

2025年 AI人才流动报告

2025年9月

脉脉高聘人才智库

特别提醒



人事部工具箱
HR TOOLS

500+报告
100+文档
10+服务商

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



目录

part1	市场现状： 供需两旺	
	供需两旺： AI新发岗位量年增10倍， 简历投递量年增11倍·····	2
	虚位以待： 超1000家企业， 在脉脉发布AI相关岗位超7.2万个·····	3
	加速AI化： 大厂新发岗位AI渗透率超12%， 中厂AI岗位量暴涨13倍·····	4
	跳槽心切： AI人才平均司龄2年， 超6成有意跳槽·····	5
	行业需求： 纯互联网AI岗位量最多， 新金融科技AI岗位占比最高·····	6
	抢年轻人： 过半应届岗月薪超5万， 四分之一实习岗月薪过万·····	7
	学历门槛： 硕博学历要求占比38%， 校招占比45%·····	8
part2	企业需求： 算法为王	
	热招岗位： 算法占据半壁江山， 应用岗位需求增多·····	10
	人才稀缺： 搜广推算法、AI Infra、垂类场景算法·····	11
	高薪岗位： AI科学家/负责人平均月薪超13万， 算法类岗位霸榜·····	12
	“钱”途光明： 算法不仅赚得多涨得也多， 近7成人涨薪， 约2成人涨薪30%·····	13
	机会变多： 非技术岗位量同比涨7.7倍， 产品、运营和设计岗位最多·····	14
part3	择业考量： 雇主口碑	
	AI人才求职三大关键因素： 薪酬福利、成长空间、技术氛围·····	16
	高薪公司： 外企、大厂、垂类小巨头竞相发力·····	17
	热招公司： 互联网大厂主导， 字节、小红书、阿里位列TOP3·····	18
	值得去AI雇主： 字节、腾讯、京东位列前三， 硬件企业展现竞争力·····	20

研究方法：

本报告数据来源于脉脉站内人才大数据、问卷调研、专家访谈。其中，用户调研面向脉脉平台AI从业者定向推送，共回收有效问卷279份。

脉脉对“新经济行业”的定义：利用互联网、大数据、云计算、人工智能等技术，诞生出新产品、新业态、新商业模式的行业。现阶段，脉脉的新经济行业为：纯互联网/游戏/新金融科技/电子商务&新零售/新生活服务/企业数字化服务/通信/电子/人工智能/智能硬件智能家电/新能源汽车/新医疗服务/新生物医药/新品牌/新能源/投资&FA/猎头/证券经纪/咨询/审计/新广告营销。

指标释义：

人才供需比=人才投递量/企业新发岗位量。人才供需比>1，说明供大于求；<1，说明供给小于需求。人才供需比越高，说明求职竞争越激烈。

招聘指数=新发岗位量/固定系数。同一时间段内，招聘指数越大，说明新发岗位量越多，吸纳人才的能力越强。

新发岗位平均薪资=（新发岗位平均最低薪资+新发岗位平均最高薪资）/2

隐私保护与免责声明：

本报告数据均脱敏且不涉及个人隐私与企业非公开信息，且遵循相关法律法规要求。数据有效性受到研究方法及脉脉平台用户构成等因素影响，并不能保证完整地反映现状及未来，仅供参考。数据及分析结论不构成任何投资建议。文中所引用的言论内容仅代表嘉宾个人观点，与脉脉平台无关。如果您需要对报告内容或数据有具体建议，或需要索取更多资料，请与脉脉官方联系。

岗位与人才筛选方法：

采用关键词筛选机制，确保仅纳入与AI直接相关的岗位及人才：

岗位数据：岗位名称、岗位描述中，需命中至少一个专有关键词或者两个关键词组合（通用关键词+行业关键词）

人才数据：过往履历、求职简历中，需命中至少一个专有关键词或者两个关键词组合（通用关键词+行业关键词）

关键词列表：

专有关键词： AIGC|AI产品经理|计算机视觉|机器学习|深度学习|句法分析|词性标注|词汇标注|情感分析|语义理解|文本翻译|文本生成|语义解析|命名实体识别|事件抽取|关系抽取|问答系统|自然语言生成|语法规则|神经机器翻译|预训练模型|大规模语言模型|模型微调|模型融合|知识嵌入|模型压缩|模型量化|分布式训练|模型加速|超参数调优|模型架构设计|智能语言模型|数据增强|模型解释性|模型迁移|大语言模型应用|模型推理|云原生模型训练|模型集成|大模型服务化|模型风险管理|模型监控|模型稳定性|语义分析|语音识别|语义分割|多模态|视频生成|openNLP|自然语言处理|NLP|Scikit learn|语音增强|Kernel Methods|图像识别|联邦学习|强化学习|TensorFlow|Random Forest|迁移学习|卷积神经网络架构搜索|NAS|Unsupervised Learning|生成对抗网络|GAN|语音合成|Neural Networks|循环神经网络|RNN|自然语言理解|NLU|自然语言生成|NLG|超参数优化|图神经网络|GNN|Word2Vec|支持向量机|推荐系统|多任务学习|无监督学习|端到端算法|视觉大语言模型|世界模型|神经网络|模仿学习|LLM|PyTorch|提示工程|Prompt Engineering|AI伦理|AutoML|自动编码器|Autoencoder|模型预测控制|模型算法|Diffusion|ViT|SAM|DQN|LSTM|ResNet|Transformer|Triton|FSDP|ZeRO|Deepspeed|Megatron|MoE架构|Fine-tuning|Agent|LangChain|Llama|Index|AutoGPT|Eino|MLLM|RAG|Infra|ControlNet|感知算法|决策规划|视觉感知|算法工程化|环视感知|机器人算法|VLM|VLA|空间智能建图算法|BEV感知|Occupancy|目标检测|行人检测|轨迹预测|行为预测|决策控制|避障|自主导航|planning|MPC

通用关键词： 云计算|高性能计算|边缘计算|多传感器融合|模型优化|CUDA|运动控制算法|仿真|数据清洗|算法工程师|算法研究员|图像处理|SLAM|BERT|决策树|随机森林|K-means|主成分分析|SVM|时间序列分析|特征工程|文本分类|规划控制算法|智能计算

行业关键词： AI|人工智能



p a r t 1

—

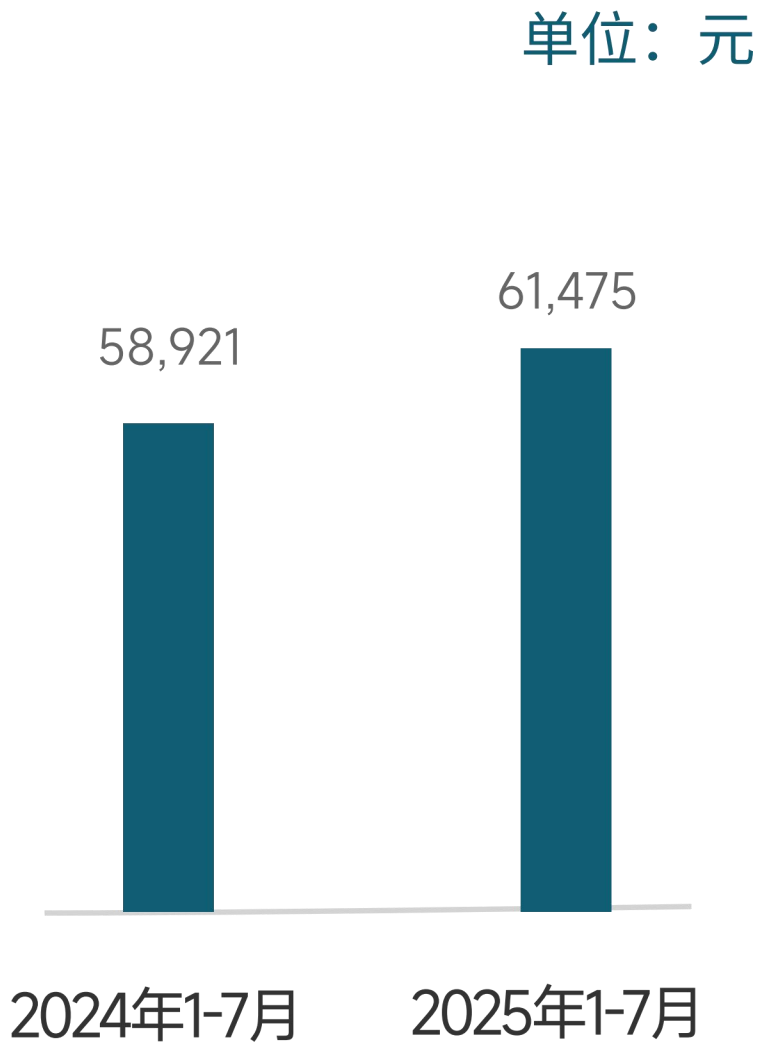
市场现状:供需两旺

供需两旺: AI新发岗位量年增10倍, 简历投递量年增11倍

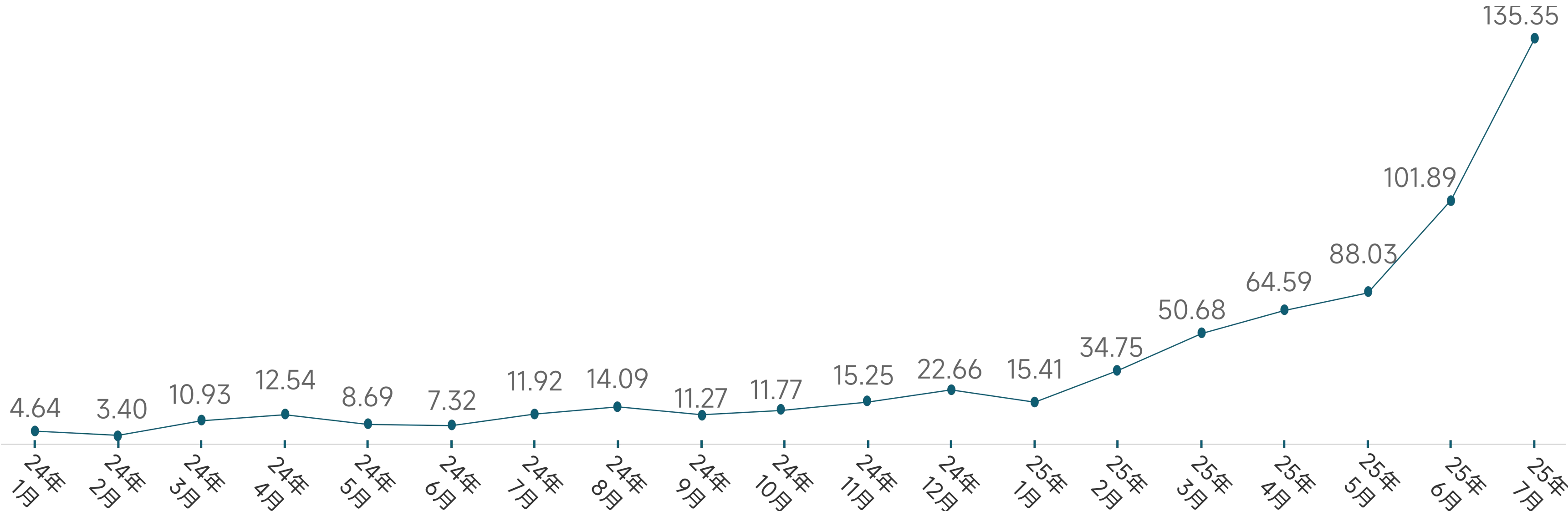
2025年以来, AI新发岗位量呈爆发式增长, 2月是关键转折点, 此后新发岗位量连续6个月两位数增长。2025年7月, AI相关岗位量同比增幅已超过10倍。AI人才市场供需两旺, 新发岗位量暴涨的同时简历投递量也暴涨了11倍, 因此人才供需比不降反增。2024年1-7月, 平均人才供需比为1.00, 即人岗平衡; 而2025年1-7月, 供需比升为1.11, 即人多于岗。

从薪酬来看, AI领域新发岗位平均月薪为61,475元, 相较2024年1-7月的58,921元增长4.33%, AI领域人才整体薪资受到企业需求增加的影响, 持续走高。

nl, AI领域新发岗位平均月薪



nl, 2024年1月-2025年7月, AI岗位招聘指数逐月变化



数据来源: 脉脉高聘人才智库 统计时间: 2024年1月-2025年7月 新发岗位平均月薪= (新发岗位平均最低月薪+新发岗位平均最高月薪) / 2 招聘指数=新发岗位量/固定系数

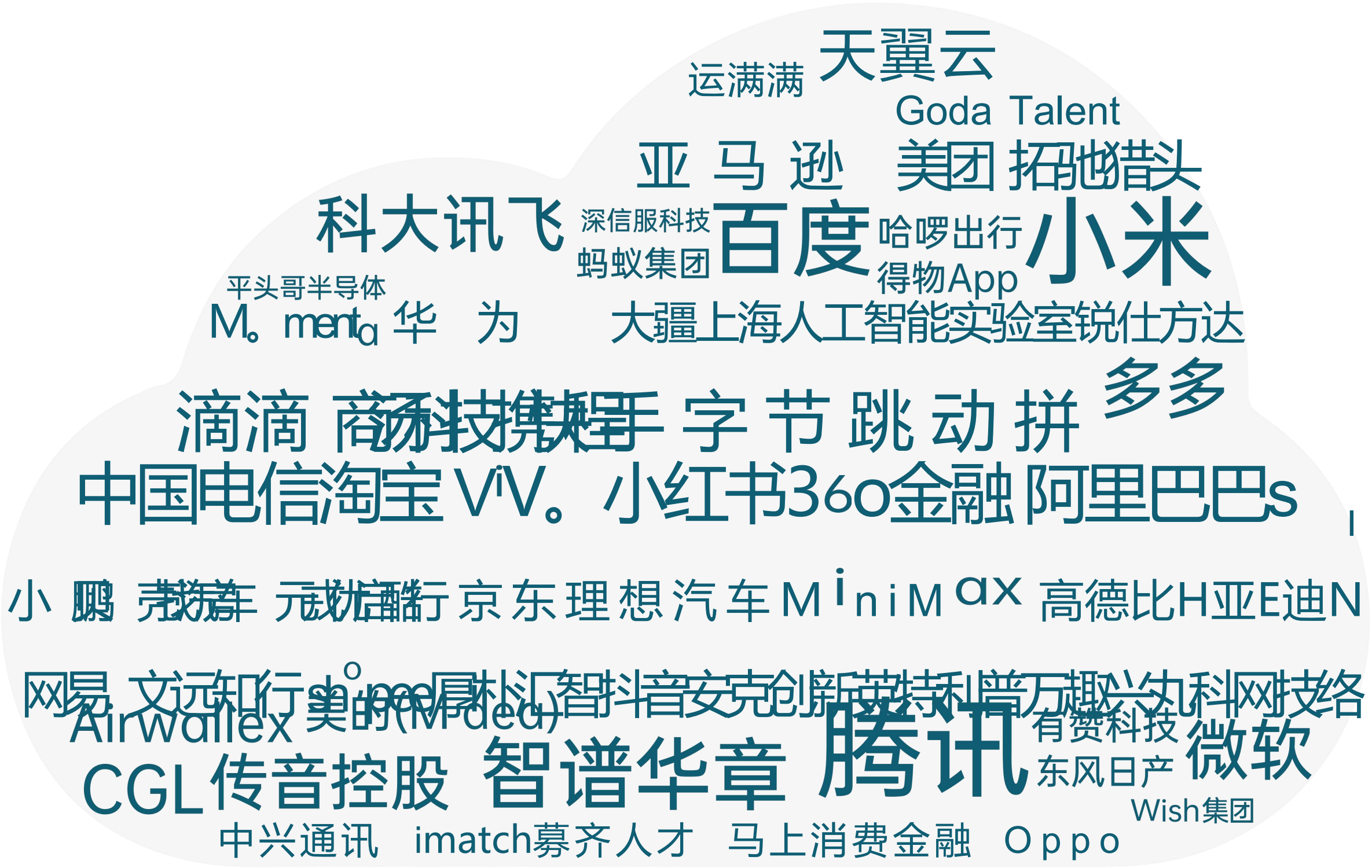
虚位以待:超1000家企业, 在脉脉发布AI相关岗位超7.2万个

截至2025年7月, 脉脉上已有超1000家企业累计发布AI相关岗位7.2万个, 且数量持续增长。

这些企业涵盖互联网大厂(如字节跳动、小红书、阿里巴巴、腾讯、美团、京东), 车企(如比亚迪、小鹏汽车、理想汽车、小米), 智驾企业(如元戎启行、文远知行、Momenta、地平线), 外企(如微软、亚马逊、英伟达、三星)以及AI垂类企业(如智谱华章、MiniMax)。

同时, 英特利普、厚朴汇智、华世先达、募齐人才、锐仕方达等猎头公司也发布了大量AI领域的中高端岗位。

企业发布的岗位类型也很多元, 包括算法、机器学习等技术类岗位, 和产品经理、产品运营、交互设计、财务、法务等非技术岗位。

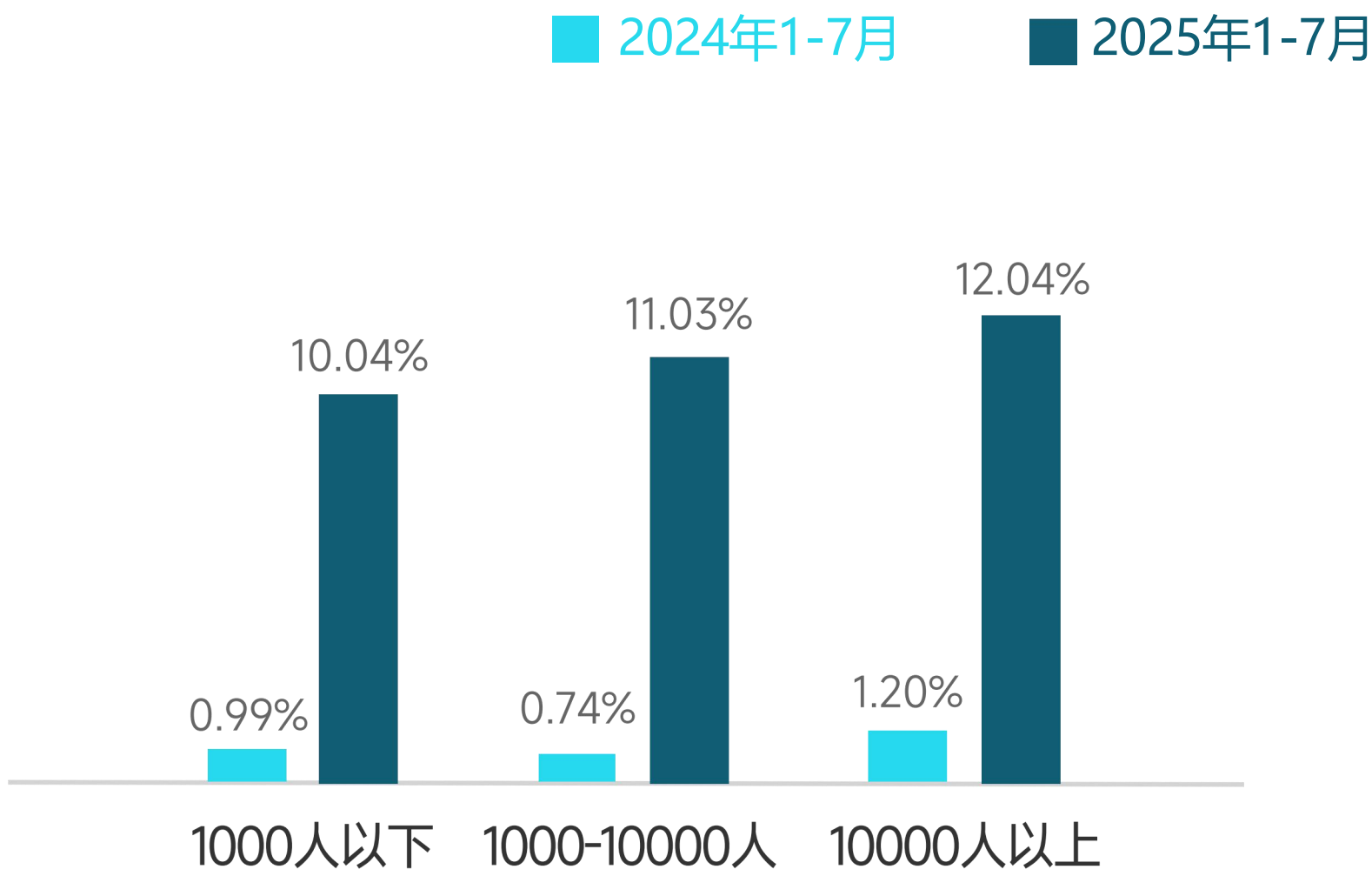


加速AI化: 大厂新发岗位AI渗透率超12%, 中厂AI岗位量暴涨13倍

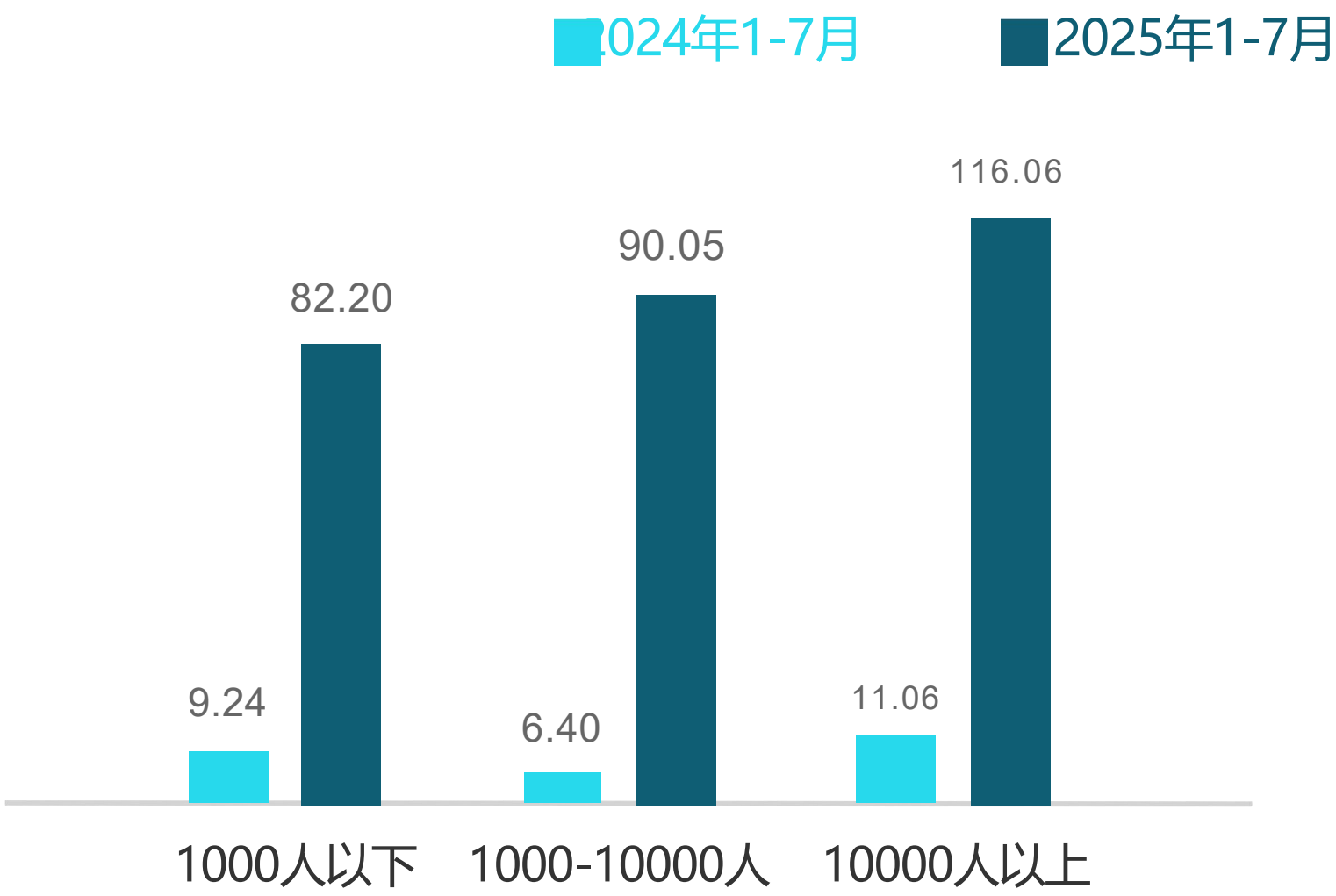
企业新发岗位AI渗透率和招聘指数在2025年1-7月均呈现显著增长趋势。其中，新发岗位AI渗透率相较2024年同期平均增长10倍以上，且企业规模越大，新发岗位AI渗透率越高。具体而言，2025年1-7月，1000人以下企业的新发岗位AI渗透率从0.99%升至10.04%，1000-10000人的企业则从0.74%提升至11.03%，10000人以上的大型企业更是从1.20%上升至12.04%。

2025年1-7月，AI岗位招聘指数相较2024年同期大幅增长：千人以下规模企业增长7.9倍，1000-10000人规模企业增长13.1倍，万人以上大型企业增长9.5倍。

i. 不同规模企业新发岗位AI渗透率对比



ii. 不同规模企业AI岗位招聘指数对比



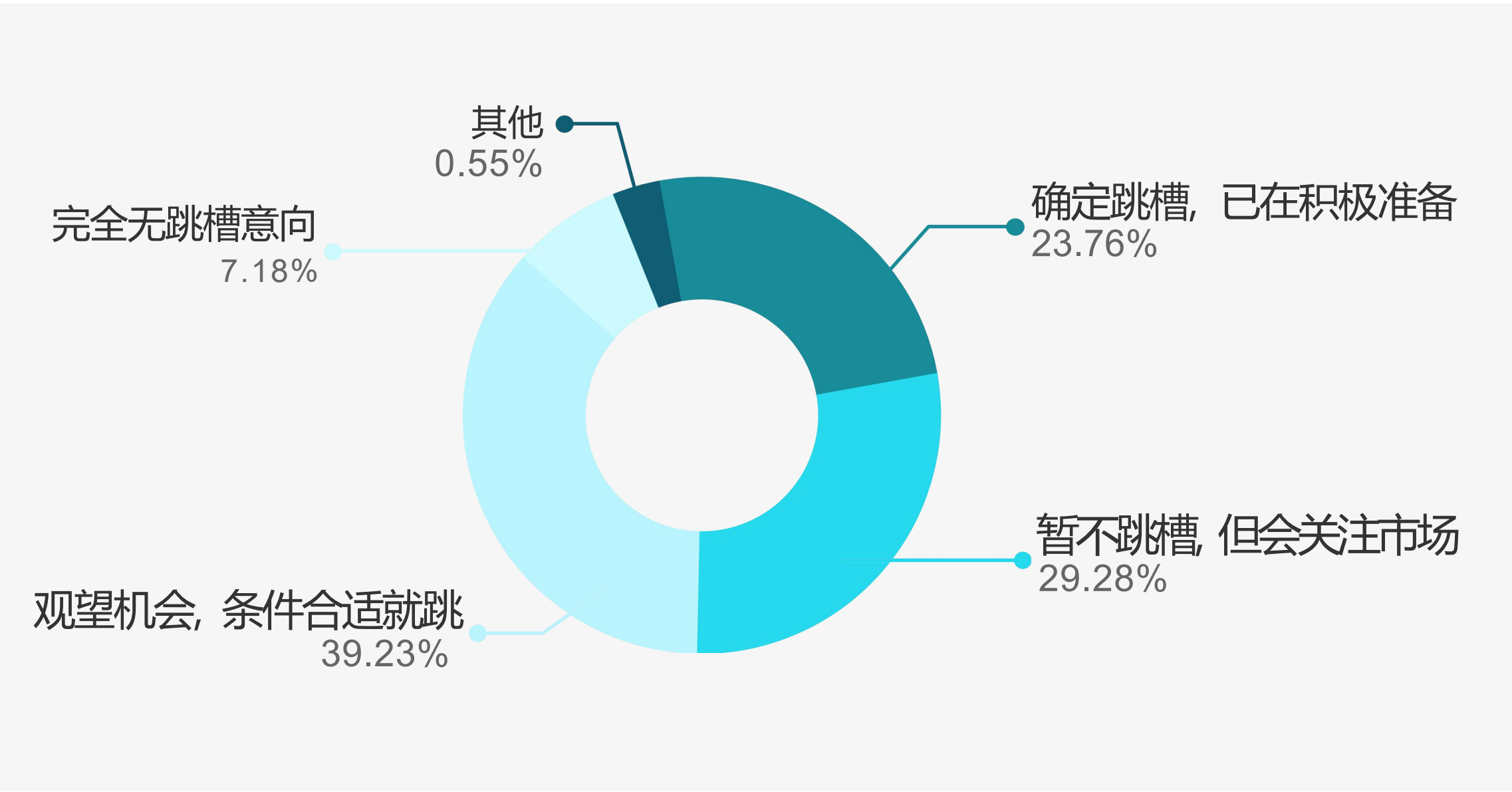
跳槽心切: AI人才平均司龄2年, 超6成有意跳槽

AI人才平均在职时长为2.02年, 显著低于新经济领域人才的平均在职时长2.91年。

AI人才的跳槽意愿普遍较强, 62.99%的被调研用户表示在未来一年中有跳槽计划。其中, 23.76%确定跳槽, 39.23%已在观望机会。完全无跳槽意向的人才占比仅为7.18%。

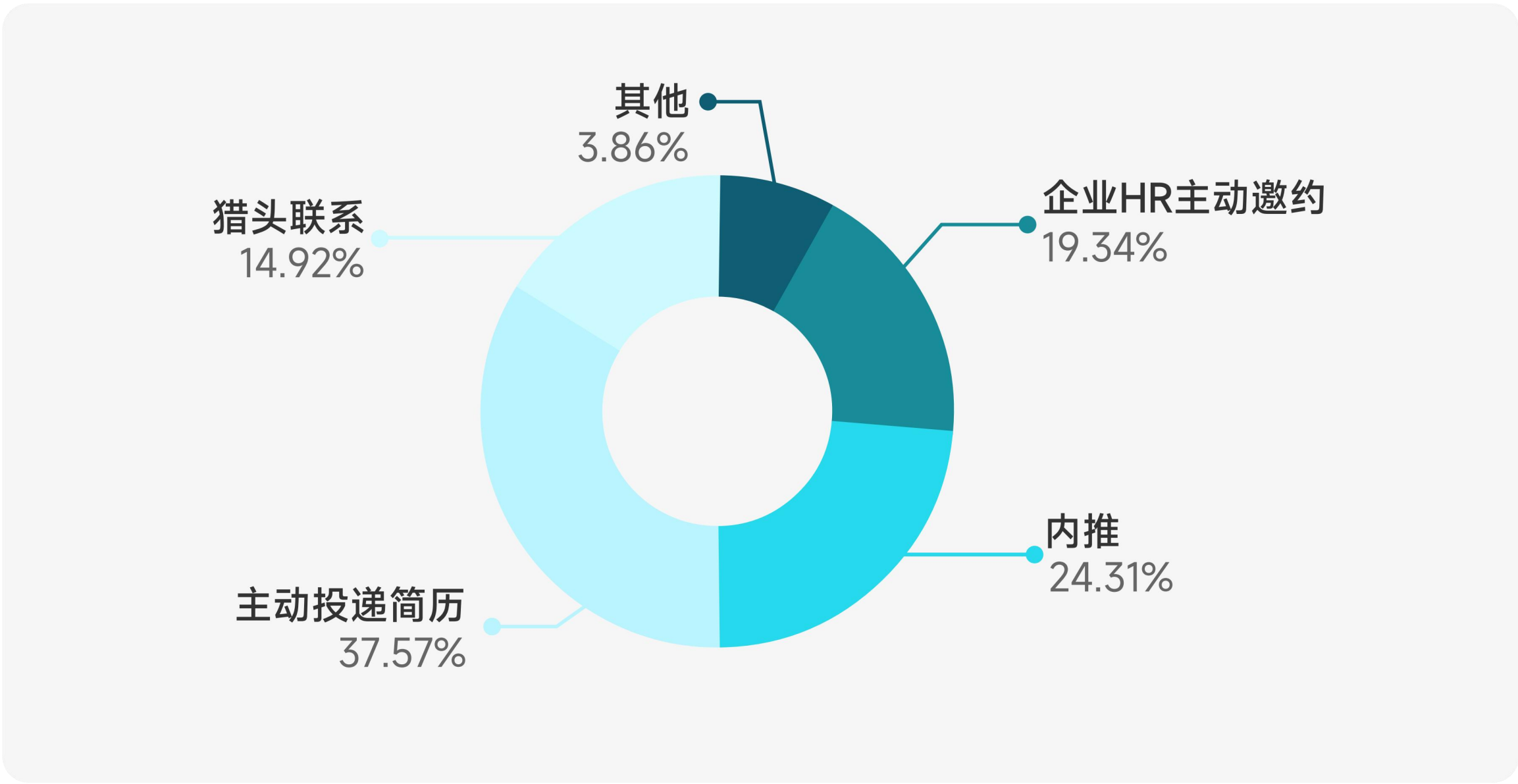
对于现有工作的获取渠道, 内推 (24.31%)、HR主动邀约 (19.34%)、猎头联系 (14.92%) 等被动求职方式合计占比过半, 达到58.57%, 远超“主动投递简历”的37.57%。

nl, AI人才跳槽意向分布



Q: 未来一年, 您是否有跳槽计划?[单选题 N=279]

nl, AI人求职方式分布



Q: 您目前这份工作是通过什么渠道获得的?[单选题] N=279

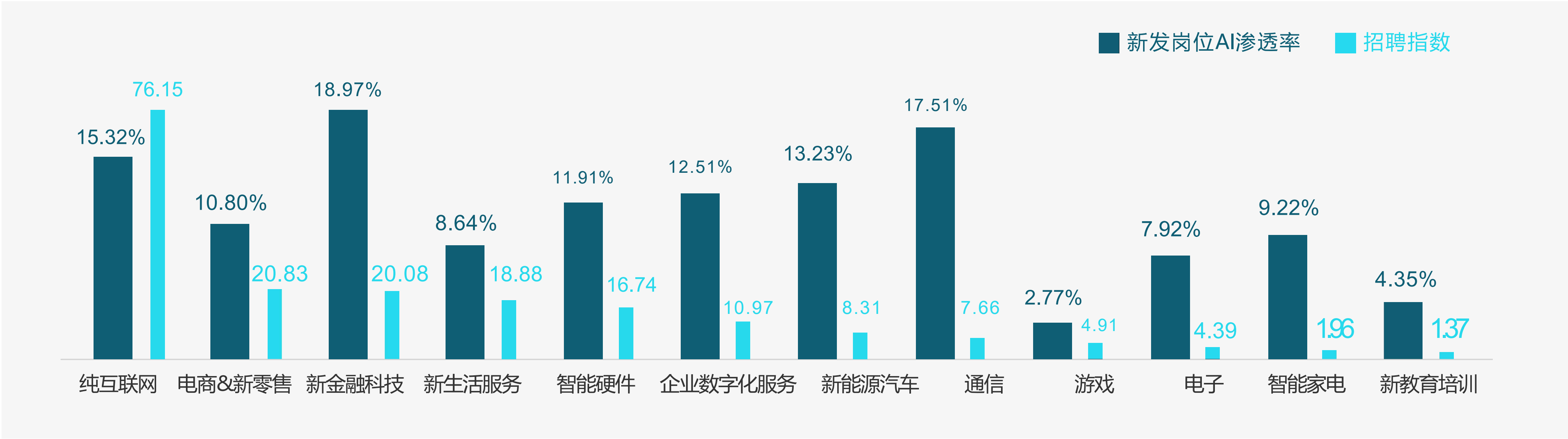
行业需求:纯互联网AI岗位量最多，新金融科技AI岗位占比最高

不同新经济行业对AI人才的需求存在较大差异。

从招聘规模来看，纯互联网行业依然是吸纳AI人才的“大户”，2025年1-7月新发AI岗位数量遥遥领先，招聘指数为76.15。电子商务&新零售（20.83）、新金融科技（20.08）位列二、三。

从新发岗位AI渗透率来看，AI岗位需求占比较高的行业多集中在AI提效较多的领域，如新金融科技（18.97%）、通信（17.51%）和纯互联网（15.32%）。纯互联网、电商&新零售、新金融科技行业两个指标都较高，显示这三个行业的AI渗透程度较高。

2025年1-7月, 不同行业新发岗位AI渗透率和AI岗位招聘指数

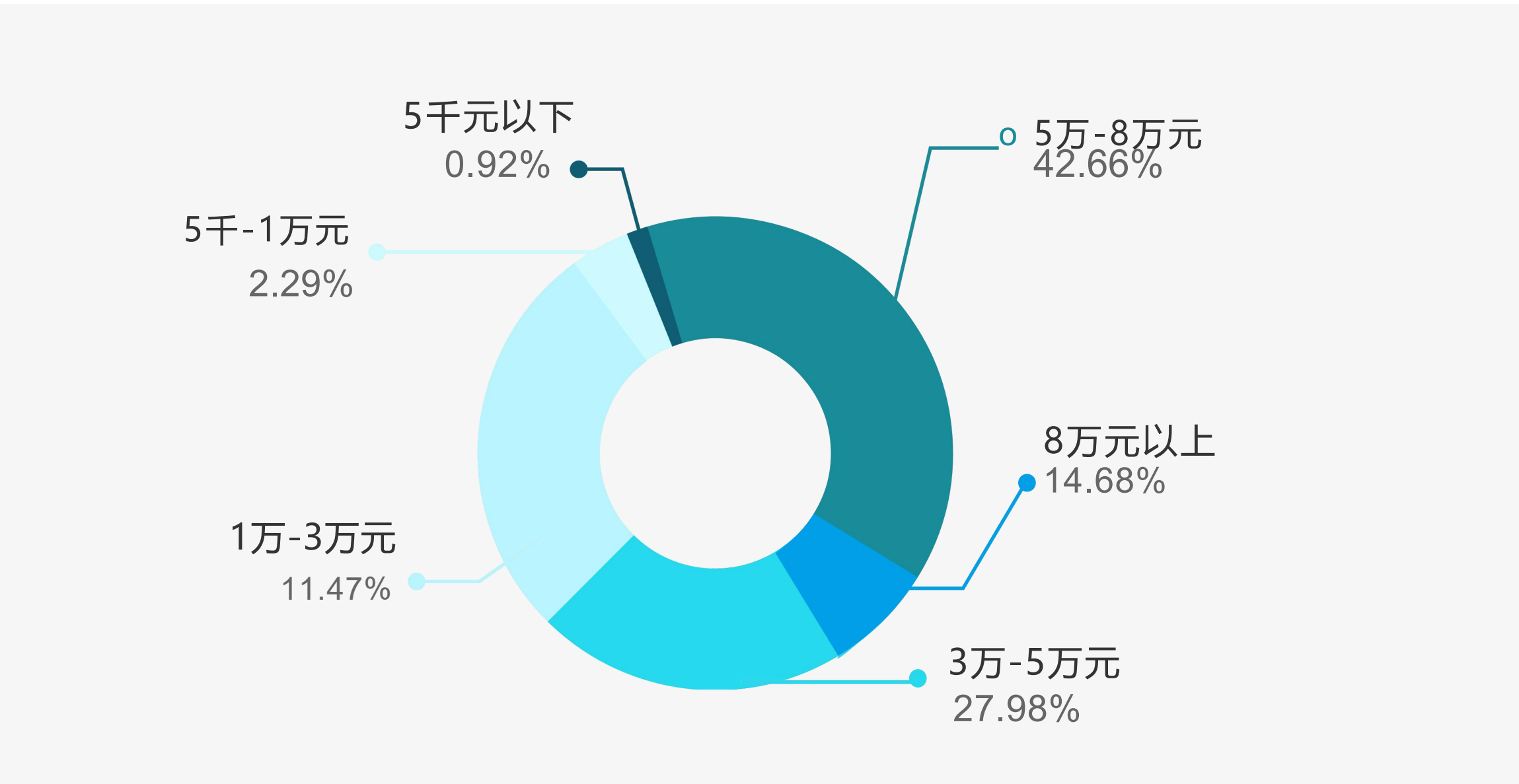


抢年轻人:过半应届生岗月薪超5万，四分之一实习岗月薪过万

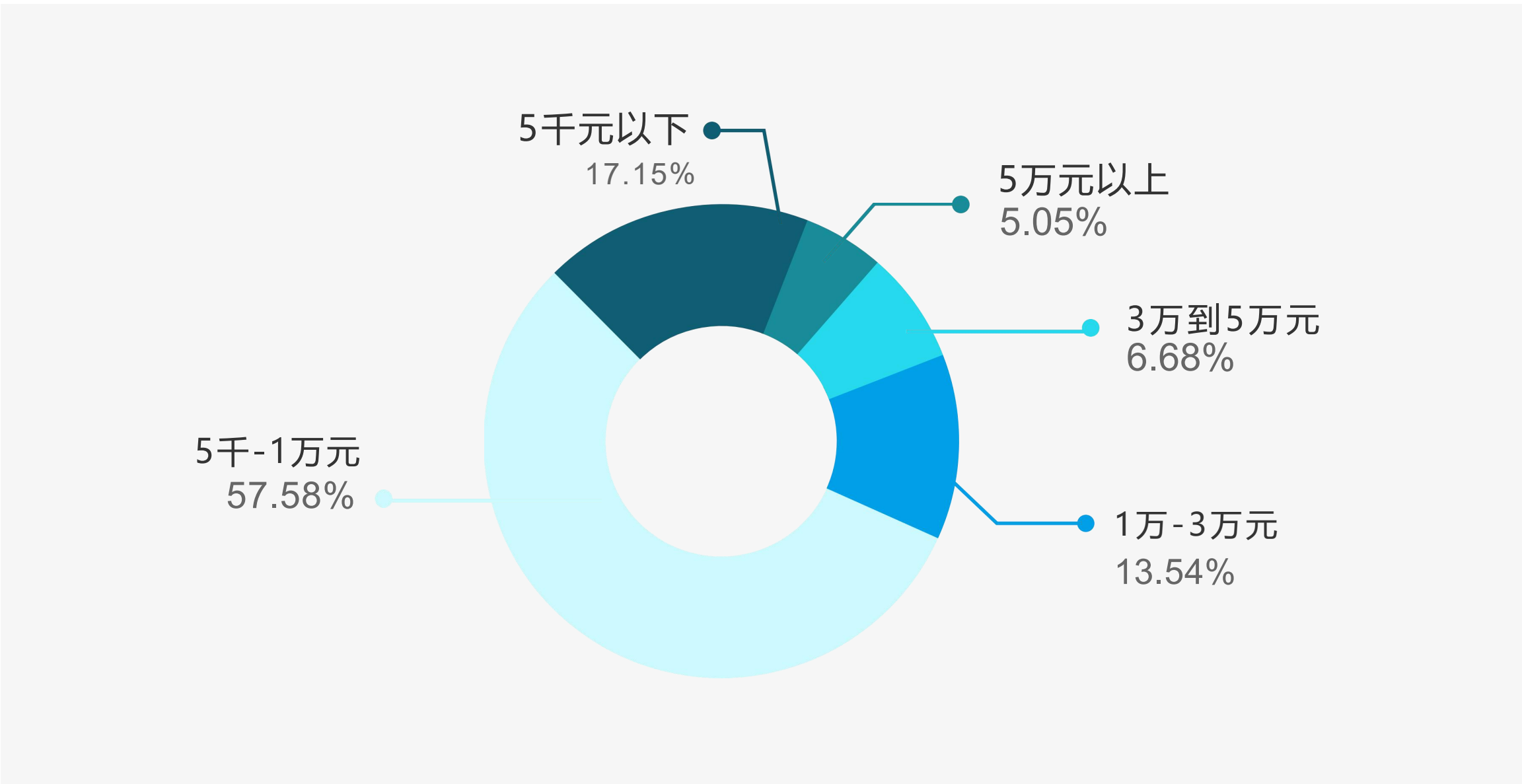
2025年1-7月，AI领域应届生岗位呈现出高薪化的趋势。平均月薪5万元-8万元的应届生岗位占比高达42.66%，8万元以上的超高薪岗位也达到了14.68%。这意味着超过一半的AI应届生岗位月薪在5万元以上，显示出企业在前沿技术人才争夺战中的激烈竞争与高投入。

同时，AI相关实习岗位也给出了明显高于其他岗位的薪资，25.27%的岗位平均月薪超过1万元，甚至还有5.05%超过了5万元。仔细研究相关实习岗位JD可以发现，其中大部分都是面向博士的研究型岗位。

nli 2025年1-7月，AI领域应届生岗位平均月薪分布



nli 2025年1-7月，AI领域实习岗位平均月薪分布

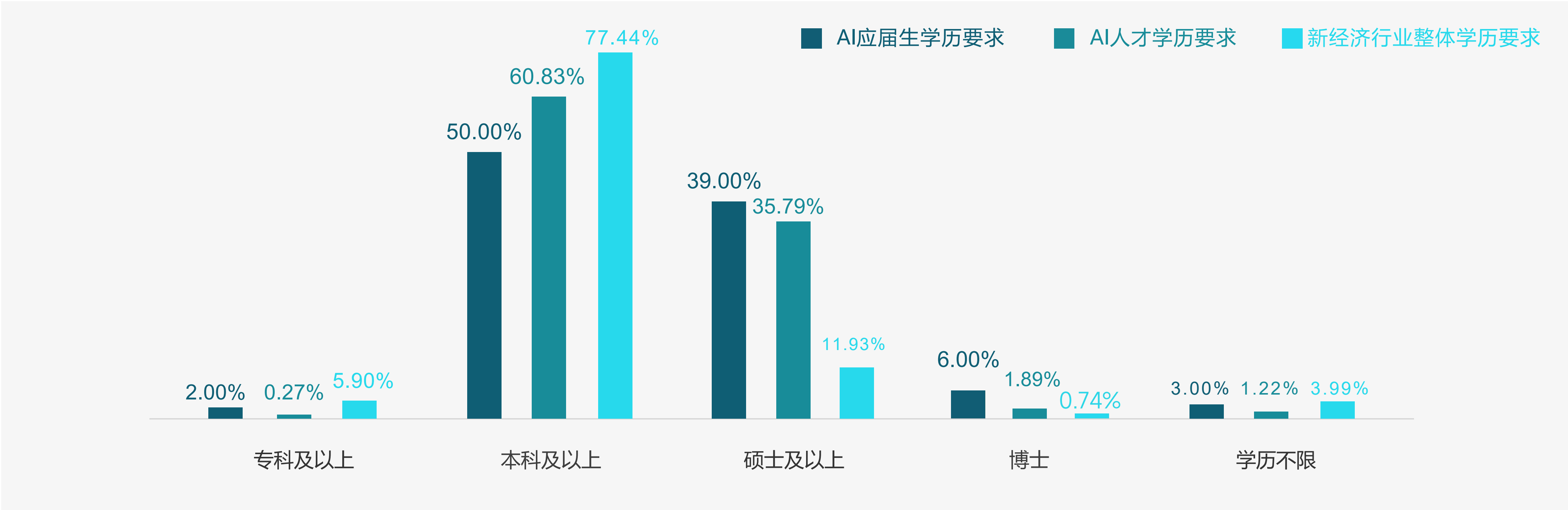


学历门槛：硕博学历要求占比38%,校招占比45%

AI领域对高学历人才的需求显著高于新经济行业的平均水平。AI岗位对“硕士及以上”学历的需求占比为35.79%，约为新经济行业整体（11.93%）的3倍，对博士学历的需求占比为1.89%，约为新经济行业整体（0.74%）的2.5倍。

校招对于人才学历的要求进一步提高，对“硕士及以上”学历的需求占比达到39.00%，对博士学历的要求达到6.00%，显示出行业的需求更多集中在高端人才。

2025年1-7月，新经济行业整体及AI领域招聘学历要求



part 2

—

企业需求：算法为王

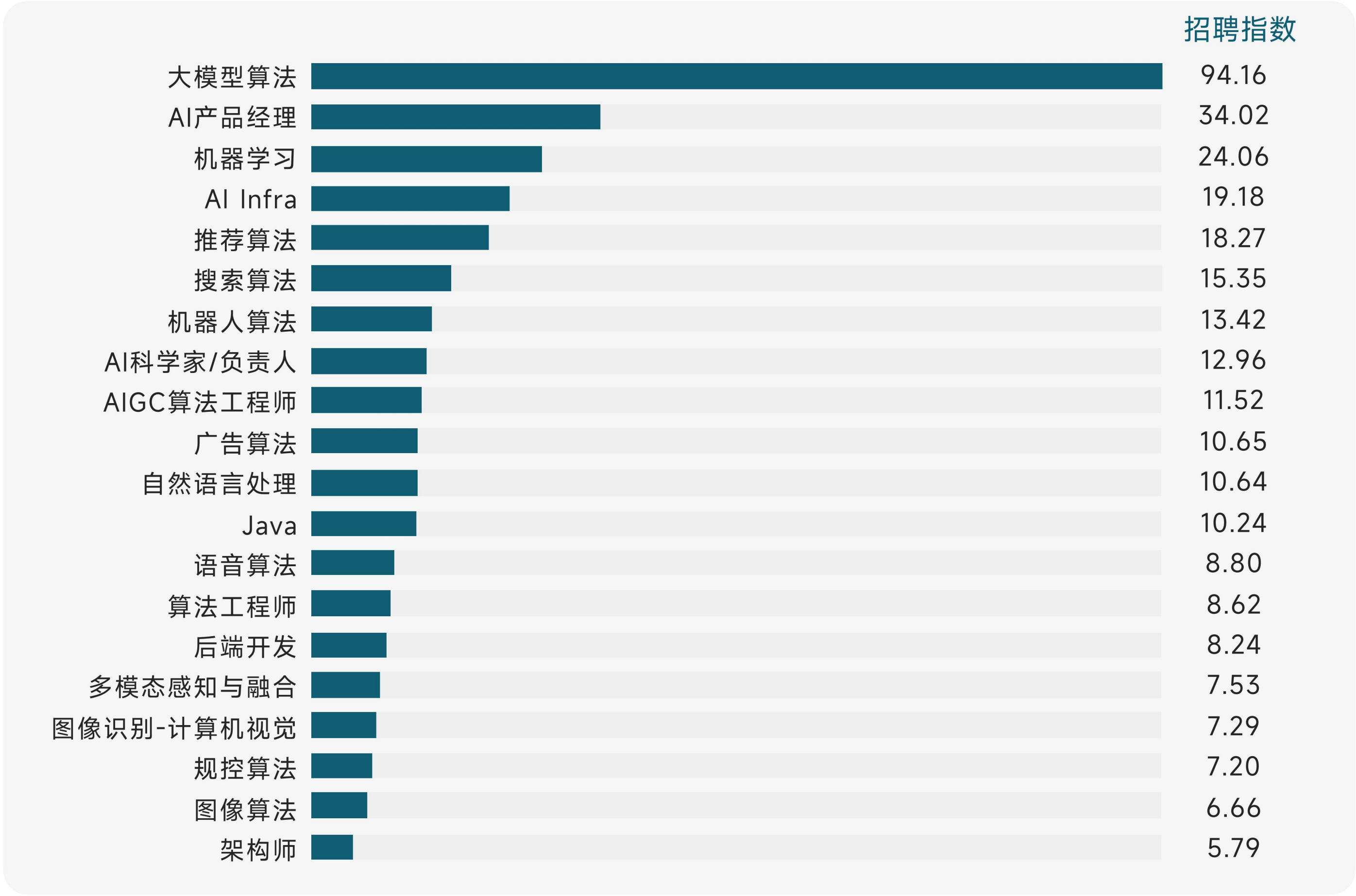


热招岗位：算法占据半壁江山，应用岗位需求增多

2025年1-7月，新发岗位量最多的AI岗位TOP20

企业最热招的岗位TOP20中，算法相关岗位占据了大半。其中大模型算法（招聘指数94.16）以绝对优势领跑，显著高于其他岗位。各类细分的算法岗位同样需求旺盛。

AI产品经理（34.02）位列第二，体现出企业不仅需要技术人才，还需要能将技术产品化、商业化的人才。机器学习（24.06）、AI Infra（19.18）位列三、四。



人才稀缺：搜广推算法、 AI Infra、 垂类场景算法

算法人才热招并且稀缺。在人才紧缺度排行榜上，搜索算法（人才供需比0.39）成为人才稀缺度最高的岗位。搜索算法（0.39）、广告算法（0.45）、推荐算法（0.71）岗位是互联网电商、内容平台业务的重要支撑，关系到企业的商业化变现能力，对人才的需求始终旺盛。

云计算（0.45）、高性能计算工程师（0.48）、AI Infra（0.74）等作为AI基础设施的关键岗位，也处于人才稀缺状态。具备垂直场景know-how的算法人才同样稀缺，如语音识别（0.45）、音视频算法（0.55）、营销算法（0.56）、运筹优化算法（0.65）、多模态感知与融合（0.67）等岗位。



高薪岗位：AI科学家/负责人平均月薪超13万，算法类岗位霸榜

AI高薪岗位主要集中在技术壁垒高、对业务影响力强的技术工种，算法不出意料再次霸榜。

AI科学家/负责人以平均月薪136,127元遥遥领先，反映出顶尖技术人才的稀缺性和高价值。其负责核心技术突破与战略规划，是企业竞争力的关键。紧随其后的是架构师（71,115元），大模型算法（68,959元）。

“算法”依然是榜单上出现次数最多的关键词。大模型算法（68,959元）、搜索算法（66,720元）、广告算法（66,649元）、AIGC算法工程师（65,210元）以及语音算法（65,114元）等都榜上有名。

AI Infra（66,463元）、高性能计算工程师（60,798元）、软件工程师（60,522元）薪资超部分算法岗，反映出AI应用落地阶段，企业人才需求的多样化。

2025年1-7月，平均月薪最高的AI岗位TOP20

单位：元

<u>136,127</u>	<u>71,115</u>	<u>68,959</u>	<u>66,720</u>	<u>66,649</u>	<u>66,500</u>	<u>66,463</u>	<u>65,837</u>	<u>65,210</u>	<u>65,114</u>
A科学家负责人	架构师	大模型算法	搜索算法	广告算法	语音识别	AI Infra	机器学习	AIGC算法工程师	语音算法
<u>63,266</u>	<u>62,995</u>	<u>61,769</u>	<u>61,348</u>	<u>60,798</u>	<u>60,522</u>	<u>59,856</u>	<u>59,512</u>	<u>58,278</u>	<u>58,010</u>
视觉图像算法	音视频算法	机器人算法	量化算法	高性能计算 工程师	软件工程师	自然语言处理	机器视觉	图像算法	多模态感知 与融合

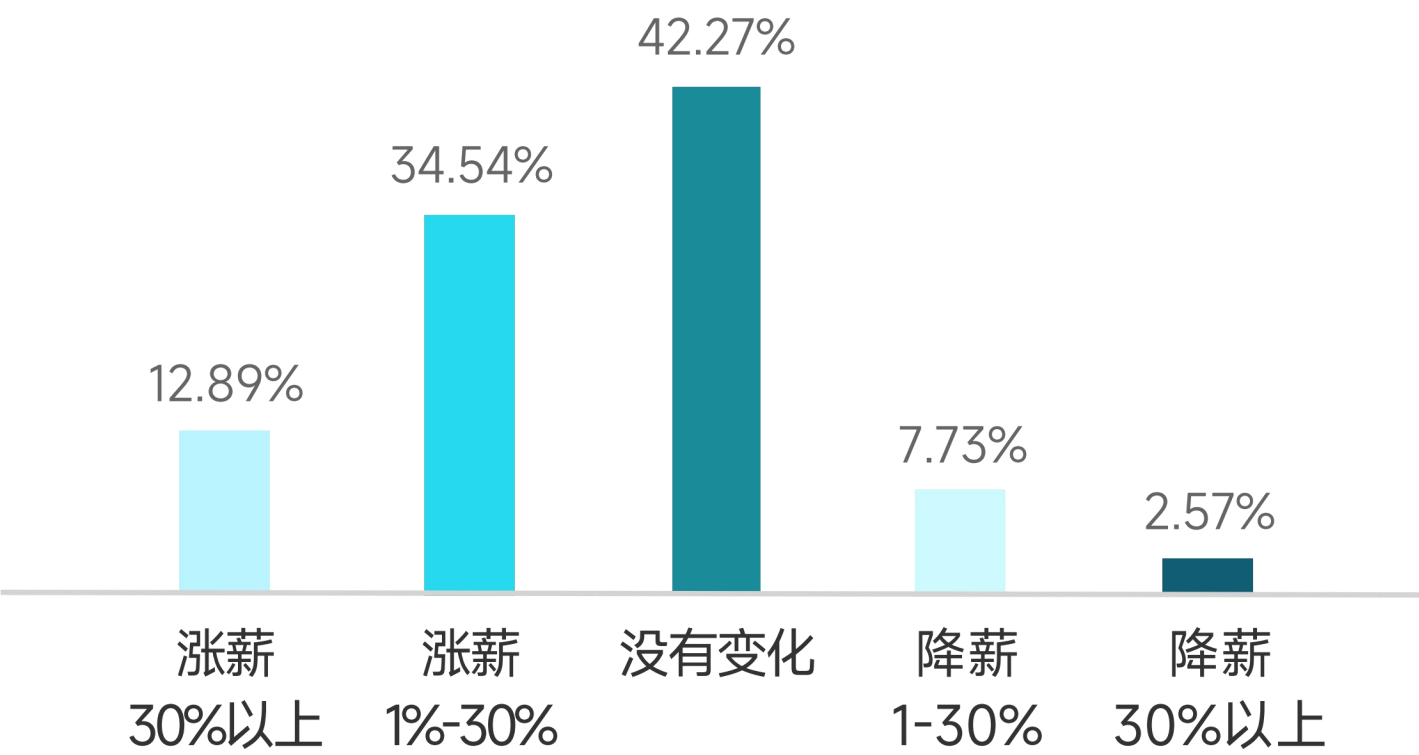
"钱"途光明：算法赚得多涨得也多，近7成人涨薪，约2成人涨薪30%

过去一年，AI从业者薪资涨幅明显。整体涨薪比例为47.43%，其中涨薪30%以上的占12.89%，涨薪1%-30%的占34.54%。

算法开发岗的涨幅与涨薪比例均居首位，18.97%的算法开发人才涨薪超过30%，50.00%涨薪幅度在1%-30%之间，整体涨薪比例接近七成，这在当下职场环境中尤为罕见。

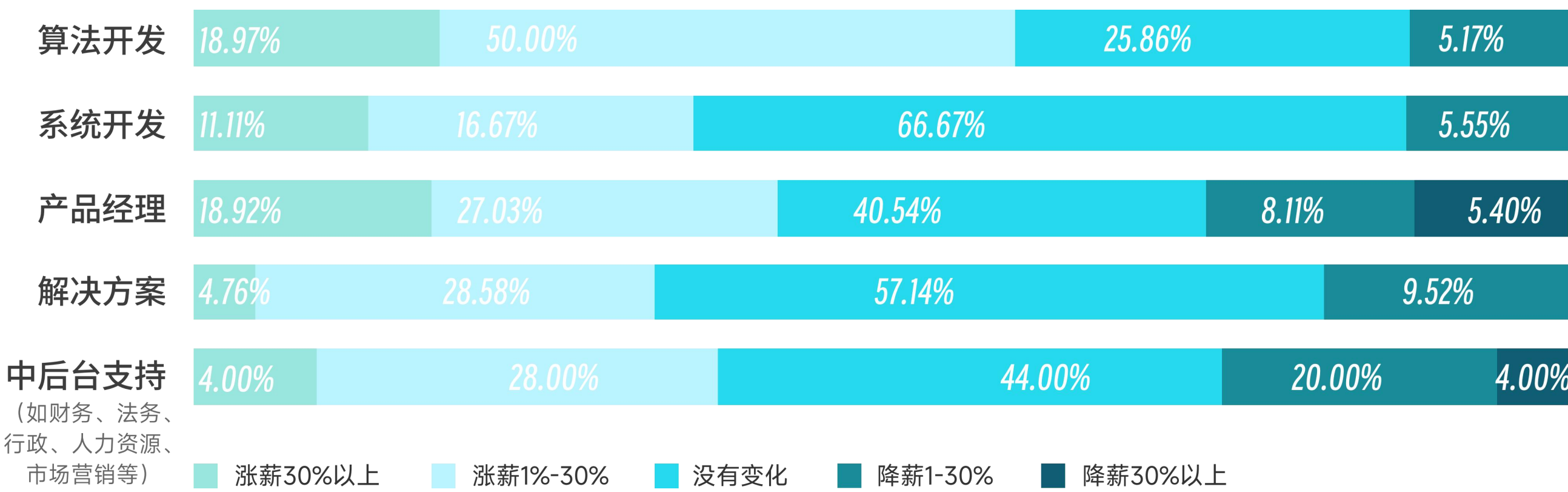
由此可见，企业不仅在招聘市场招揽人才时砸下重金，在留住现有人才方面，也同样动用了“钞能力”。

nl 2025年1-7月，AI人才薪资变化分布



Q：过去一年，您的薪资变化?[单选题] N=279

nl, 2025年1-7月，不同A岗位的薪资变化分布



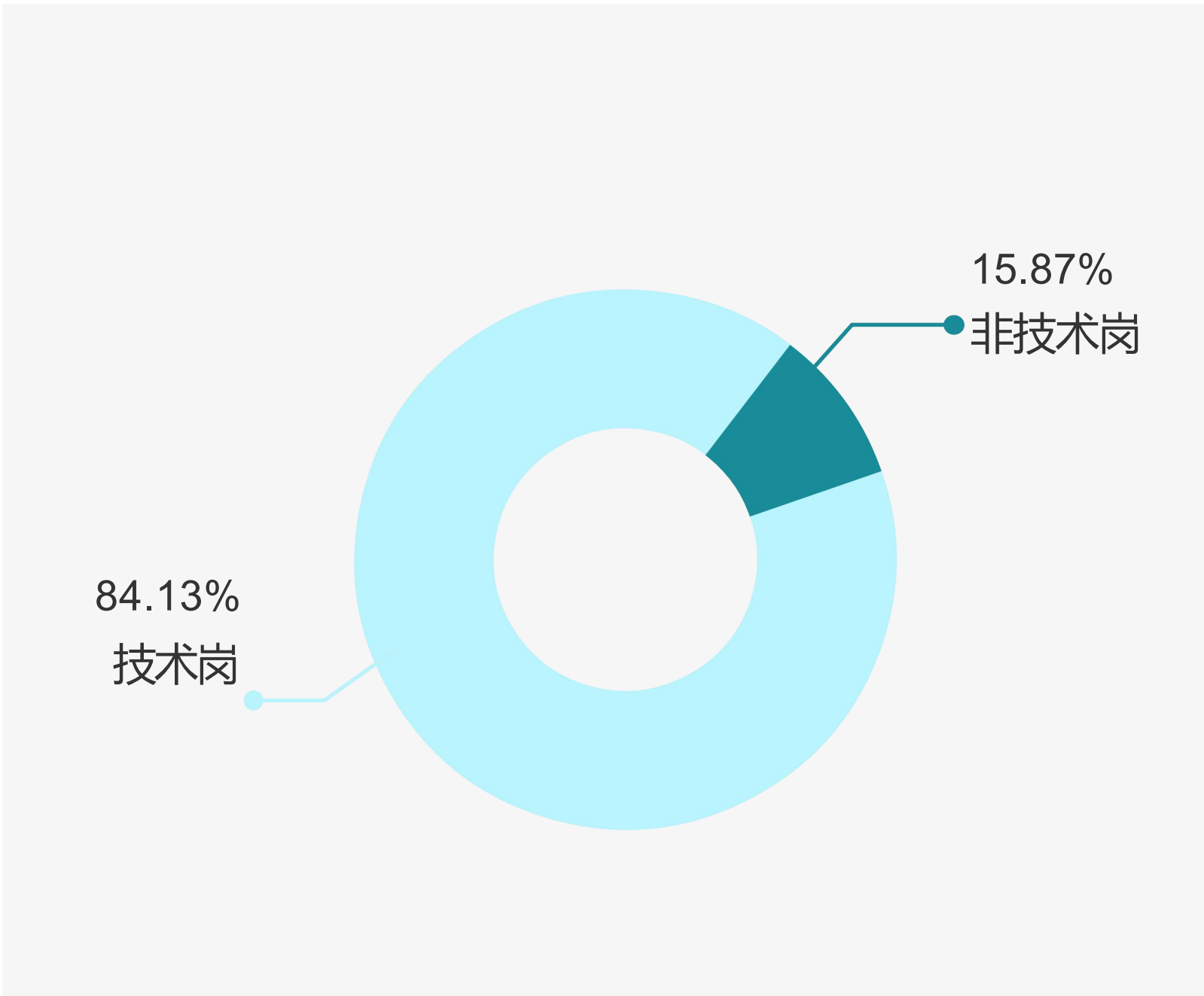
Q：您的岗位类型更侧重？过去一年，您的薪资变化?[单选题] N=279

机会变多：非技术岗位量涨7.7倍，产品、运营和设计岗位最多

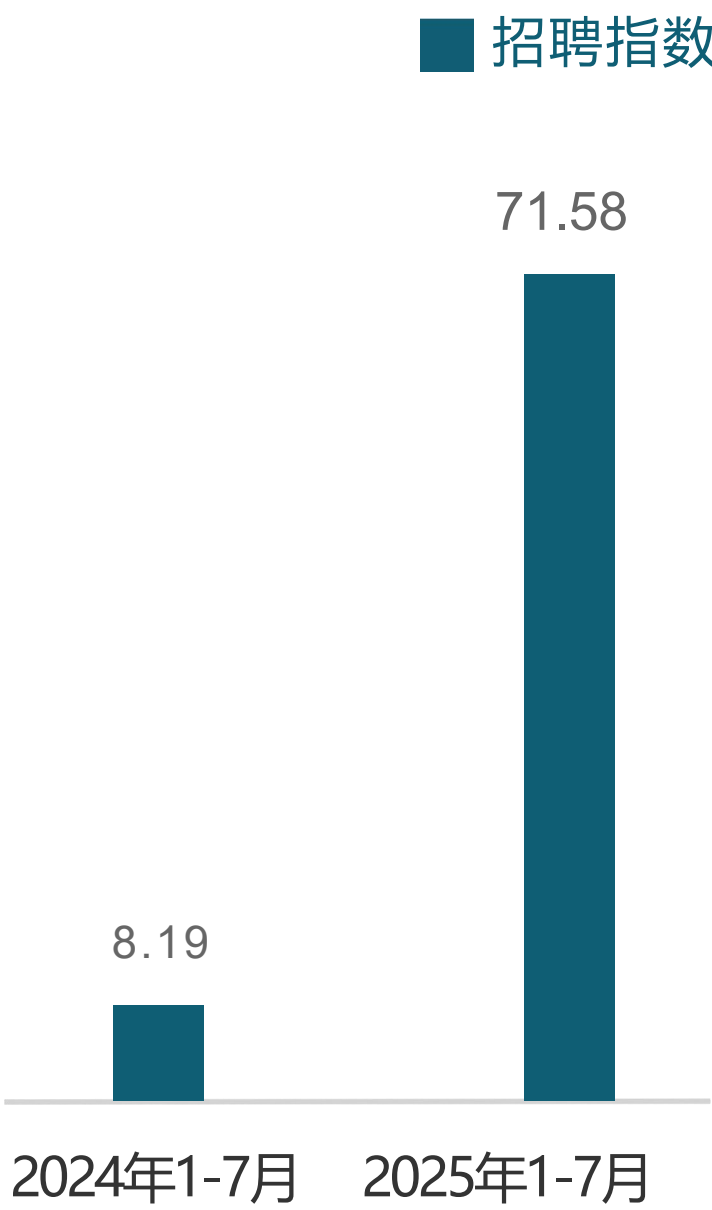
2025年1-7月，AI领域新发非技术类岗位在整体中的占比为15.87%，虽然明显少于技术岗的84.13%，但可以看到，随着AI应用落地加速，非技术类的岗位量相比2024年1-7月增长7.74倍。

非技术类招聘最多的三个岗位分别是产品经理、运营和设计，但同时我们也注意到，这三个岗位也是非技术岗位中供给最多的前三。

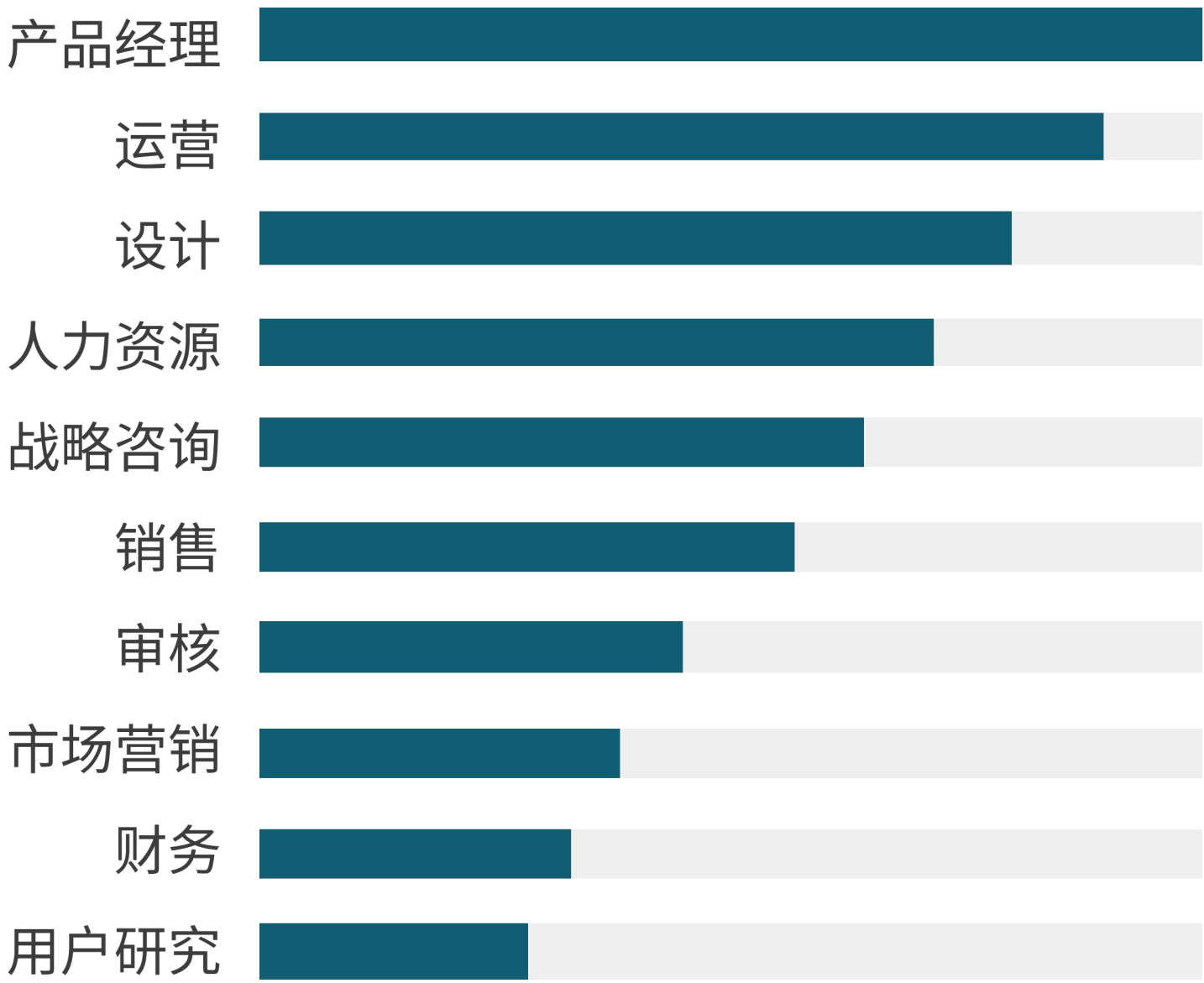
nli 2025年1-7月，AI领域新发岗位类型分布



nli 非技术岗招聘指数变化



nli 2025年1-7月，非技术岗位招聘量最多的TOP10





part 3

—

择业考量：雇主口碑

AI人才求职三大关键因素:薪酬福利、 成长空间、 技术氛围

在选择跳槽方向时，AI人才最看重的依然是薪酬福利（综合得分5.21）。排在第二、三位的分别是个人成长空间（综合得分3.20）和技术领军人（综合得分2.37）。这两点体现出AI领域较明显的特点，即技术领军人和团队人才密度对于人才职业发展的重要性明显高于其他行业。工作生活平衡排名倒数第二。AI技术飞速发展给予从业者高薪的同时，也要求他们付出更多时间和精力，从业者或主动或被动地接受了这条行业“潜规则”。

nl, AI人才求职看重的因素

薪酬福利/股权激励 综合得分：5.21	个人成长空间 综合得分：3.20	技术领军人 综合得分：2.37	企业稳定性与前景 综合得分：2.11	企业文化和管理风格 综合得分：1.89	工作与生活平衡 综合得分：1.48	其他 综合得分：0.04
第1位71.83%	第1位29.17%	第1位28.99%	第1位17.91%	第1位15.00%	第1位17.02%	第1位100.00%
第2位16.20%	第2位41.67%	第2位59.42%	第2位31.34%	第2位36.67%	第2位34.04%	第2位0.00%
第3位11.97%	第3位29.17%	第3位11.59%	第3位50.75%	第3位48.33%	第3位48.94%	第3位0.00%

Q:跳槽时，您最看重的因素是？（请按重要性排序） N=279

高薪AI雇主：外企、大厂、垂类小巨头竞相发力

高薪企业TOP20榜单中，外企数量少但排名较高。微软以90,345元的平均月薪位居榜首，阿里巴巴全资子公司平头哥（89,760元）位居第二，Wish（85,371元）、亚马逊（80,947元）分列三四。

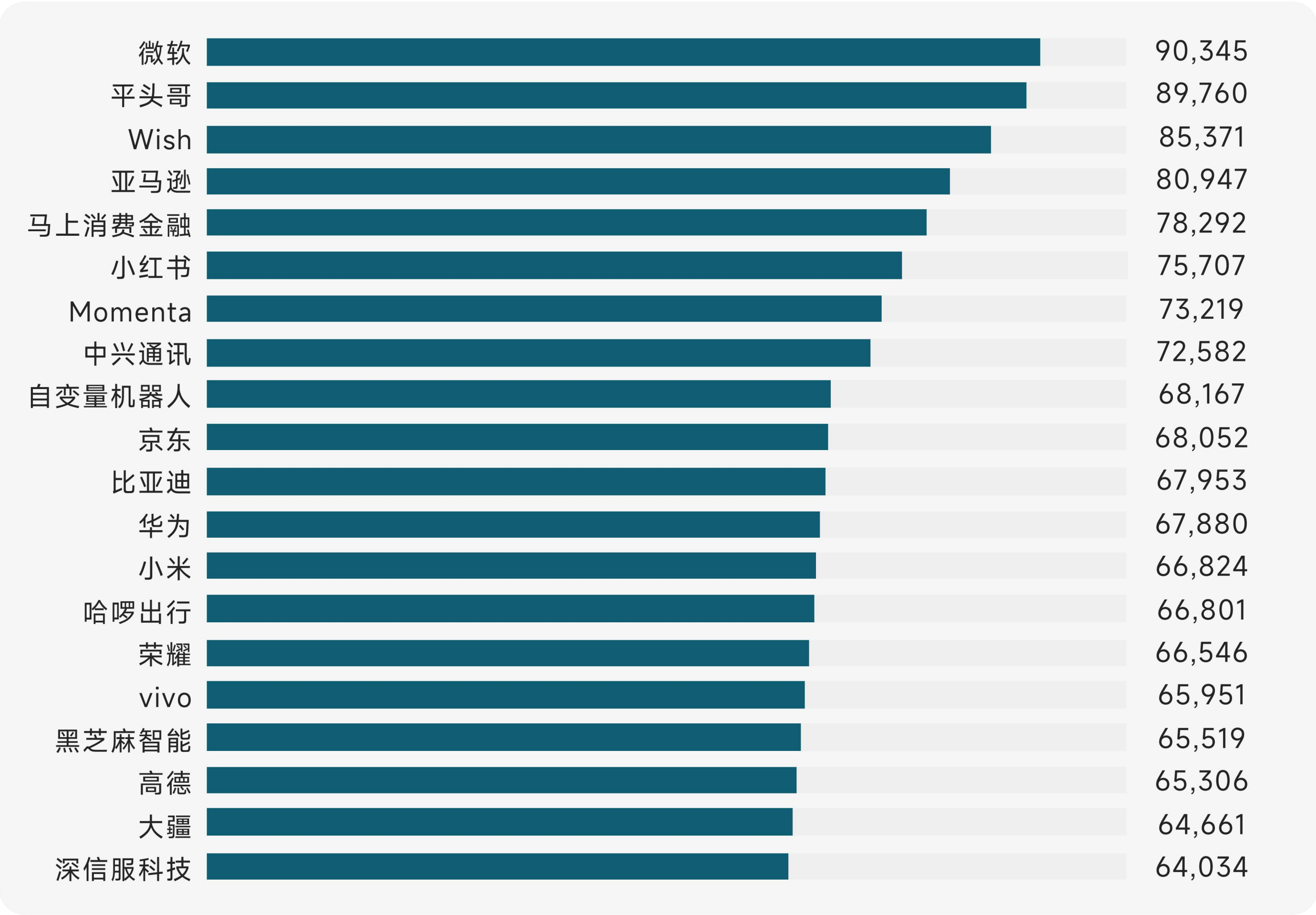
在平均月薪8万元以上的4家企业中，3个为外企，显示出国际巨头在争夺顶尖AI人才方面的坚定投入。

“大厂”在高薪企业榜的占比最多。京东、比亚迪、华为、小米、荣耀、vivo等公司月薪大多在6.5万元-6.8万元区间，体现出国内头部企业在AI人才竞争中的持续发力。

机器人、自动驾驶和芯片等细分领域的垂类企业，同样在AI人才薪资方面给足诚意，自变量机器人、黑芝麻智能都榜上有名。

nl, 2025年1-7月，新发AI岗位平均月薪最高企业TOP20

单位：元

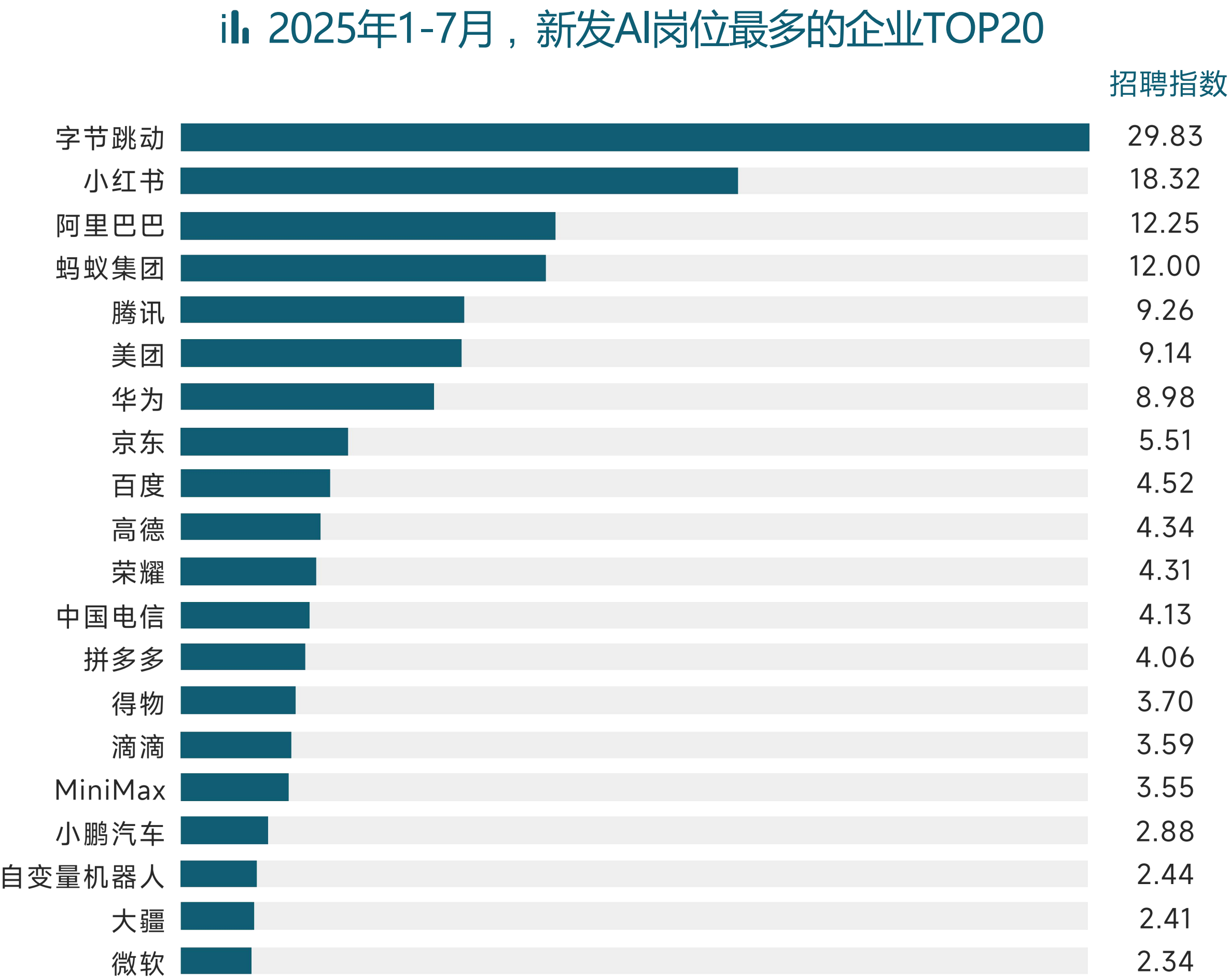


热招AI雇主：互联网大厂主导，字节、小红书、阿里位列TOP3

2025年1-7月，AI新发岗位量最多的企业TOP20榜中，呈现出“互联网大厂主导 + 垂类小巨头崛起”的格局。

字节跳动（29.83）断层式领先。第二名小红书（18.32）招聘需求超过阿里巴巴（12.25）、蚂蚁集团（12.00）、腾讯（9.26）、美团（9.14）等互联网大厂。

与此同时，AI相关的垂直企业对AI人才的招聘需求也非常旺盛。MiniMax（3.55）、小鹏汽车（2.88）、自变量机器人（2.44）和大疆（2.41）等企业也跻身榜单。



值得去A雇主：字节、腾讯、京东位列前三,硬件企业展现竞争力

nl, 2025年1-7月，值得去AI雇主TOP20

值得去AI雇主的排行榜（9月1日排名）前三名分别是字节跳动（脉脉雇主指数78126）、腾讯（74345）、京东（72253），三者之间的分差较大，相较其他企业的领先优势也非常明显。

整个榜单中，互联网大厂占据最多份额，蚂蚁集团、小红书、滴滴、拼多多、百度均位列前十，阿里巴巴排在第十一位。可以看出，大厂整体雇主口碑依然保持明显的优势。










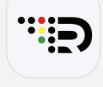
此外，小米、华为、vivo 、小鹏汽车、OPPO、传音控股，也展现出良好的“职场口碑”，纷纷跻身前二十，值得职场人关注。

数据说明：

AI雇主的筛选标准：企业在2025年1-7月中，新发AI岗位量大于30个的同时，新发岗位AI渗透率 > 8%。

脉脉雇主指数是企业近一年口碑的量化呈现，涵盖工作强度、团队氛围、薪酬福利、面试/离职体验等多维口碑数据，依托脉脉12年职场大数据训练的大模型，智能分析企业热度、影响力及内容情绪倾向，规避主观干扰，客观反映雇主的真实口碑。

TOP	公司名称	雇主指数	新发岗位AI渗透率
1	 字节跳动	78126	15.52%
2	 腾讯	74345	11.78%
3	 京东	72253	38.84%
4	 小米	70760	9.78%
5	 蚂蚁集团	69680	24.76%
6	 小红书	68126	25.06%
7	 滴滴	67505	11.13%
8	 拼多多	67079	16.63%
9	 百度	66399	17.97%
10	 华为	66340	23.72%

TOP	公司名称	雇主指数	新发岗位AI渗透率
11	 阿里巴巴	66125	14.40%
12	 vivo	65811	14.76%
13	 SHEIN	65277	9.78%
14	 shopee	64835	18.03%
15	 小鹏汽车	64830	21.70%
16	 OPPO	64774	16.48%
17	 得物	64471	14.37%
18	 饿了么	63893	11.26%
19	 传音控股	62198	11.17%
20	 元戎启行	61606	26.46%

脉脉社区讨论示意：值得去AI雇主的实习、面试、工作体验

26秋招 | 在我司实习是一种什么样的体验

强烈建议每个人都来体验下百度实习

抛开工作不谈，百度也算是我体验感很好的大厂了，来分享一下百度的工作福利：

[一]免费班车:基本能全覆盖周围的地区，即使住的远也不用担心交通，早上晚上班车 10/30 分钟一趟，晚上 10 点可以免费打车

[二]超大工位:T 型隔板工位，还有个独立的柜子可以放衣服放鞋，自己的空间很大，不用跟同事脸对脸办公，很多同事把工位布置的非常好看

[三]伙食:度的食堂我个人觉得中等偏上，全国各地菜系基本都有，价格不贵 20 块钱解决一顿，晚上 8 点夜宵免费

[四]下午茶:每天下午有阿姨来送水果/酸奶，不用抢人人有份，甚至多了可以吃两份，茶水间也有免费的咖啡和茶，谁说苍蝇腿不是肉？

大厂实习经验

互帮互助，AI岗面试经验大分享

#蚂蚁集团 蚂蚁-NLP算法面经

一面

- 1、讲项目
- 2、检索器怎么训练的？
- 3、召回不准有什么方法提升召回率？
- 4、reranker有什么方法？
- 5、检索器和reranker的得分太相近，不可靠如何解决？
- 6、怎么解决模型输出有害的问题？
- 7、如何设计损失函数让两个分布尽可能的远？

大厂面试经验

我司测评报告，能得几分

工作体验

前公司：京东

公司评价：去过京东的食堂就知道了，京东的食堂是真的挺好吃，而且还很便宜，花样样类还多，算是互联网大厂里面比较好的。

曾任职感言：是一个充满机会和挑战的地方，不过你只需要做好自己的本职工作，别管其他的，然后就可以在京东轻松地愉快地工作啦！



发布于 四川

9 338 47

言之有理 1

大厂工作体验



张春娟



商汤科技
首席人力资源官

AI人才争夺进入"深水区": 一场关于未来的战略投资

当前, AI人才竞争从“广撒网”的增量争夺转向“精准匹配”的存量深耕, 本质是企业面向未来技术壁垒与商业价值的战略投资。结合行业与企业实践, 这一阶段的竞争可拆解为三大命题: 需求升级、标准重构与格局分化, 其关键在于构建“双向价值认同”的人才生态。

一、需求爆发: 从“单点应用”到“全链赋能”的结构性增长

全球AI人才需求的陡峭上升, 源于技术成熟与产业需求共振。一方面, 各行业数智化“从工具替代”迈入“智能重构”; 同时, 生成式AI产业化加剧了人才缺口: 企业既需要突破底层创新的科学家, 也需懂业务、能交付商业价值的工程化人才。

二、标准重构: 从“技术深度”到“产业价值”的复合能力考量

这种能力的核心, 是“技术深度+商业敏感度”的融合: 既掌握算法工程, 也理解行业痛点与商业逻辑, 形成“从技术假设到商业闭环”的完整思维。商汤提出的“AI Native思维”正是这一标准的具象化体现, 要求以AI原生视角重构业务, 整合产业链, 构建价值闭环。

三、格局分化: 原生及垂直赛道的突围与人才吸引策略

在AI人才竞争中, AI原生企业及垂直平台以组织扁平化、文化自由度等优势吸引新生代人才。这类企业往往更需构建“想象力与发展平台”——不仅提供有竞争力的薪酬福利, 更要创造“颠覆性创新”的机会(如从0到1搭建行业大模型应用)、成长路径清晰(如顶尖科学家培养), 与产业深度融合的价值认同(如以技术解决社会问题), 从而吸引并留住兼具技术理想与商业价值的人才。

我们认为, AI人才招聘本质上是对未来的战略投资。成功的人才战略需要构建双向价值认同: 企业精准识别高度契合自身发展阶段的人才, 人才则需找到释放潜能创新平台。这需要耐心, 更需要专业评估与前瞻洞察。

特别提醒



人事部工具箱
HR TOOLS

500+报告
100+文档
10+服务商

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



脉脉 | 成就职业梦想

