



2026年1月

劳动力市场报告

构建一个行之有效的未来工作模式

欢迎来到2026年，迎接一个全新的工作世界



领英是全球最大的职业网络，拥有超过13亿会员。因此，我们每天都拥有关于全球工作的独特数据和见解。在本报告中，我们将介绍我们在全球劳动力市场观察到的情况，以及您如何帮助您的公司或经济体为一个新的工作世界做好准备。

劳动力市场正在发生什么？

当今的工作世界比以往任何时候都更加复杂和充满挑战。随着领导者们在增长需求和宏观经济不确定性的背景下进行决策，公司正将生产力置于增加员工人数之上。人工智能加剧了这种压力，提高了对每位员工产出的要求。

在短期内，人工智能创造的工作岗位多于其取代的岗位。尽管如此，人工智能的采用率仍然较低，并且集中在少数职能领域。劳动力市场的低迷更多是由于宏观因素而非人工智能，我们尚未看到人工智能对入门级岗位产生影响——目前还没有。大多数行业增长乏力，仅有的增长点集中在医疗保健和人工智能基础设施密集的领域。我们看到新兴职位（例如前向部署工程师）呈指数级增长，这些职位帮助组织将人工智能嵌入工作流程并最大化投资回报率。

在这种环境下，工作技能正围绕人工智能进行升级，并随着公司拥抱全球团队（尤其是在印度）而跨越国界转移。机会现在流向那些将人工智能专业知识与人员技能相结合的劳动者。

全球招聘率仍比疫情前水平低20%，工作转换率处于10年来的低点，人工智能正在大规模改变我们的工作方式。但这还不是全部。在2026年，给领导者的信息很明确：在宏观波动之中，对于抓住机遇的人来说，存在着巨大的机会。



全球市场只是轮动，而非回落



招聘疲软并非人工智能之过

尽管有头条新闻，但人工智能并非招聘放缓的罪魁祸首。领英数据显示，经济不确定性和货币政策转变是主要驱动因素。发达经济体受冲击最大，招聘率比疫情前水平低20%-35%。相反，印度（+40%）和阿联酋（+37%）等新兴市场则展现出持续的韧性。虽然人工智能对工作的影响在未来几年可能会发生变化，但现在正是商业领袖们重新思考人才战略的时刻，他们可以利用人工智能驱动的工具来加速招聘，并为关键的新兴职位建立人才管道。

技能正在飞速转变

在美国，要求具备AI素养的职位同比增长了70%。雇主迫切寻求融合技术熟练度和独特人类能力（如适应性、问题解决和沟通）的人才，这种需求遍布各种职位。将AI技能（包括AI工程技能和AI素养技能）与独特的人类能力相结合，将使公司获得竞争优势。商业领袖们需要将技能提升融入人才战略，利用工具和项目为员工在人工智能驱动的经济中茁壮成长创造途径。

"新领"时代的岗位已经到来

新领角色正在成为新经济的支柱。它们需要混合技能——技术熟练度、实操能力和持续的适应性。许多我们过去所熟知的职位将经历这种向新领角色的转型。

在过去两年中，雇主创造了至少130万个与AI相关的就业机会，包括数据标注员、AI工程师和前向部署工程师。这些职位在五年前并不存在，但它们已迅速成为数字经济的重要组成部分。各个年龄和背景的劳动者都展现出日益增长的兴趣，以创业者、创作者和工匠的身份开辟自己的道路，并在快速变化的劳动力市场中拥有更多机会来塑造自己的职业生涯。美国劳工统计局估计，到2030年，大约60%的新增就业将来自通常不需要学位的职业。其中一些职位薪酬优厚，并正在经历当前重塑劳动力市场的新领转型。由于目前只有一小部分劳动力为这个不断演变的工作世界做好了准备，公司将难以填补这些职位。

因此，领导者有强烈的动机去拓宽他们定义和发展技能的方式。



领英致力于帮助专业人士、企业和政府领导者构建一个行之有效的未来工作模式



1

通过人工智能和人际技能构建韧性。

对员工进行AI素养和人员技能（如设计思维和适应性）的全面技能提升。拥有[领英学习](#)的组织的员工，其AI技能发展速度比没有的组织快3.4倍。

2

除了推动人工智能应用，还要考虑招聘专注于人工智能变革管理的角色。

前向部署工程师/经理和数据标注员是新兴的职位，专注于有效整合人工智能以最大化投资回报率。[领英人工智能驱动的招聘产品](#)可以帮助各种规模的公司节省30%的招聘时间，包括难以填补的人工智能职位。

3

在内部寻找隐藏的人才。

内部流动是一种既省时又具有成本效益的策略，以适应不断变化的业务需求。公司通过关注技能而非学位或职位头衔，可以在全球范围内将其AI人才管道增长8.2倍。[领英职业中心](#)通过突出内部机会，使流动性变得无缝，并为首席人力资源官提供对技能的实时洞察。

4

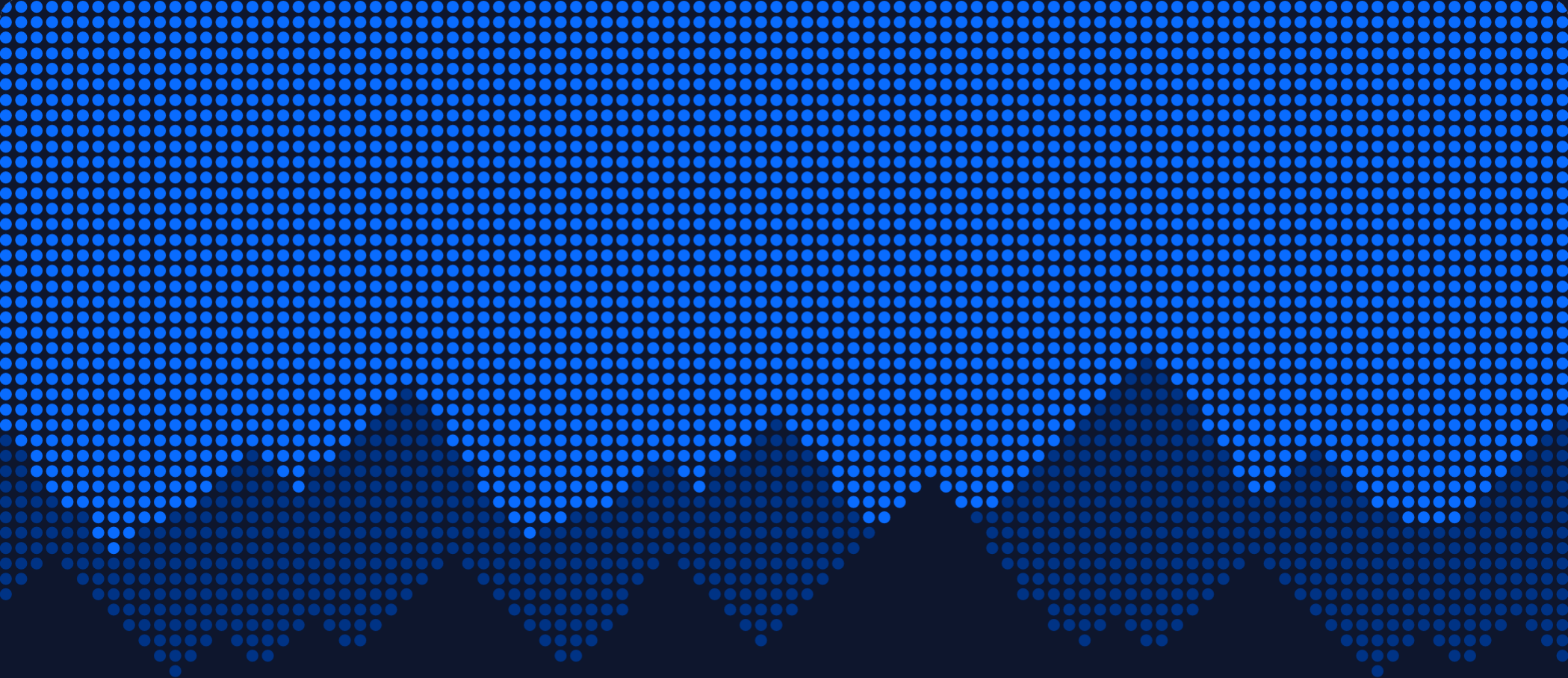
建立强大的员工网络并提高参与度。

随着申请量的增加，人脉关系变得日益重要。如果求职者在该公司有领英联系人的引荐，他们[被录用的可能性是直接申请的36倍](#)。定期在领英上发布内容的领导者可以提升其业务的知名度并提高员工敬业度。

5

利用地理灵活性作为增长杠杆。

审慎地决定工作地点，可以平衡成本与技能，从而同时支持效率和增长。关注[领英经济图谱研究所](#)，定期获取来自领英全球劳动力数据的见解。



劳动力市场

全球劳动力市场招聘势头疲软

劳动力市场的增长势头主要局限于少数市场——例如印度、中东、医疗保健、教育和消费服务业。

当前招聘率与疫情前对比变化¹

按国家

 印度	40%
 阿拉伯联合酋长国	37%
 巴西	-5%
 德国	-17%
 墨西哥	-20%
 澳大利亚	-21%
 新加坡	-21%
 加拿大	-22%
 美国	-23%
 英国	-25%
 法国	-30%
 荷兰	-35%

按行业

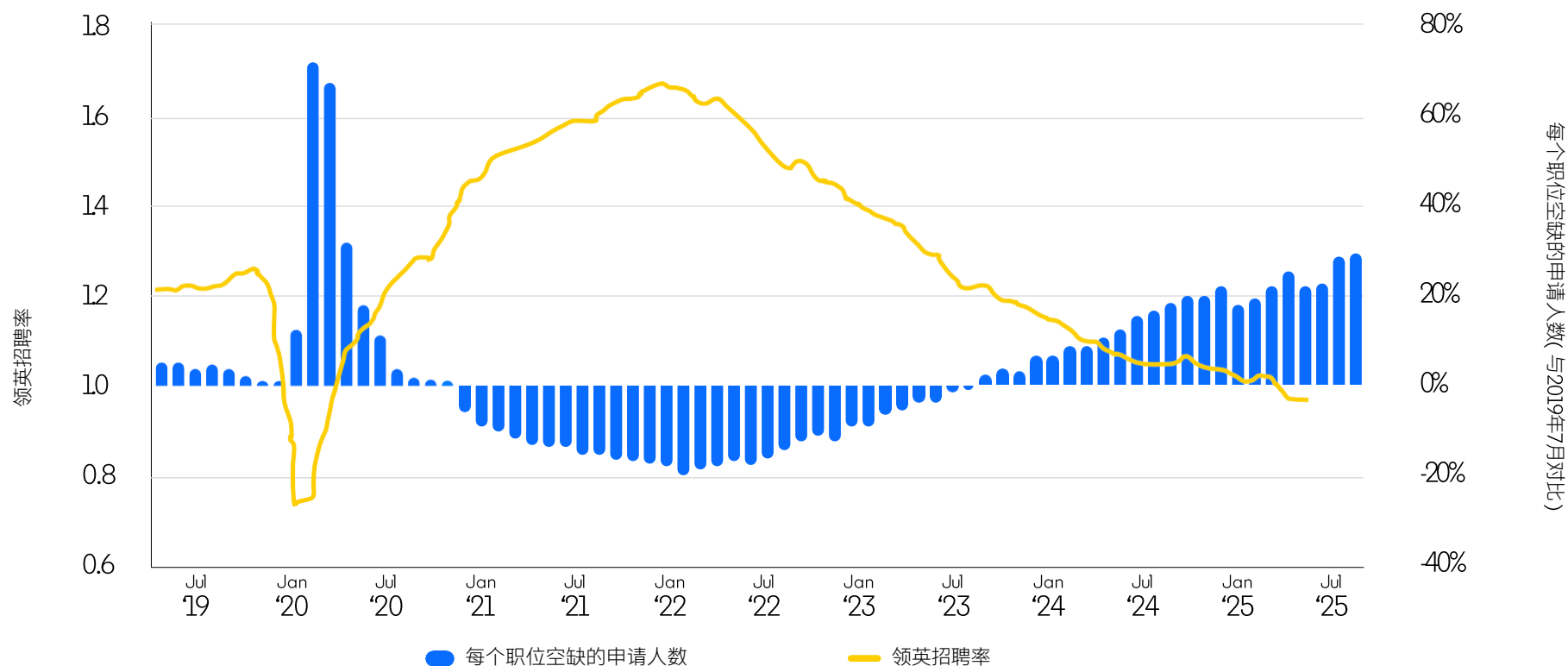
 医院和医疗保健	18%
 教育	8%
 消费服务	7%
 政府行政管理	-4%
 建筑业	-7%
 公用事业	-9%
 娱乐服务提供商	-13%
 零售业	-13%
 住宿和餐饮服务	-17%
 金融服务	-20%
 批发贸易	-23%
 运输、物流和仓储	-24%
 房地产和设备租赁服务	-25%
 制造业	-27%
 技术、信息和媒体	-27%
 行政和支持服务	-28%
 专业服务	-29%
 石油、天然气和采矿业	-45%

注1：领英招聘率是指在同月开始新工作的领英会员中，将新雇主添加到其个人资料的人数，除以该国领英会员总数。此处对比的是2019年10月至2025年10月的3个月移动平均值。

招聘受限和裁员导致工人流动率降低，就业市场竞争高度激烈

全球范围内，目前求职者数量超过职位空缺的程度是自疫情以来最高的。

领英招聘率¹ vs. 每个职位空缺的申请人数²



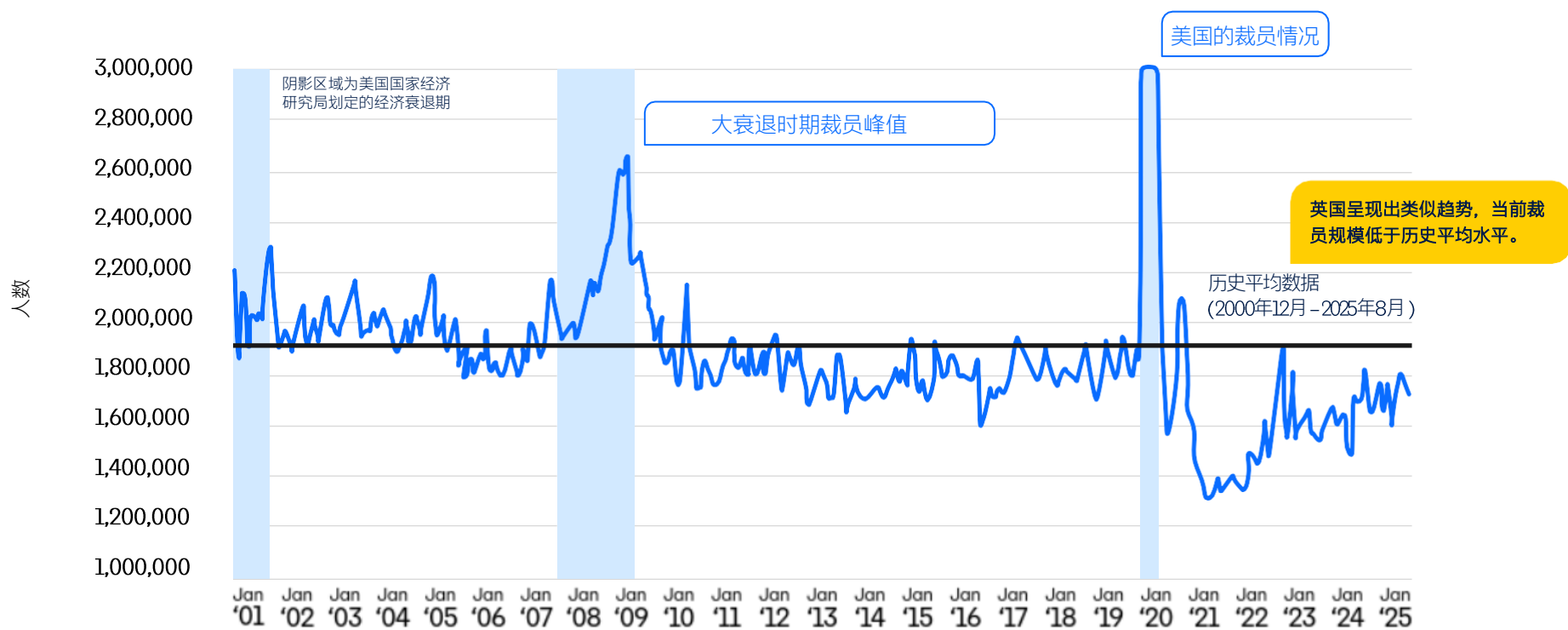
注1：领英招聘率是美国、加拿大、巴西、澳大利亚、印度、新加坡、法国、德国、荷兰和英国的中位数招聘率。

注2：每个职位空缺的申请人数是相对于2019年7月的全球中位数申请人与职位空缺比率，针对相同市场。

美国和英国的裁员人数仍低于大衰退时期水平

裁员潮正回归历史常态，部分企业同步推进人员优化。

美国裁员及解雇人数



来源：美国劳工统计局，英国国家统计局

小企业最具韧性，而大型企业是导致放缓的主要因素

尽管面临更高利率的更大风险，但小企业的招聘放缓程度低于大型企业，这推动了韧性（尤其是在新兴市场）。

当前招聘率与疫情前对比变化¹

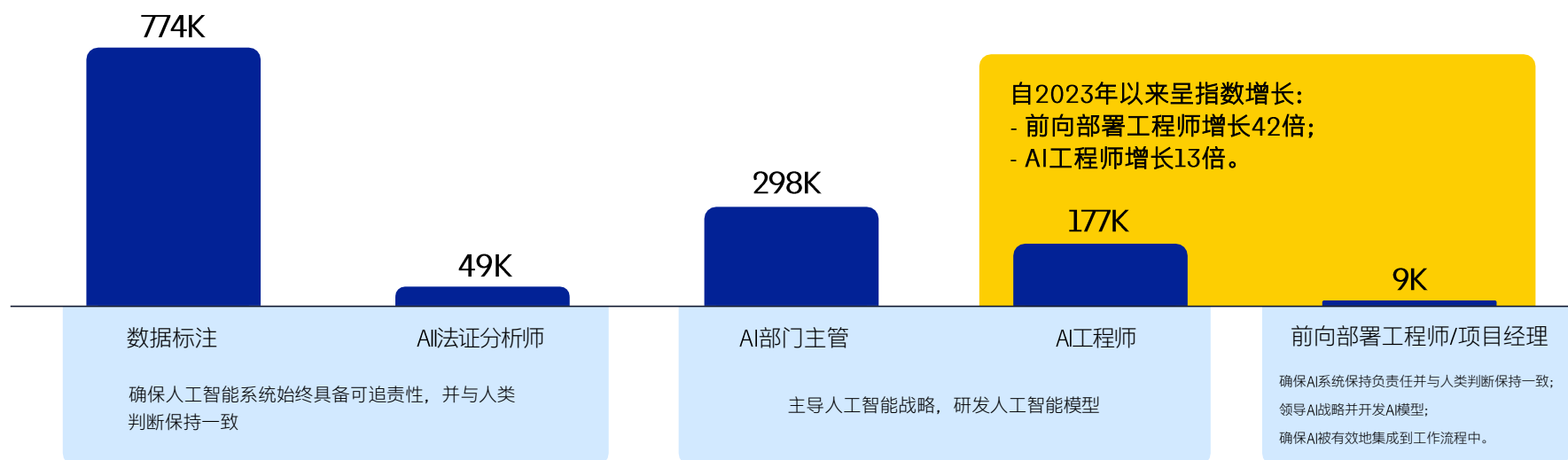
	小型企业 (2-200)	中、大型企业 (201-10000)	大型企业 (10000+)
 澳大利亚	-18%	-28%	-40%
 巴西	-1%	-5%	-19%
 加拿大	-22%	-32%	-35%
 法国	-34%	-37%	-48%
 德国	-16%	-24%	-40%
 印度	41%	-4%	-17%
 墨西哥	-22%	-22%	-32%
 荷兰	-32%	-38%	-49%
 新加坡	-26%	-29%	-42%
 阿拉伯联合酋长国	24%	14%	-18%
 英国	-22%	-32%	-38%
 美国	-21%	-31%	-39%

注1：领英招聘率计算方式同上，此处对比的是2025年7月与2019年7月的3个月移动平均值。

人工智能创造了一波新的高技能就业机会：全球新增130万个职位

数据标注员推动了大部分就业创造，但诸如前向部署工程师等角色正在崛起，以弥合技术与业务需求之间的差距。

2023年至2025年间全球新增的AI职位：



对AI基础设施的快速投资正在创造新的数据中心职位

数据中心在过去一年在全球创造了超过60万个净新增职位¹。
大型云提供商²是数据中心职位的顶级创造者。

过去12个月招聘的顶级数据中心职位（占招聘比例）：

一线职位³

- 1 数据中心技术人员 (12%)
- 2 数据技术人员 (3%)
- 3 运营技术人员 (2%)
- 4 数据中心运营专员 (2%)
- 5 设施技术员 (1%)

专业职位

- 数据中心工程师 (9%)
- 数据专员 (4%)
- 系统工程师 (3%)
- 软件工程师 (3%)
- 网络工程师 (2%)

注1: 美国、英国、印度、德国、巴西占领英数据中心招聘的80%以上。包括现场和非现场职位。

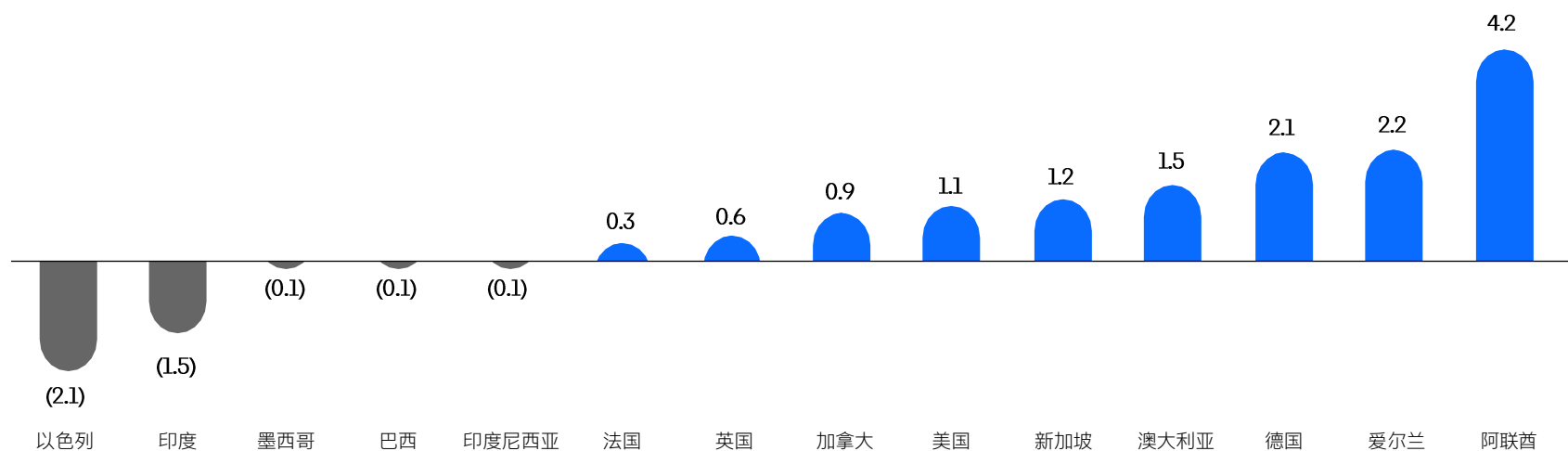
注2: 亚马逊 (AWS)、微软 (Azure)、谷歌 (GCP)。

注3: 一线职位通常不需要学士学位。

AI工程人才正在推动新一轮的跨国人才竞争¹

AI工程人才跨国流动的可能性是领英会员平均水平的8倍。人才吸引力地区包括阿联酋、特定欧洲枢纽和美国，而印度和以色列则是净输出国。

AI工程人才净迁移
(每万名会员)，2024年



注1: AI工程人才包括AI工程师、AI主管、前向部署工程师等AI技术职位。

在技术领域，基础模型公司处于超高速增长模式，表明AI技术仍处于早期阶段

基础模型公司正在积极增加员工人数（同比增长+92%），并且其员工高度集中在AI工程人才上（占其员工总数的28%）。

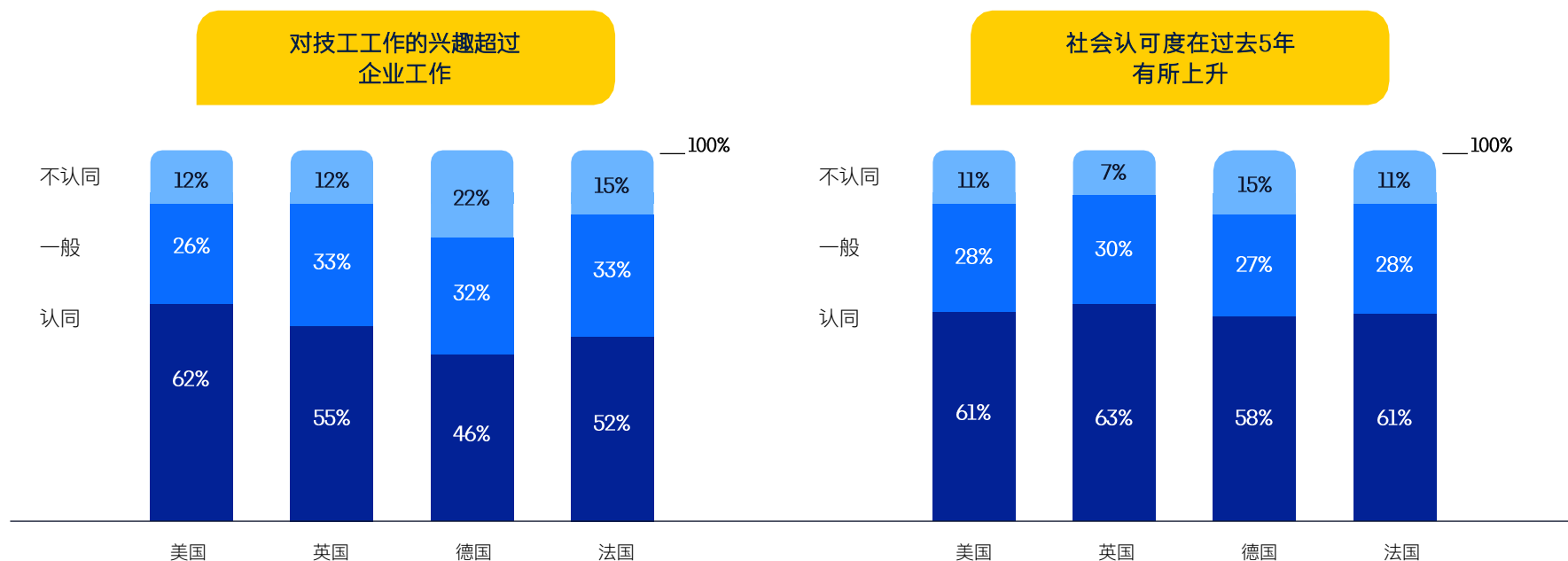
就业、离职和员工人口统计变化

	平均员工数	员工数中位数	同比就业变化	AI人才占比
大型科技	128,000	72,000	8%	15%
基础模型	2,400	800	92%	28%
AI硬件	600	300	25%	11%
AI技术和平台	1,500	500	18%	18%
计算机视觉和机器人	1,100	700	20%	13%
垂直应用	1,900	700	6%	9%

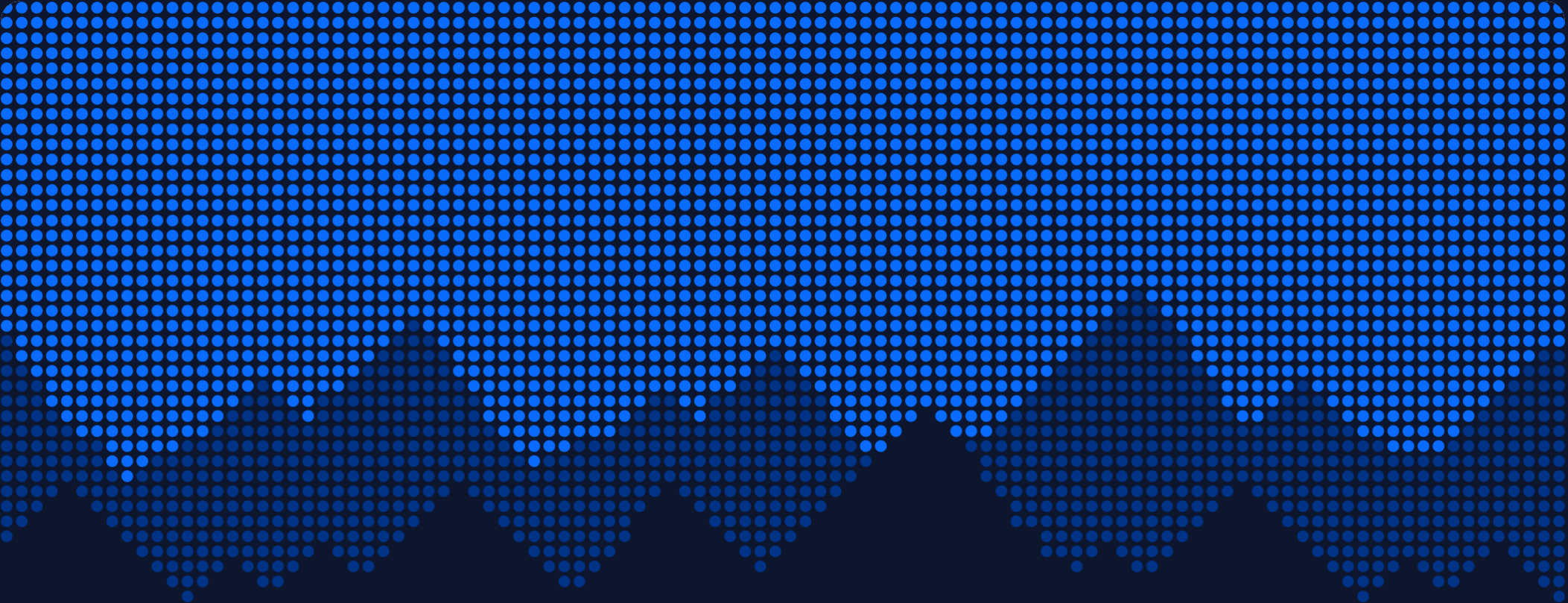
公司类别基于对100多家公司的分类，包括AI初创企业和大型科技公司。“大型科技”指的是参与AI供应链或在产品中部署AI、员工超过20,000人的科技公司。其他公司按其产品和服务分组。“基础模型”公司训练用于多种AI应用的大规模模型。“AI硬件”公司构建支持AI工作负载的物理基础设施。“AI技术和平台”公司提供用于AI开发和部署的软件工具、框架和平台。“计算机视觉和机器人”公司开发解释视觉数据并与物理世界互动的技术。“垂直应用”公司提供针对特定行业或用例的AI解决方案。

一线和技工职业有望增长，因为工人对其兴趣超过企业职位，且社会认可度和就业机会持续上升

我们在2025年下半年对美国、英国、德国和法国的8000多名专业人士进行了调查：



方法论：调查由Censuswide进行，采访了8,013名全职或兼职就业的专业人士，年龄18岁以上，在上述国家中，至少有1,000名技工和500名Z世代受访者。Censuswide是市场研究学会和英国民意调查委员会的成员，并签署了全球数据质量承诺。



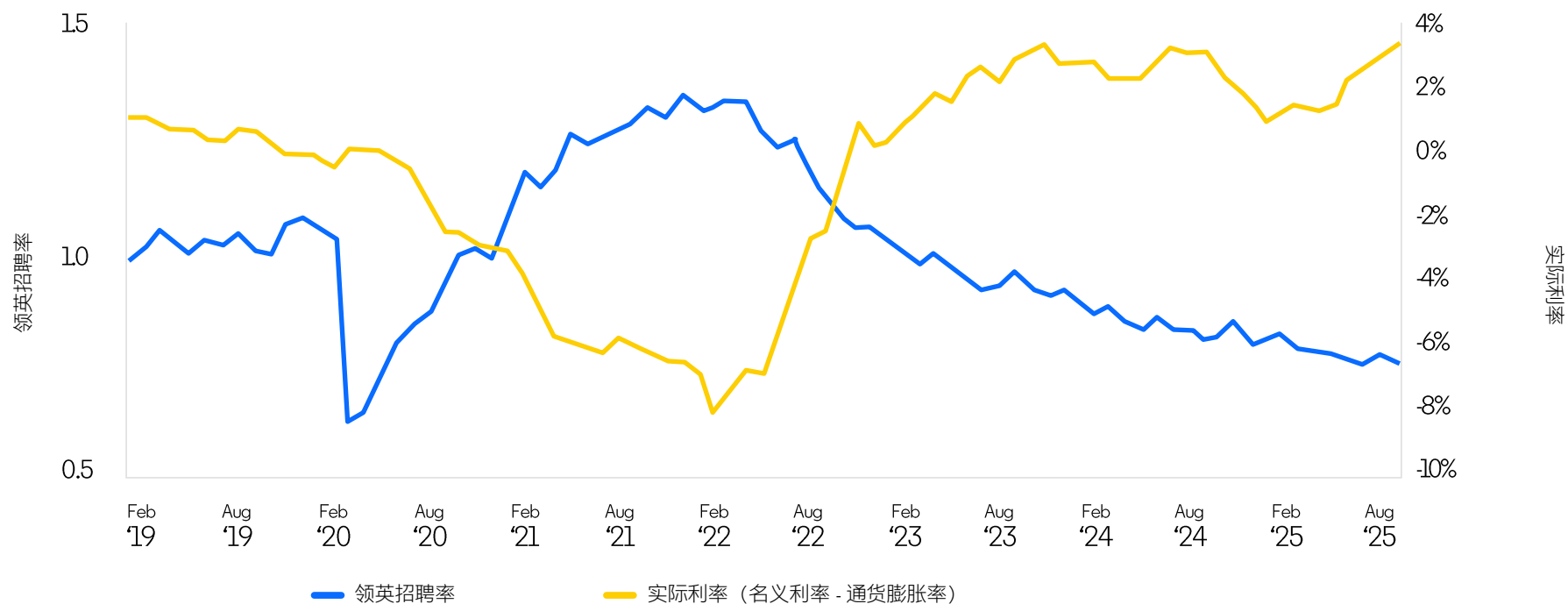
人工智能对美国劳动力的影响： 没有你想象的那么大

一项研究，旨在早期洞察随着AI采用加速，其他国家可能发生的情况。

美国招聘放缓是由宏观条件驱动的，而非人工智能

利率解释了近三年来美国招聘变化的大部分原因。

领英招聘率¹ vs. 实际利率²，2019-2025年



注1：领英招聘率是指美国领英会员中在同月开始新工作并将新雇主添加到其个人资料的人数，除以美国领英会员总数。

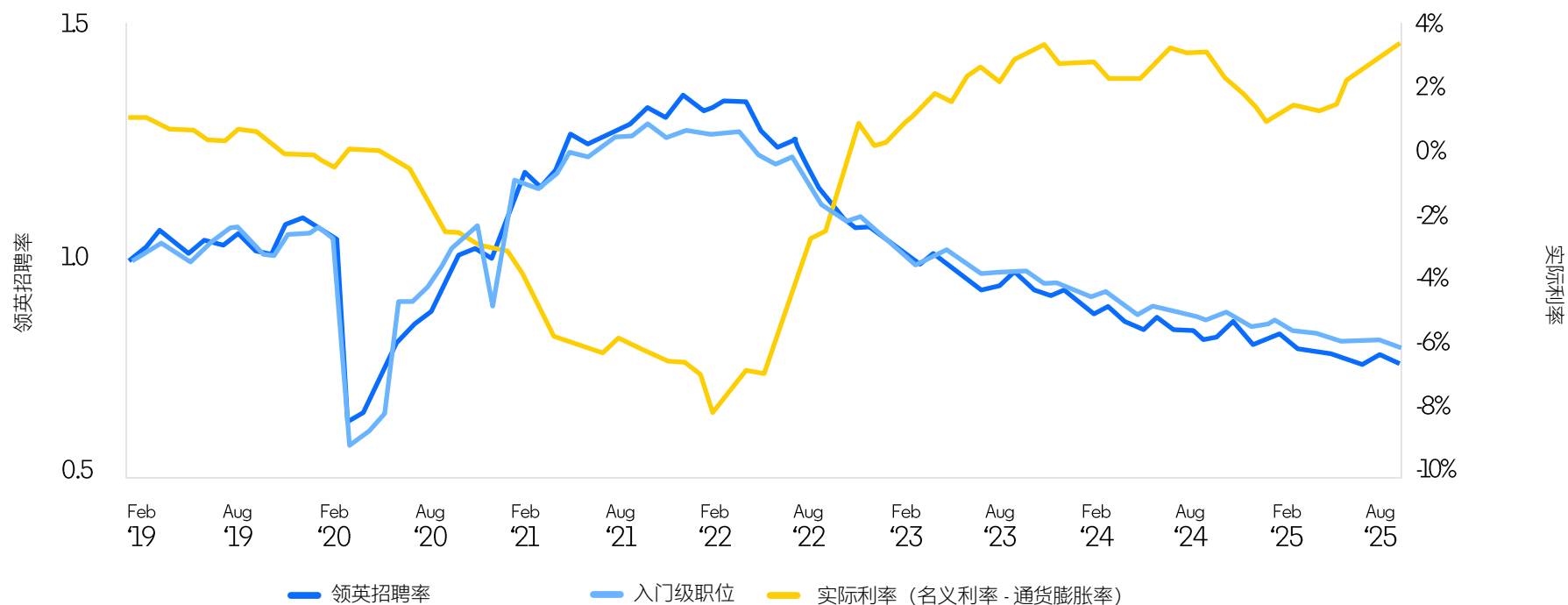
注2：实际利率是有效联邦基金利率减去基于个人消费支出的通胀率。

来源：领英，美联储理事会。

入门级职位并未比经验丰富的职位 受到不成比例的影响

入门级招聘与经验丰富的职位呈现相似的规律。

领英招聘率¹ vs. 实际利率²，2019-2025年



注1: 领英招聘率是指美国领英会员中在同月开始新工作并将新雇主添加到其个人资料的人数，除以美国领英会员总数。

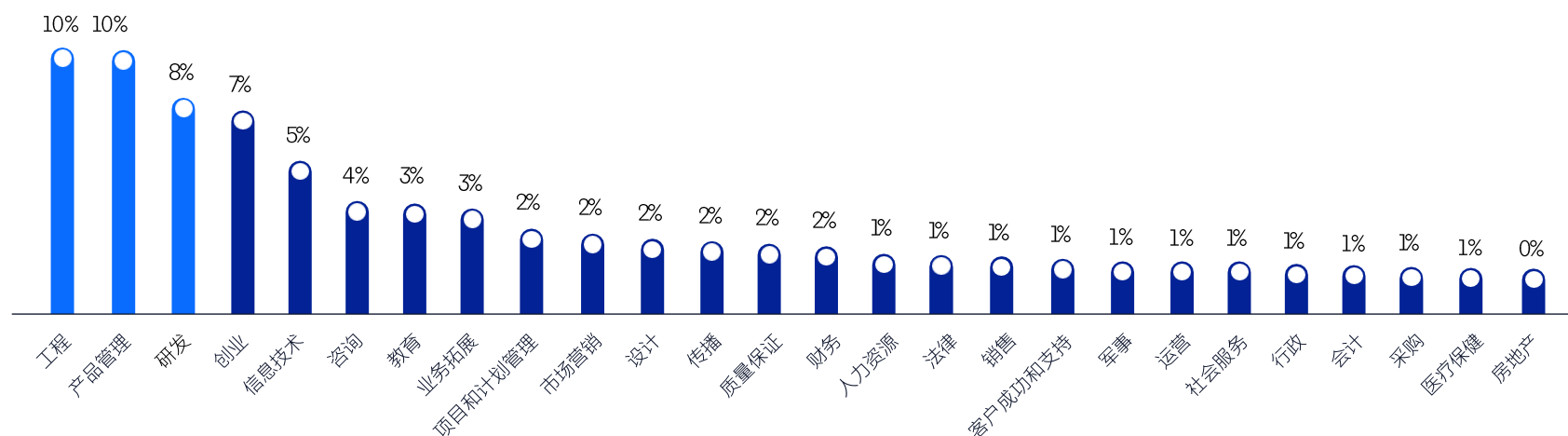
注2: 实际利率是有效联邦基金利率减去基于个人消费支出的通胀率。

来源: 领英, 美联储理事会。

尽管期望很高，但AI采用缓慢，且AI技能仍集中在少数职位职能中

平均而言，3%的美国领英会员列出AI技能。工程（10%）、产品管理（10%）和研究（8%）是排名前三的职位。

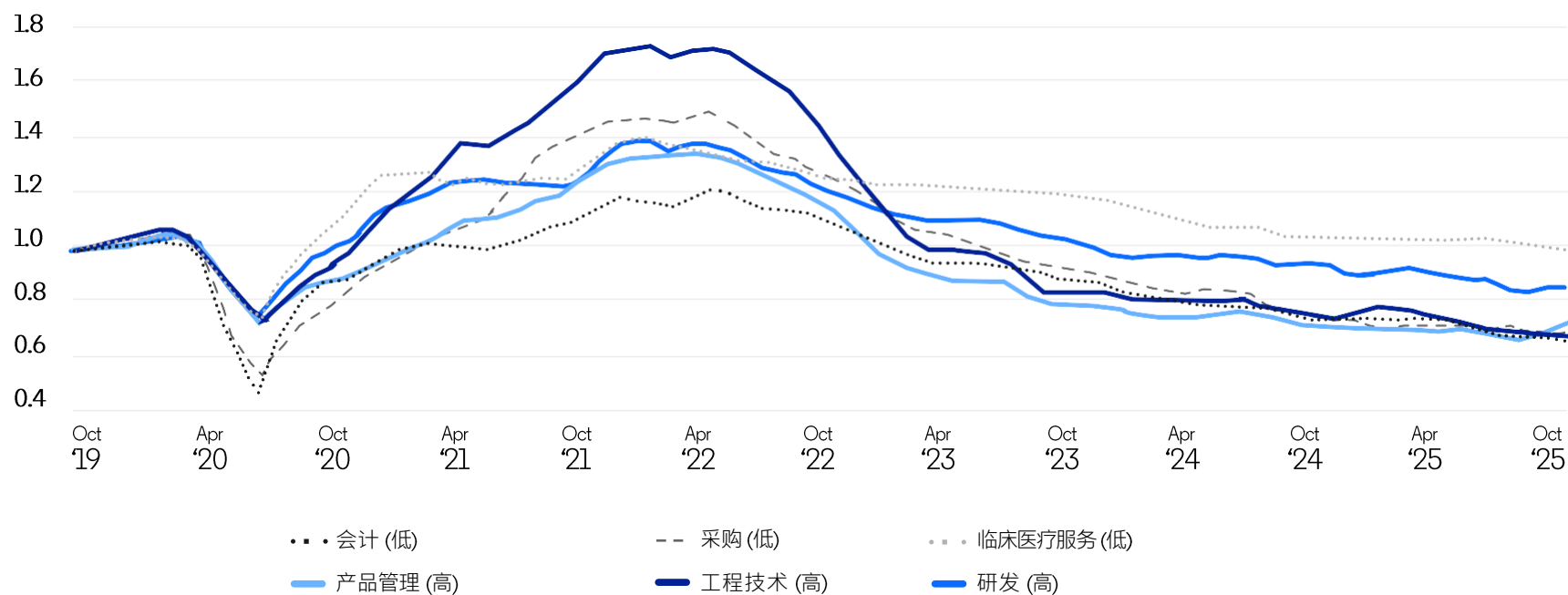
按职能划分的领英会员AI技能占比¹，2025年



注1: 具备AI技能的会员是指至少拥有两项AI工程技能或在AI工程职位任职的会员。

AI采用率高和低的职位职能招聘情况

AI采用率²高和低的职位职能招聘情况¹对比



注1: 领英招聘率计算方式同前, 显示为3个月移动平均值。

注2: AI采用率由该职位职能中在个人资料中添加了AI技能(包括AI工程和AI素养技能)的会员比例来衡量。

当前的招聘放缓是"大洗牌"的余波，而非AI颠覆的结果

全球范围内，大多数职位职能的招聘仍然缓慢。AI暴露度高的职位（行政、客户支持和市场营销）并未出现不成比例的更严重放缓。

当前招聘率与疫情前对比¹

注意：AI应用率最高的5个职位职能已加粗并用黄色标出。

	临床医疗
	教育
	运营
	行政
	法律
	客户成功和支持
	财务
	研发
	销售
	信息技术
	会计
	人力资源
	市场营销
	工程
	咨询
	媒体传播
	产品管理
	项目和计划管理

	20%
	2%
	-5%
	-5%
	-13%
	-13%
	-18%
	-19%
	-22%
	-29%
	-31%
	-31%
	-32%
	-32%
	-34%
	-34%
	-36%
	-36%

注1：领英招聘率计算方式同前，此处对比的是2019年10月至2025年10月的3个月移动平均值。

入门级招聘正在从疫情复苏的高点回归常态

从2016年到2022年，公司新增的入门级员工多于经验丰富的员工。
从2022年到2025年，入门级员工占比温和下降，逐渐回归历史常态。

入门级员工占比变化，2022-2025年

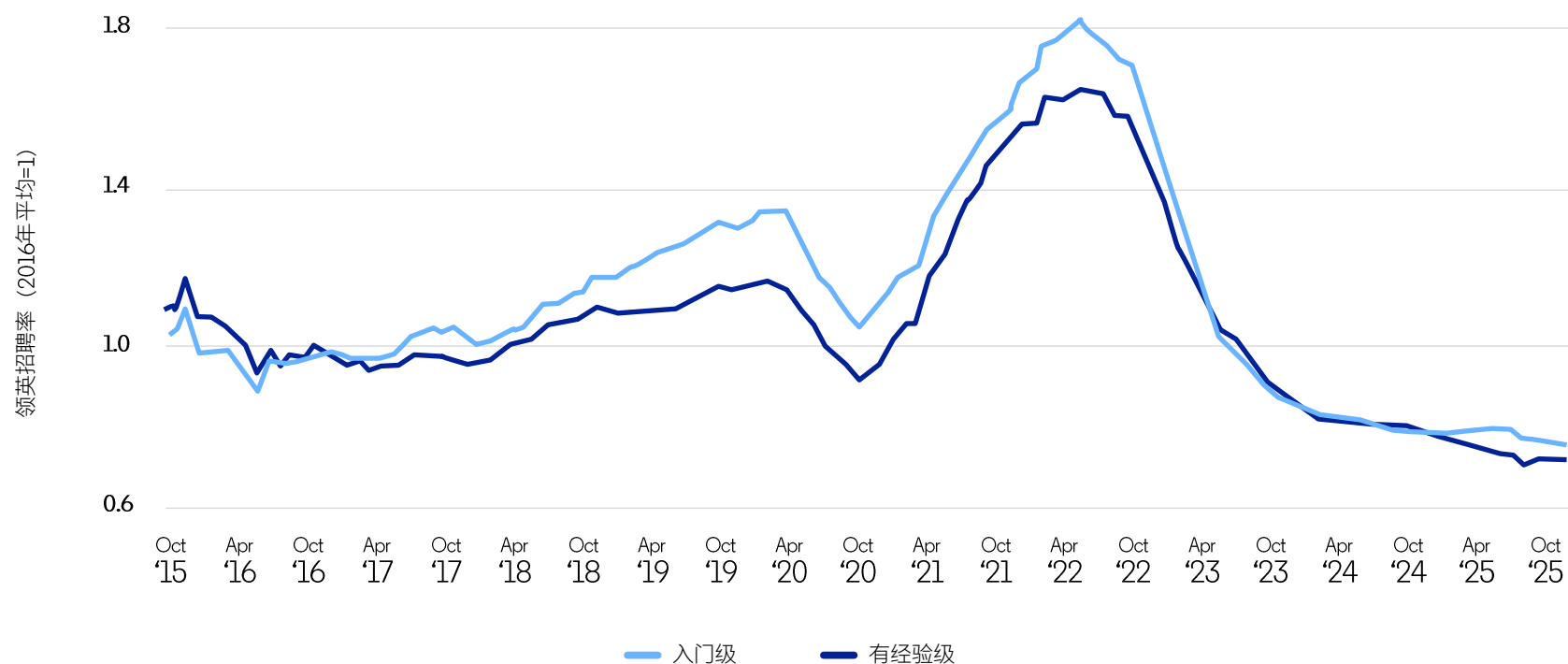
注意：AI应用率最高的5个职位职能已加粗并用黄色标出。

	客户成功和支持
	信息技术
	销售
	研发
	工程
	运营
	行政
	教育
	咨询
	临床医疗
	市场营销
	项目和计划管理
	财务
	法律
	人力资源
	会计
	产品管理
	媒体传播

	1.1 ppt
	0.6 ppt
	0.5 ppt
	0.4 ppt
	0.4 ppt
	0.1 ppt
	0.0 ppt
	0.0 ppt
	-0.1 ppt
	-0.2 ppt
	-0.3 ppt
	-0.5 ppt
	-0.6 ppt
	-0.8 ppt
	-1.4 ppt
	-1.4 ppt
	-1.5 ppt
	-1.5 ppt

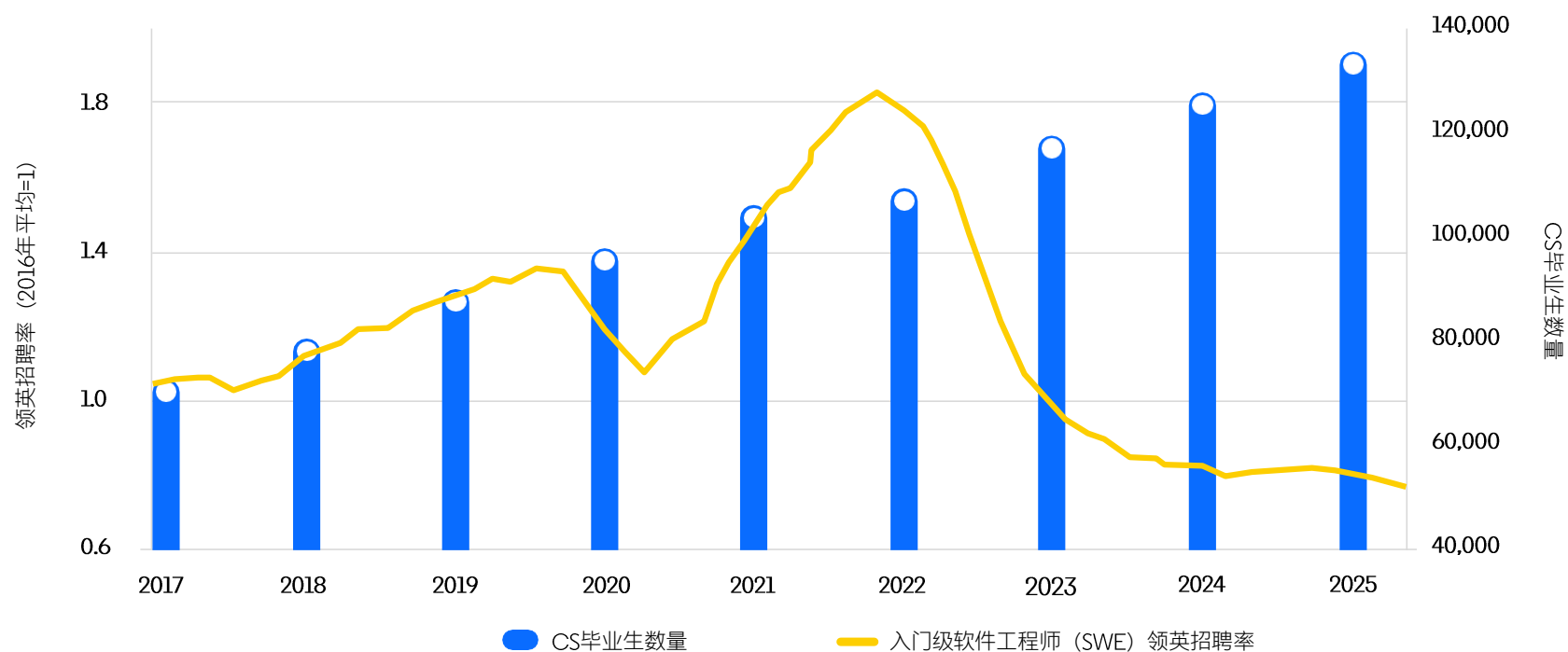
对于软件工程师而言，入门级和经验丰富的职位现在面临相似的招聘条件

入门级软件工程师的招聘从2010年代末开始超过经验丰富的职位，但随着整体需求疲软，两者条件趋于一致。

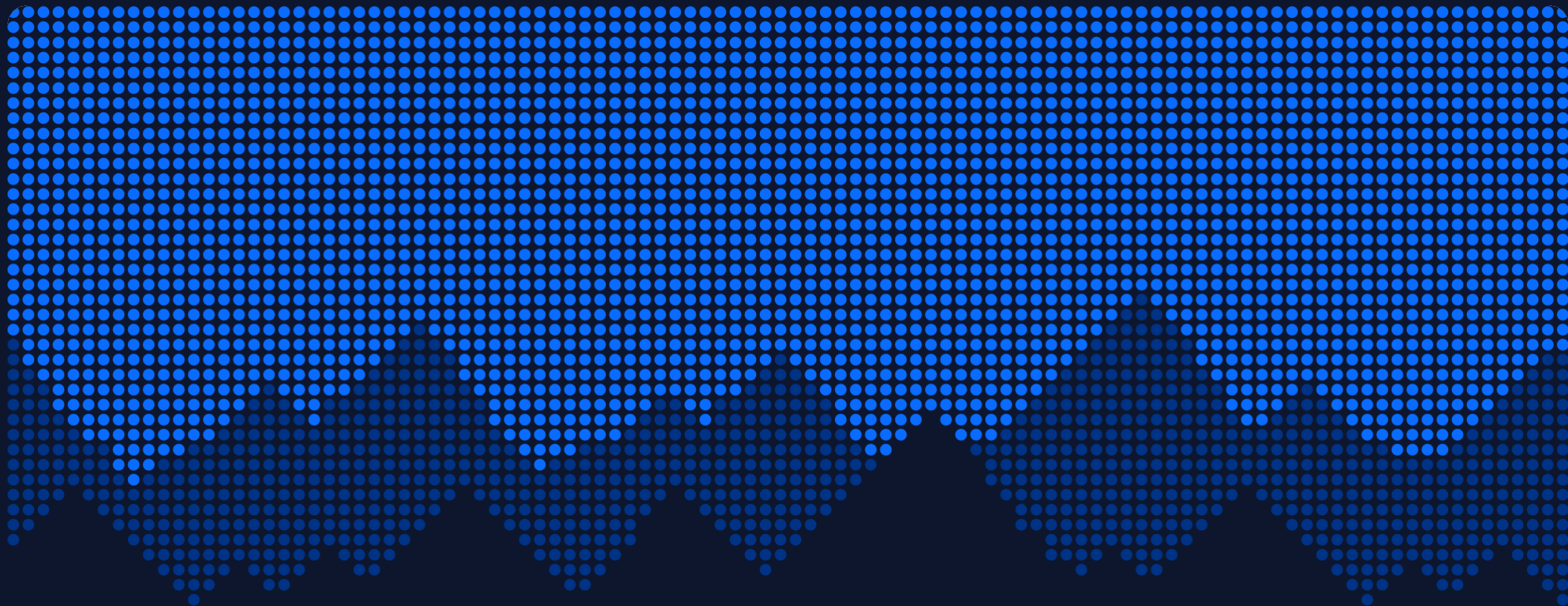


计算机科学毕业生创历史新高， 而软件招聘达到历史低点

计算机科学（CS）毕业生数量创纪录，而入门级软件工程师（SWE）的招聘却出现降温。



来源：领英，国家教育统计中心。2023-2025年CS毕业生数量基于历史趋势的线性预测。



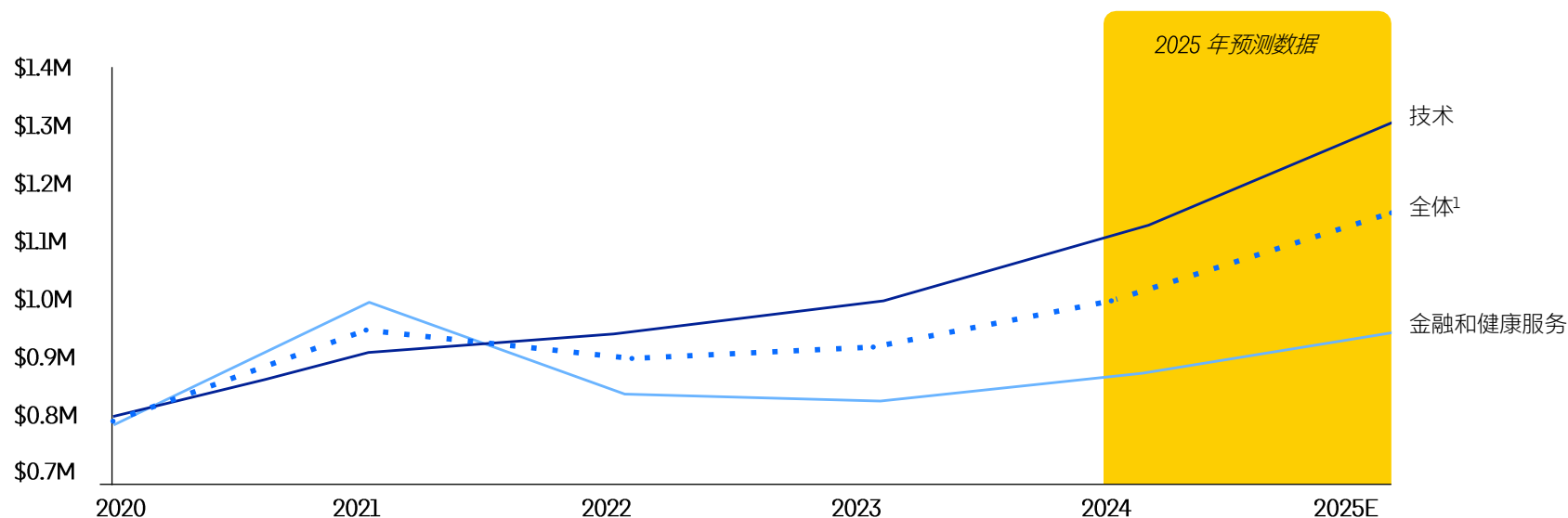
全球洞察

全球劳动力演进趋势

《财富》100强中的技术、金融服务和医疗保健公司收入增长快于员工人数增长，推动了效率提升

技术行业领先，平均每名全职员工的收入大幅上升：从2023年到2024年，收入平均增长15%，而员工人数增长6%。

《财富》100强公司平均每名员工收入¹，2020年至2025年

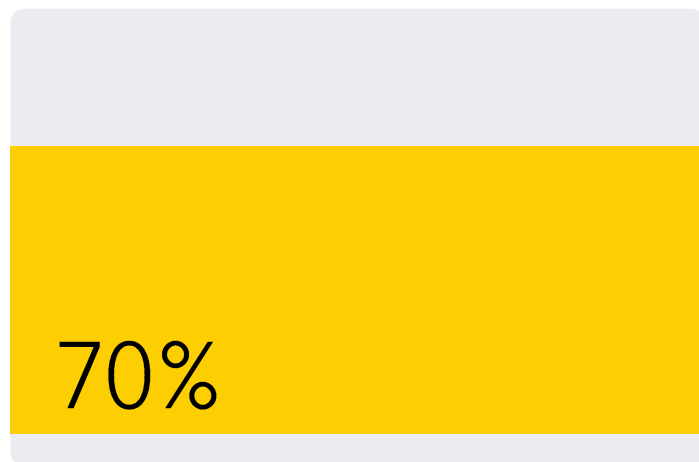


注1: 由于数据覆盖率低，不包括消费、工业和能源行业。CY25E数据反映了Q1-Q2的公开文件（10-Q）收入和Q4收入的公开指引。
来源：领英，10-Q公开文件。

高管期望AI能维持效率提升，大约一半的美国员工对AI的益处持乐观态度

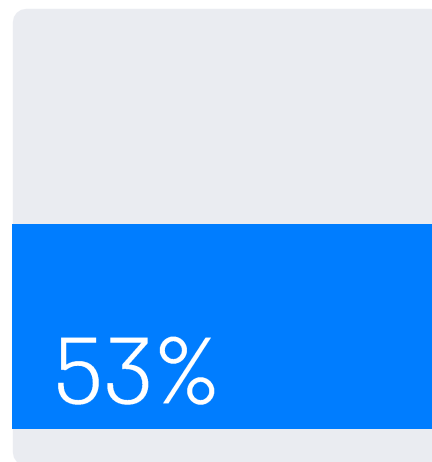
我们在2025年9月/10月对领英会员进行了关于他们对AI的看法和体验的调查。

全球高管：

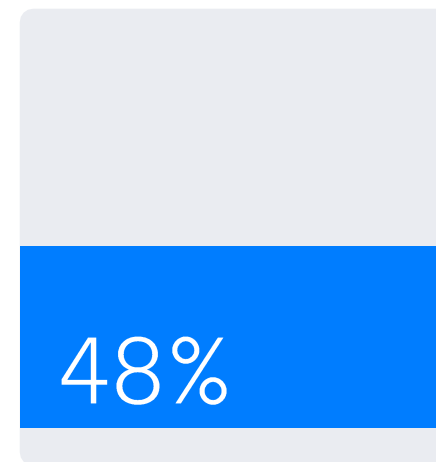


相信AI工具能提高员工效率

美国专业人士：



将主动在未来6个月内学习新的AI技能

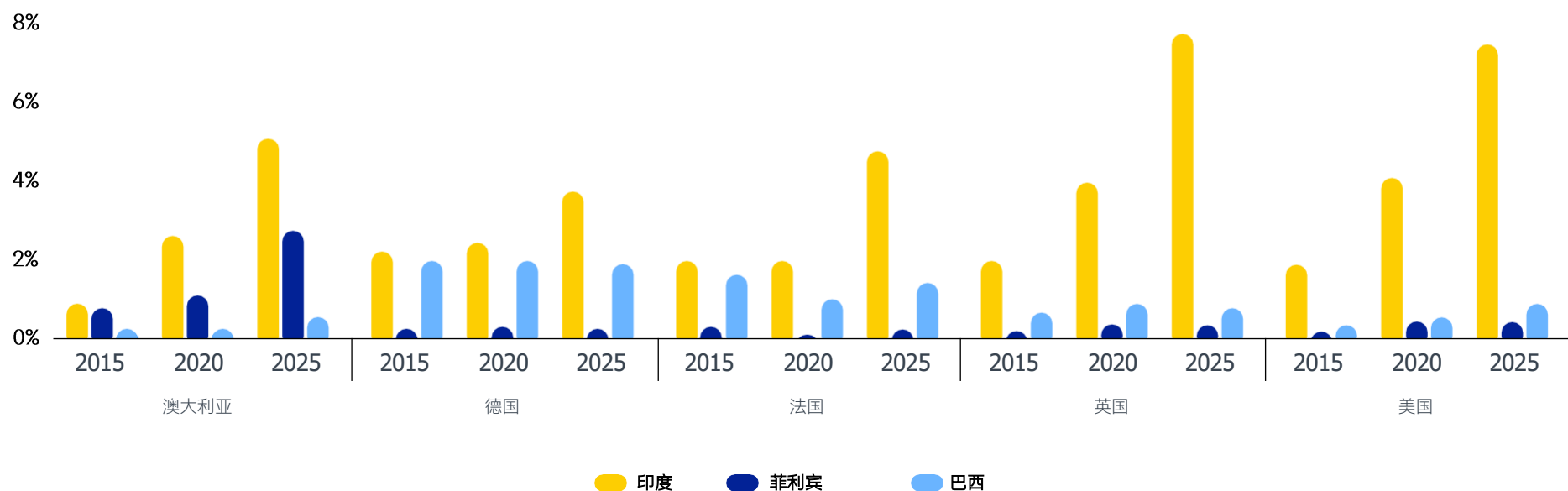


相信AI技能将帮助他们在职业生涯中成长

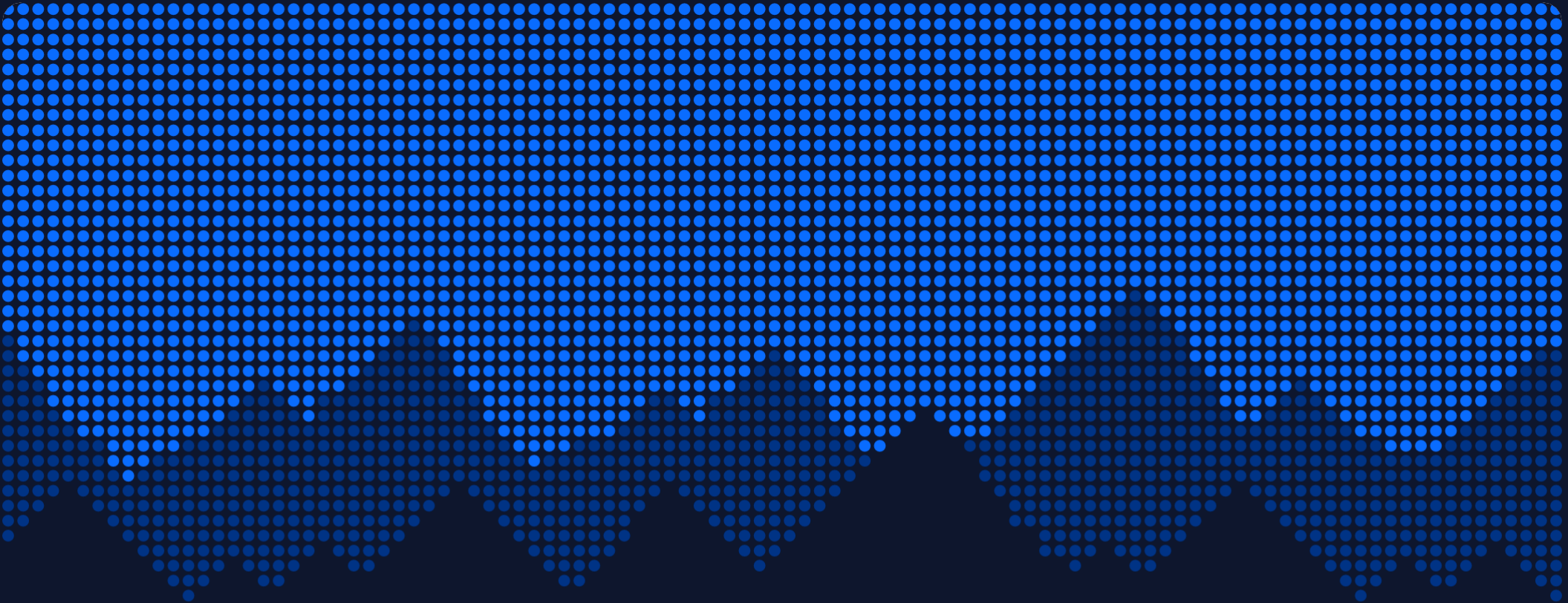
疫情加速了公司拥抱全球团队 ——招聘青睐印度

主要经济体在印度的新招聘¹份额有所增长，而国内招聘份额保持稳定（英国、澳大利亚）、上升（德国、法国）和下降（美国）。

总部在所在地以外地区招聘份额占比



注1: 涵盖以下行业: 技术与媒体、专业服务、制造业和金融服务, 针对美国、澳大利亚、德国、法国、英国等国。



把握当下趋势
领航未来

公司日益重视AI素养和适应性、以人为本的技能，以发展其劳动力

美国增长最快的五大技能:

技能	最合适的岗位
1 AI素养	软件工程师、产品经理、CEO
2 冲突缓解	客户服务代表、行政助理、项目经理
3 适应性	教师、行政助理、项目经理
4 流程优化	运营经理、项目经理、CEO
5 创新思维	创意总监、教师、作家

全球有7500万专业人士从其创作内容中获得收入（其中400万为全职），自2021年以来，领英个人资料中添加"创作者"的数量增加了90%

公司越来越多地雇佣内容创作者，使"创作者"既成为一种独立的职业，也成为公司内部的职位。

7500万 从其内容中获得收入的创作者

400万 全职创作者
(包括独立及企业)

+90% 2021年至2025年在领英资料中添加"创作者"的会员

Alpha世代最向往的10大工作

内容创作占据了Alpha世代最向往工作的前10名中的3个：

1. Youtube主播
2. TikTok创作者
3. 医生/护士
4. APP和游戏开发者
5. 企业家
6. 艺术家
7. 职业运动员
8. 网络游戏主播
9. 音乐家
10. 教师

对AI知识和技能的兴趣在创作与内容分享、目标设定和学习方面激增

过去一年，领英上AI相关内容的分享、劳动者中设定AI相关目标的比例，以及花在AI相关学习课程上的时间都在加速增长。

内容创作

+66% YoY

AI相关主题的原创知识帖在领英（仅英文）的份额同比增长

高互动量内容创作者核心选题方向

- ◆ 人工智能在各行业的应用价值
- ◆ 初创企业增长逻辑与商业策略
- ◆ 经济与金融市场运行规律

目标设定

+40% YoY

设定AI相关目标（在领英学习职业中心）的员工份额同比增长

技能建设

+92% YoY

观看AI相关课程（在领英学习上）所花费的学习时间份额同比增长

随着职位申请量增加，人脉网络在招聘中扮演着越来越重要的角色

通常来说，如果求职者在职位申请前已经与某公司的员工有在领英联系，那么他们被该公司录用的可能性是直接申请的**3.6倍**。

