

实探多地新春招聘会：

新兴产业人才需求“喷薄而出” AI重塑用工结构

2025年春招首周低空经济、集成电路、汽车制造业相关岗位需求大增。

低空经济

无人机工程师招聘同比增长 **↑57%**无人机飞手招聘同比增长 **↑77%**

集成电路

电子技术/半导体/集成电路行业春招首周招聘

同比增长 **↑9.2%**芯片工程师的求职人数同比增长 **↑60.3%**

位列求职增速职业榜第三

汽车制造业

汽车设计/制造工程师人才需求同比增长 **↑5.1%**求职人数同比增长 **↑39.5%**

新一代信息技术

计算机硬件求职人数增速 **↑7.5%**IT服务行业求职人数增速 **↑3.8%**

2月7日，深圳举办新春首场大型招聘会。 卓泳/摄



2月8日，南京举办“春风行动”专场招聘活动。 中新社/供图



2月11日，广州举办新春首场大型招聘会。 宋春雨/摄



2月9日，山西省运城市举办“春风行动”运城示范招聘活动。 中新社/供图

证券时报记者 卓泳 张淑贤

蛇年春节开工，各地马不停蹄召开了一场又一场的新春招聘会，伯乐和千里马“双向奔赴”，为产业发展注入新动能。

1 新兴行业扩张 岗位需求激增

一般来说，企业招聘的岗位和员工数量，会随着订单和产能的变化而变化。证券时报记者走访多地新春招聘会了解到，大部分企业对今年的发展预期相对平稳，对岗位和员工数量需求与去年基本持平或略有增长。

“我们年前的订单比较多，所以对人员需求略有增加。”白云电器招聘负责人对记者表示。专业从事各类片式电子元器件研发、生产和销售的上市公司顺络电子一招聘人士表示，公司近几年招聘规模相对稳定，每年年初招聘人数约在四五百人，主要集中在基层岗位。“今年订单量比较稳定，用工需求还有所提升。”该公司现场招聘负责人表示。

记者走访发现，相较于传统行业招聘规模的相对稳定，甚至有所缩减，不少聚焦新兴产业的公司却随着业务的扩张而大幅增加用工人数。在深圳的首场新春大型招聘会上，联赢激光的招聘窗口前，应聘者排起了长队。记者从该公司人

力资源部门了解到，为配合公司业务扩张，公司一季度计划招聘500—600人，较去年增长100%，重点聚焦研发创新与技术应用型人才。

在广州新春首场大型招聘会上，广州国机智能橡塑密封科技有限公司的摊位吸引了许多求职者驻足咨询。该公司现场招聘负责人林女士对记者介绍，公司于2018年由广州机械研究院密封事业部转制而来，专注于新能源汽车动力电池极柱密封的研发、生产和销售，随着新能源汽车行业的高速发展，公司业务快速扩张。“我们订单充裕，工厂满负荷运作，拟招聘员工100多名。”林女士说。

科锐国际高级市场总监刘萌萌在接受证券时报记者采访时表示，开工首日，公司服务的重点客户都更新或新增了重点岗位招聘需求。“抢人大战”已开启，企业希望在一季度奠定人才优势。”刘萌萌说。

2 新兴岗位涌现 出海人才需求旺盛

为适应产业结构转型升级，以及新技术、新产业的崛起，许多企业都调整了组织架构和岗位结构，以抢先布局紧抓新机遇。

“我们今年的岗位结构有调整，主要增加低空经济、人形机器人、人工智能、数字经济等方向的研发技术人才储备。”广电计量人力资源有关负责人对记者表示，岗位结构调整主要原因是检测行业竞争日益激烈，公司必须寻求新的突破，抢占新兴赛道，增添企业发展的新动力。

华勤技术人力资源总监熊安琛表示，公司正在积极拓展机器人、软件和汽车电子业务，构建全球智能产品大平台，因此在人才需求上也侧重于以技术驱动和新业务发展要求为主的技术型人才，比如硬件、音频、光学、AI服务器、机器人、智驾、智能座舱等方面的专业人才。

记者在招聘会现场发现，人工智能、先进制造等企业专区人潮涌动，颇受大学毕业生及年轻求职者欢迎。计算机专业毕业的求职者小黄接受记者采访时表示：“毕业一年多了，还在犹豫是考研还是工作，看到今年的人工智能很火，就过来看看有没有合适的岗位。”

值得注意的是，春节期间火爆出圈的两家科技公司宇树科技和深度求索(DeepSeek)均在近期开出百万年薪招聘多个关键技术岗位，点燃了国内人工智能就业市场。

3 AI重构用人模式和结构

AI技术的广泛应用，不仅促使企业大规模招聘AI相关人员，更在悄然重构企业的用工模式与用人结构。

刘萌萌接受记者采访时指出：“企业未来的用人结构将呈现多元化态势，全职员工依旧是企业发展的中流砥柱，数字员工也将成为标配，主要承担部分基础性、重复性工作。这种用人模式与结构既契合企业核心战略，同时兼具AI智能特征。”

一美妆企业近日计划进行大规模调整，用AI技术替代人工，客服部门淘汰率高达95%。尽管公司后续澄清称，公司并非要裁员，而是优化人员配置，让运营更科学有效，但从事标准化或重复性工作的员工，被AI替代的长期趋势并未改变。

麦肯锡日前发布的报告预测，2030年至2060年，全球将会有50%的职业被AI取代，与之前的预估相比，这一过程又提前了约10年。麦肯锡列出了受AI影响最大的十大职业包括客户服务和销售、秘书与行政助理、会计与审计员、口译与笔译员等。

求职者对新兴岗位的需求也侧面反映出当前产业结构的变化和趋势。根据智联招聘近期发布的《2025年春招市场行业周报(第一期)》(以下简称《报告》)，2025年春招首周，低空经济、集成电路、汽车制造业相关岗位表现突出。其中，低空经济领域的无人机工程师、无人机飞手招聘分别同比增长57%、77%。电子技术/半导体/集成电路行业春招首周招聘同比增长9.2%；芯片工程师的求职人数同比增长60.3%，位列求职增速职业榜第三。新能源汽车市场增长，相关的汽车设计/制造工程师人才需求同比增长5.1%，求职人数同比增长39.5%。

同样作为战略性新兴产业，新一代信息技术中的计算机硬件、IT服务行业求职人数，分别以7.5%、3.8%的增速入围行业前八。从细分领域看，通信及硬件研发、运维支持求职人数同比增速超三成。《报告》还显示，医药市场/销售人才招聘同比增长13.4%。

值得注意的是，在近几年各行各业掀起出海浪潮背景下，企业对出海人才的需求也随之增加。接受记者采访的多家企业表示，为支持公司海外业务的快速拓展，需要招聘相应的国际人才，包括海外留学人才。

联赢激光人力资源负责人表示，随着新能源行业技术迭代加速，技术人才需求量集中，公司的海外销售岗将增设外语及跨文化沟通能力要求。

锦和商管近日在投资者互动平台透露，公司已在物业等服务模块加入AI客服进行联动，通过自动化响应和初步筛选功能处理大量常见问题以提升服务品质和效率，同时积极规划将DeepSeek模型引入运营管理以提升经营效率。

刘萌萌接受记者采访时以人力资源服务行业为例，称AI已应用到人员筛选等环节，“我们公司正在探索应用AI大模型与实际招聘场景的融合，可帮助人才顾问提升人岗匹配的精准度和效率”。

包括联赢激光、广电计量和华勤技术在内的多家公司人力资源负责人向记者证实，公司在招聘中已引入AI技术，解决了海量简历处理、主观偏见和匹配度低等痛点。熊安琛向记者表示，2023年起，公司在招聘工作中引入AI工具，用于面试和数据分析，帮助公司更加精准识别适配的人才画像，“目前AI在简历解析匹配、辅助面试等的效率提升显著”。联赢激光人力资源负责

职同比增速位列前十。

与此同时，随着科技创新的蓬勃发展，以人工智能、低空经济等为代表的大量新技术岗位不断涌现。AI技术的广泛应用，也正悄然重构企业的用工模式和用人结构。

薪酬方面，多家受访企业表示，今年的薪资与去年持平，但对于公司重点发展的岗位，会给予一定幅度的激励倾斜。“岗位薪酬主要向关键岗位及晋升岗位倾斜，比如人形机器人、低空经济、人工智能等高精尖领域技术带头人及技术骨干等，同时兼顾其他岗位薪酬的适度增长，以保持竞争力和内部公平。”广电计量人力资源有关负责人对记者表示。

也有企业反映，“技术+外语+项目管理”三栖人才的薪酬溢价高达50%。据刘萌萌观察，企业不再像过去那样虚增工资，薪酬与人才供需水平及实际能力相匹配。求职者也变得更加谨慎，他们更看重稳定性、对行业赛道的稳定性和企业前景的重视程度甚至超过了对薪资和工作地点的要求。

“与出海相关的国际化岗位需求大增，是近几年人才需求的一大亮点。”刘萌萌向记者透露，有客户在上班第一天就提出出海人才需求。从具体岗位来看，随着海外运营需求向更深层次发展，人力资源、财务管理、法律合规等方面的岗位需求有所增长；而随着企业海外布局的深入，员工本地化的诉求比以往更强烈，急需深耕当地市场的外籍员工。



2月14日，上海举办春季促进就业综合性大型招聘会。 张淑贤/摄

人则向记者透露，使用招聘系统AI简历解析系统，筛选效率提升50%，技术笔试引入代码自动评测平台，可实现24小时内反馈。

不过，AI在招聘等方面也存在局限性，比如，一些关键岗位仍需现场实操考核，AI无法替代经验判断。刘萌萌表示，应聘者与企业的匹配度，仍离不开人才顾问的经验判断。

“目前已有企业在帮助员工提升职场技能，使其具备驾驭和应用AI的能力，将AI作为助手，让员工将价值发挥在核心创造力方面。”刘萌萌说。

广电计量人力资源负责人表示，旗下九顶软件在不断引进AI系统架构师、大模型算法工程师等高层次人才的同时，还对现有岗位进行技能升级，优化工作流程，提升数据管理和分析能力，通过培训和学习来提升员工的技能水平，提高了检测效率和精度，降低了人工成本，还推动了企业的数字化转型和技术创新。

破局招工结构难题仍需多方协力

证券时报记者 卓泳

进入2025年，部分传统行业依然面临艰巨的转型升级任务，许多岗位进入调整期。与此同时，在新兴产业迅猛发展的势头下，人工智能、低空经济等新兴产业岗位需求“喷薄而出”，成为当前招聘市场中最大的亮点。

证券时报记者走访广州、深圳、上海等地的新春招聘市场观察到，无论是传统行业的转型，还是新兴产业的崛起，想要招聘到所需的基层人员，或是高端人才，都面临较大的困难。整体呈现出“车间用人不足、高端人才难招”的“两头难”格局。

随着企业数字化进程加速，生产车间数字化程度越来越高。不少企业表示，因公司自动化程度高，设备操作学习周期长，期望招聘更多年轻人。年轻人知识储备新、理解能力强，更具冲劲和灵活性，有助于快速适应工作岗位。

然而，如今愿意走进车间的年轻人越来越少，每次招聘只能满足70%—80%的用工需求。有企业表示，公司内部开始更有意识地重点培养技术研发人才和车间一线员工，学习编程、设备数字化管理等方面的技能，以满足企业发展需要。

在技术研发等高端人才方面，技术革命主导岗位变革的趋势越发明显。数据显示，工业机器人操作员、数字孪生工程师的需求增长30%以上，人工智能、大数据、区块链技术领域将新增更多高薪岗位如AI训练师、数据治理专家，全球约25%的企业计划扩大技术团队。记者走访企业了解到，不少企业已采用“技能优先”而非学历筛选，微证书如谷歌数据分析认证含金量提升。

也有不少企业反映，虽然当前高校毕业生数量进一步增加，甚至出现供大于求，但在新兴业务方面，专业人才需求持续增长，求大于供。本届春招仍出现较大

缺口，尤其在新技术研发、新领域市场销售等岗位上存在一定的招工难度，符合要求的人才较往年有所下滑，主要原因包括技术要求高、供需不匹配，且部分新兴行业领域窄、市场竞争激烈。

不难发现，企业一方面积极释放招聘需求，另一方面也提高了招聘标准，更注重效能与实用性。尽管一些岗位需求旺盛，但求职者要获得心仪职位并非易事。当然，对于关键岗位，企业也愿意给予差异化的薪酬待遇，吸引更多人才投递。

在记者采访中，多家企业表示正在与工科院校建立联系，前置化锁定优秀毕业生，探索通过共同培养的方式满足人才需求。

记者观察