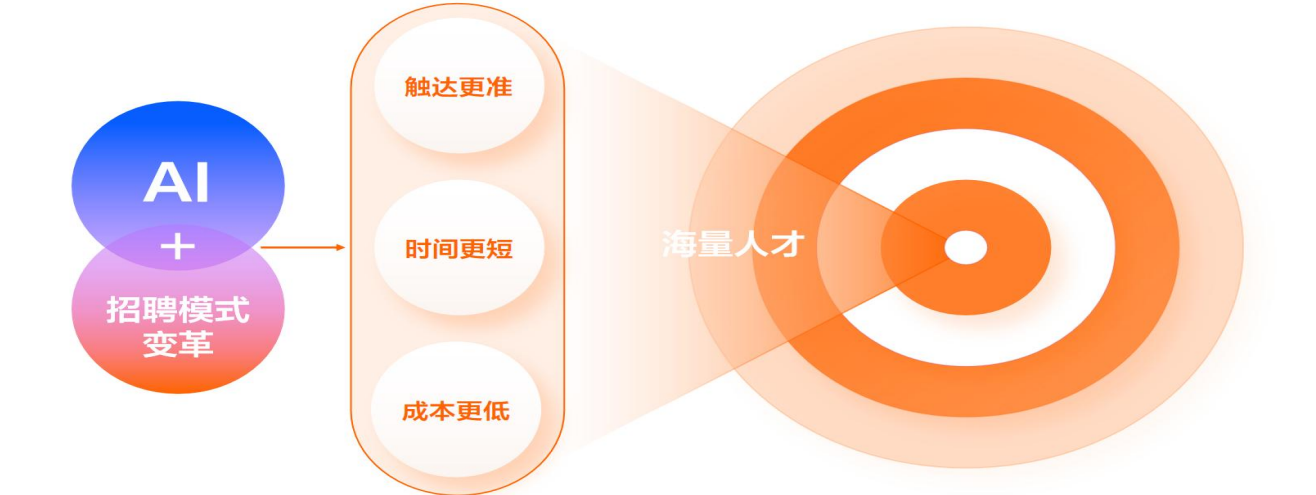
猎聘AI+人才甄选

猎聘AI | 全产品图鉴

通过AI工具，为企业 提供数字化招聘解决方案，让每一位与招聘相关的员工更便捷地参与到招聘过程中



AI+招聘：极致性价比招聘，精准升级人才





出品机构

www.liepin.com

Email: yanjiuyuan@liepin.com