

《AI时代留学就业白皮书： 中国留学生全球就业趋势与人才价值重塑》

把握产业发展新趋势，锚定未来职业新航向



做时间的长期主义者：在“AI”时代，守住“人”的温度与内核

- “我们正处在一个旧共识已经瓦解，新航线尚未清晰的历史分水岭之上。”
- 将指针拨回三十年前，中国青年走向世界的轨迹，是一条确定性极高的单行道：跨越物理边界，获取稀缺信息差，并带回先进的技术和管理经验。在那个以“工业流水线”逻辑运转的时代，教育投资的回报公式近乎透明：名校的学历背书，几乎等同于通往精英阶层的通行证。
- 然而，当通用人工智能（AGI）以指数级速度重塑全球产业结构的底层逻辑，这条曾被视为理所当然的确定性路径，正被系统性打破。当大模型能够生成可商用的代码、输出精准的医学诊断、编制无可挑剔的财务报表时，大量曾被视作“铁饭碗”的传统高薪专业，其底层任务正面临被批量化替代的风险。
- 作为长期跟踪中国新经济与前沿技术趋势的媒体智库—36氪，与陪伴中国留学家庭走过三十个春秋的教育观察者—新通教育，我们共同捕捉到了一个持续蔓延的群体性焦虑：**旧的地图，已经找不到明天的坐标。**
- 对主导出资决策的70后/80后家长而言，传统意义上以学历溢价为核心的教育投资回报率（ROI）正在系统性失效；对于即将步入全球职场的05后数字原住民而言，他们面对的不仅是空前激烈的存量竞争，更是在人机协同的模糊边界下，“人何以确立自身不可替代的价值”这一深刻的身份迷茫。
- 面对高度不确定的未来，我们的回应并非向技术缴械，亦非对短期“风口”的盲目追逐，而是回归“全生命周期”的长期主义框架。
- 基于新通教育三十年来跨越多个经济周期的百万级家庭服务数据，以及新通教育与36氪研究院针对2030年全球新兴产业集群与留学生未来就业趋势的联合深度研判，《AI时代留学就业白皮书：中国留学生全球就业趋势与人才价值重塑》力图剥离当下的喧嚣，提供一份客观、中立的未来生存指南。

目录

CONTENTS

01

溯源与进化：30年留学浪潮与一代人的心理变迁

- › 需求侧变迁
- › 供给侧重构

02

破局与重塑：AI时代下的专业大洗牌与人才再定义

- › 高校筛选逻辑重构
- › 企业人才需求画像
- › AI时代职业避险与增值仿真器

03

前瞻与导航：2030全球就业黄金赛道

- › 政策风向标
- › “十五五”七大黄金赛道解读
- › 专业跃迁路径

04

最佳实践：新通打造AI时代的2H交付生态

- › 模型构建
- › High Tech（数智基建）
- › High Touch（温度陪伴）

01

溯源与进化： 30年留学浪潮与一代人的心理变迁

➤ 需求侧变迁

➤ 供给侧重构



从“向外破局”到“向内扎根”：中国留学生三十年心理变迁史

- 回望中国留学行业的三十年，看似是一条人员跨境流动曲线，底层却是一部中国中产家庭教育焦虑与价值观重塑的进化史。每一次留学动机的迭代，都精准对应着一次中国经济周期的拐点和一代人世界观的重构。留学意义经历了三次范式跃迁：从“改变命运的孤注一掷”，到“精英素养的系统重塑”，再到AGI时代的“生存范式整体重构”。当前正处于第三次跃迁的展开期，旧有意义的有效性被两个趋势所瓦解：AI加速替代标准化人才，学历信号与职业回报之间的因果链断裂；海外顶尖院校的招生逻辑从“证明优秀”转向“证明独特”，成绩与简历的堆叠路径失效。
- 过去三十年留学的核心驱动力是向外打破信息差；当下大模型将标准答案压成沉没成本，留学价值已悄然位移至向内构建内核力。只有读懂这条心理变迁曲线，才能在不确定性洪流中为家庭锚定稀缺的“确定性”。



图示：中国留学生心理变迁史

参考资料：新通教育根据公开资料整理

- **1. 拓荒与破冰期（1990s 初—2003）：生存驱动，打破信息垄断**
 - 深化改革开放，中美经济体量悬殊。70后/80初群体心理底色为生存导向，坚韧、抗挫、目标单一。这一时期，留学机构的核心价值为：打破奖学金、签证、出境流程等绝对信息垄断，情绪价值尚未进入供给范畴。留学本质是一场孤注一掷的命运豪赌。
- **2. 全球化与大众化初期（2004—2012）：光环追逐，名校效应崛起**
 - 中国全面享受WTO红利，民营企业与初代中产财富集中爆发，自费留学全面放开。80后/90初群体的留学动机从“求生”切换为“求名”，QS排名、名校光环成为家庭决策的核心坐标。留学机构的价值锁定为：量身定制申请策略，最大化名校与热门专业命中率。留学从逃生通道升级为晋升通道。
- **3. 移动互联与内卷爆发期（2013—2018）：工具理性，就业预期前置**
 - 移动互联网的黄金时期，“双创”与国内教育内卷并行。这一时期是95后进入平视世界的过渡期。留学申请环节被模块化量化。大厂准入焦虑成为这一代留学生的集体心理底色。家庭诉求从“能出去”转变为“如何最快进入大厂实习/就业”，留学机构服务模式从单点申请向“升学+就业”一体化雏形演化。
- **4. 逆全球化与疫情重塑期（2019—2022）：风险避险，心理议题显现**
 - 贸易摩擦、科技脱钩与三年疫情叠加，使留学通路遭遇物理与地缘双重冲击。宏观不确定性首次传导至00后决策心理，心理底色由“进攻”切换至“避险”。多国联申成为标配，留学生心理健康从个人困扰上升至公共议题。机构服务边界外扩至海外安全、健康指导与政策解读。危机响应能力成为留学机构核心能力项。
- **5. AGI浪潮与新质生产力期（2023—至今）：意义赤字，情感支撑成刚需**
 - AGI技术浪潮正加速重构白领岗位图谱，中国产业重心正系统性转向“新质生产力”主战场。05后群体成长于物质丰裕、信息平权的环境，却普遍呈现“意义感赤字”。当AI能够低成本且高效率生成标准化文书与代码，传统代理式服务的工具性价值被快速消解。行业需求底层逻辑切换：核心供给从流程代办转

从“申请代办”到“以终为始的价值重构、长周期的情感支撑”

- 代际心理的变迁，倒逼供给侧逻辑全面重构。头部从业者正形成一项共识：在处处是变量的AGI时代，缺乏数据托底的陪伴是盲目的，剥离情感共鸣的算法是冰冷的。留学行业真正的护城河，正在从“信息中介”迁移到为中国家庭构建一套“**数智导航+温度陪伴**”的全生命周期基建。
- **（一）底层逻辑重构：赋予路径确定性**
 - 缓解05后群体就业焦虑最有效的方式，是提供可验证的路径确定性。行业近年来的演进已呈现清晰的分水岭：头部机构开始将数十年沉淀的全样本脱敏数据与大模型叠加，将原本依赖顾问个人经验的“盲盒式规划”，升级为“可视化的施工图”。当多数机构仍用传统表格比对历年录取分数时，前沿机构已经在用算法推演学生毕业当年的产业供需比。
- **（二）服务价值重构：构建全球同行者**
 - 在解决“去哪儿”之后，行业正向更深处探索“内核成长”命题，这也是AGI时代专业教育机构共同面对的人文边界问题。一个反直觉的观察被反复验证：导致海外学子真正受挫与停滞的，往往并非GPA、签证、论文，而是技术浪潮与文化冲击时产生的内心孤岛。基于这一判断，原本点状、零散的后续服务，正在被重构成一张高度结构化的“全球同行者护航网络”。



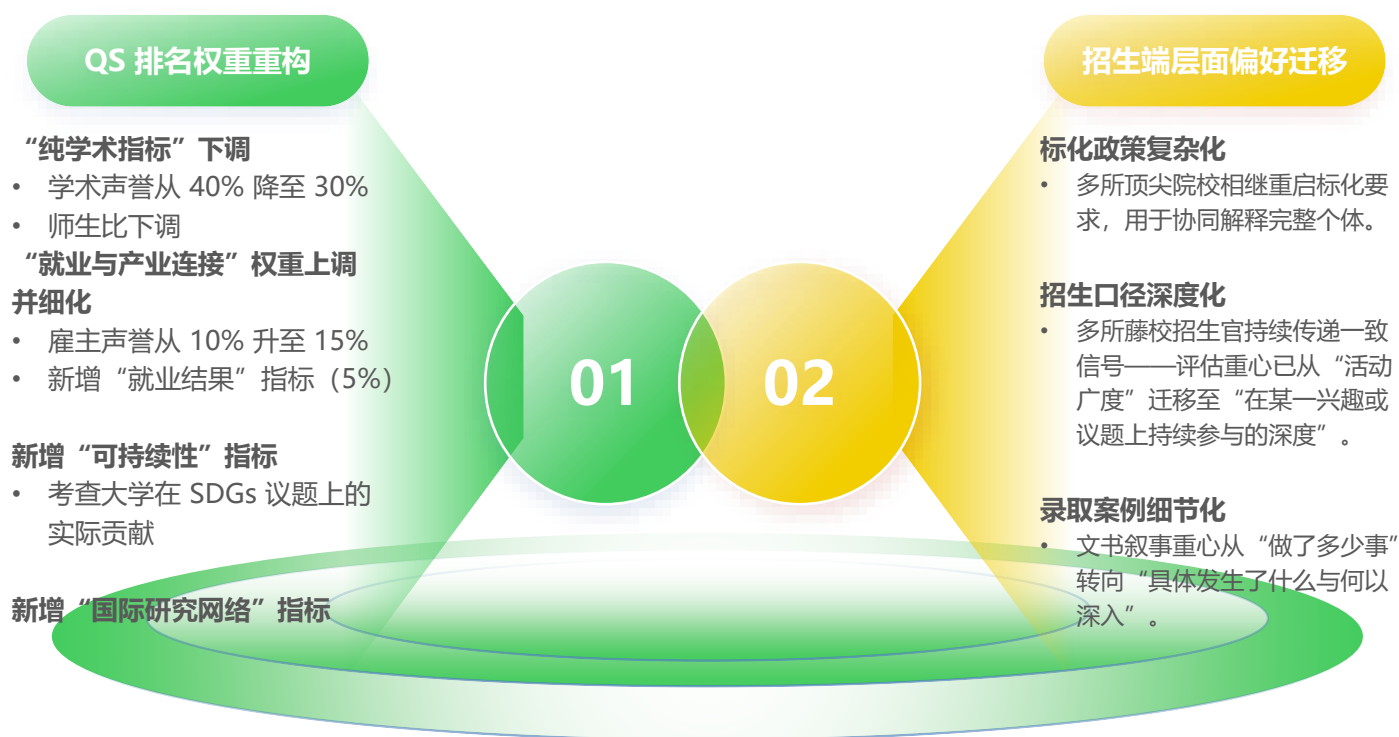
02

破局与重塑： AI时代下的专业大洗牌与人才再定义

- 高校筛选逻辑重构
- 企业人才需求画像
- AI时代职业避险与增值仿真器

从“配置竞赛”到“内驱力检验”：全球高校人才选拔逻辑的深层重构

- 过去二十年，名校申请与名企招聘共享着一套稳定的评估逻辑：将候选人拆解为GPA、标化、奖项、科研、实习与活动列表的叠加，以厚度定义竞争力。这套逻辑之所以长期有效，是因为它从本质上筛选了留学生的信息处理能力。在AGI未被广泛应用的时代，这一能力几乎就是精英生产力的代名词。
- 然而，当大语言模型在大量标准化测试中稳定进入人类高分段，旧的评估逻辑开始被动摇，招生官与招聘官面对的不再是谁更擅长处理信息，而是一个结构性追问：当信息处理本身正在成为算法可以调用的一项基础设施能力，人类候选人身上那些算法难以穷尽、更值得用稀缺资源去投资的特质究竟是什么？
- 全球人才选拔体系已经在两个方向上做出试探性调整，构成了值得跟踪的趋势信号：一是以QS为代表的全球大学排名体系正经历权重重构，传统学术指标的区分度面临系统性重估；二是顶尖院校招生端已出现可识别的偏好迁移，评估逻辑开始从“配置竞赛”逐步转向对候选人动机的真实性、叙事的内驱力以及价值感知能力等深层特质的检验。



图示：全球人才选拔体系重构信号

参考资料：新通教育根据公开资料整理

申请者画像推导：从“配置完整”到“叙事可信”

- 学术能力并非不再重要，它依然是顶尖大学录取的必要条件，是申请者进入审阅环节的门槛。过去十余年，成功进入藤校、G5、Top30院校的学生家庭所积累的学术配置经验，至今仍是规划体系中不可替代的硬资产。
- 真正发生结构性变化的，是学术之上的“加分项”构成逻辑。曾经能够让一个高学术能力学生从“合格”走到“被录取”的，是一张配置完整度清单（科研、竞赛、活动、实习、推荐信齐备）；如今评估标准已向叙事可信度转变，招生官更看重的是活动选择、学术兴趣与社会参与之间能否形成一条自洽、有时间纵深且能够合理解释的成长线索。
- 新通教育基于QS排名权重的重构和招生端层面偏好迁移两个关键信号，综合推导出当前申请者特质的核心框架。这一框架向中国留学家庭传递三个关键判断：第一，学术能力的基础性地位不可替代，学术成绩仍是申请评估中的首要筛选指标；第二，学术配置不宜无限加码，当学术成绩与GPA已达到目标院校中位数后，应将资源重心投入可写入文书的叙事深度建设；第三，叙事深度依赖长周期积累，无法临时搭建，这正是近年来行业头部机构将规划服务大幅前置的核心动因。

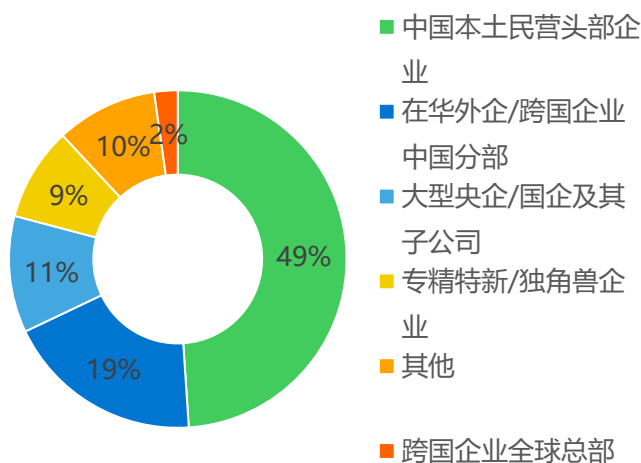


头部民营企业为核心，基于中层管理者视角的AGI时代海归人才需求洞察

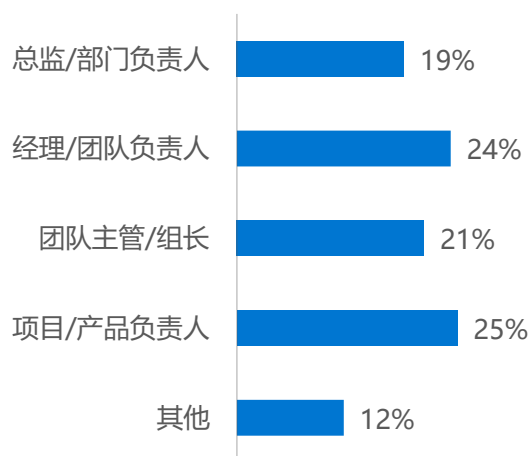
- 面对全球名校与顶尖大厂选拔逻辑的深刻演变，为精准捕捉AGI时代企业对海归人才的核心需求，36氪研究院展开专项调研。调研对象聚焦全球各类知名企业中层管理人员，覆盖热门核心赛道，全面挖掘企业对1-3年经验海归员工的能力需求、现存顾虑、晋升预判及未来高潜力人才方向。最终基于调研数据，形成“2030「CORE」未来胜任力模型”。该模型回应了AGI时代人才选拔的核心逻辑，旨在为留学规划、能力培养及职业发展提供科学指引。



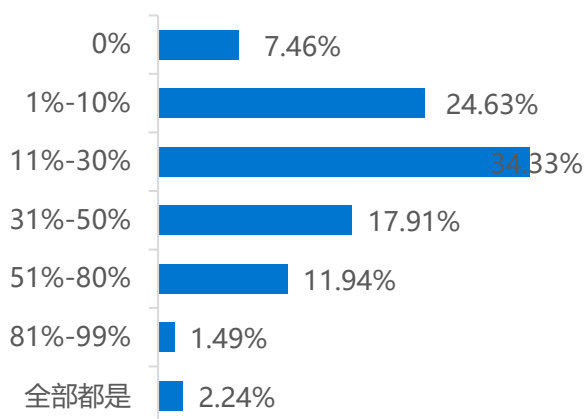
企业类型



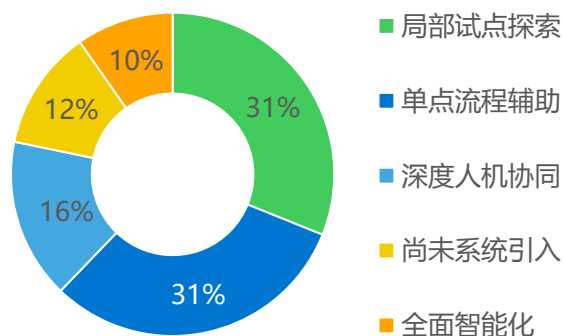
管理职级



团队1-3年经验留学生占比



AI融入核心业务深度

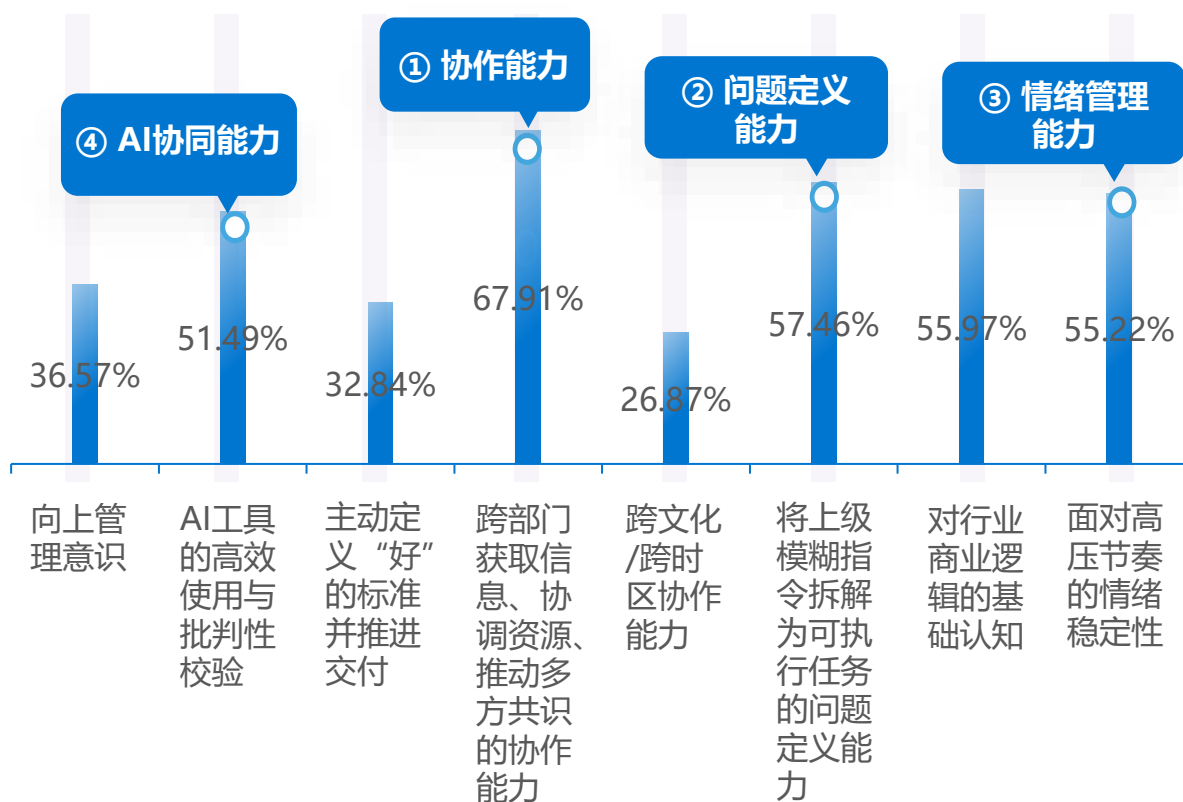


图示：“2030「CORE」未来胜任力模型”调研对象画像



人才能力短板：协作能力与问题定义能力成核心瓶颈

- 对标业务目标，近两年新入职1-3年经验员工最需提升的方面中，跨部门获取信息、协调资源、推动多方共识的协作能力占比最高（67.91%），其次是将上级模糊指令拆解为可执行任务的问题定义能力（57.46%），对行业商业逻辑的基础认知（55.97%）、面对高压节奏的情绪稳定性（55.22%）、AI工具的高效使用与批判性校验能力（51.49%）紧随其后；此外，向上管理意识（36.57%）、主动定义“好”的标准并推进交付（32.84%）、跨文化/跨时区协作能力（26.87%）也是企业关注的提升方向。这一数据表明，AGI时代企业对员工的核心要求已从单纯的技能积累，转向“协作+问题解决+情绪管理+AI协同”的综合能力，其中协作能力与问题定义能力成为当前人才的核心短板，也是企业重点关注的能力提升方向。

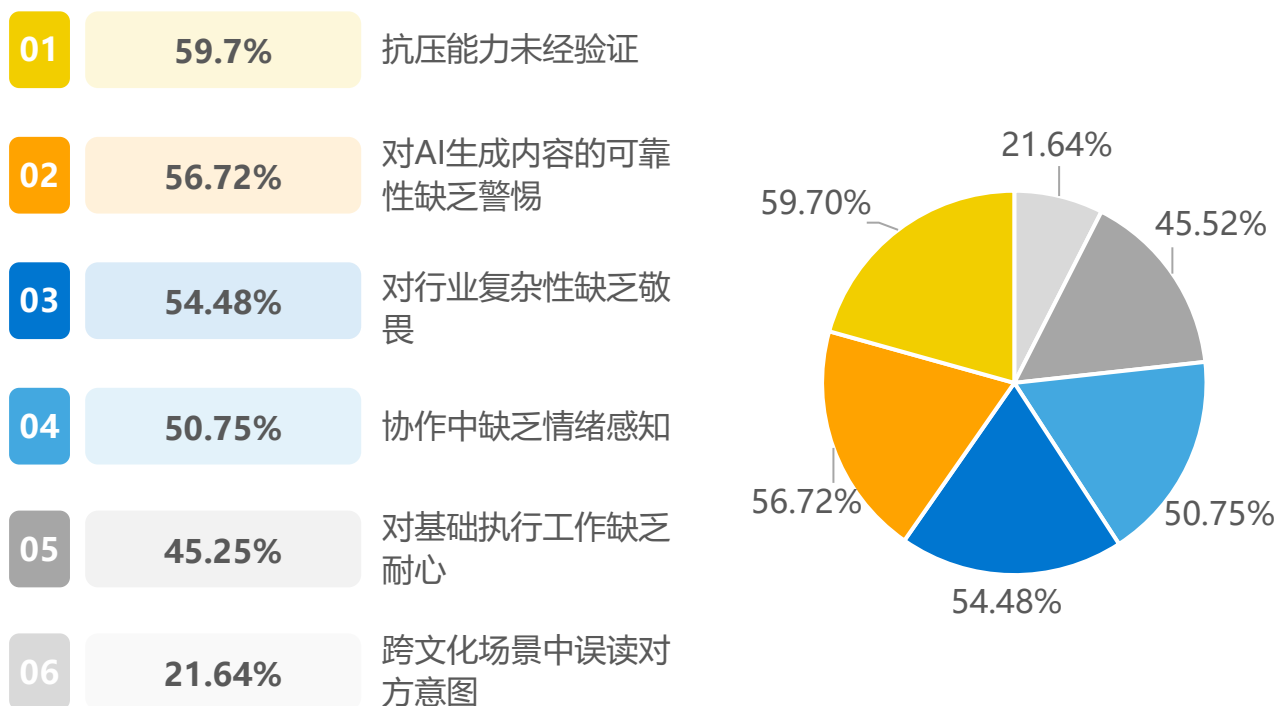


图示：对标业务目标，近两年新入职1-3年经验员工最需提升的能力

参考资料：36氪研究院调研，N=134

招聘核心顾虑：表面标签≠核心实力，批判性思维、抗压力、共情力受到重视

- 调研数据显示，企业在招聘“履历漂亮、名校+AI工具熟练”的年轻候选人时，存在明显的顾虑，这一现象打破了“名校+AI熟练=优质人才”的传统认知，体现了企业招聘逻辑的转变——从“看标签”向“看内核”转型。其中，抗压能力未经验证的顾虑占比最高，达59.70%；对AI生成内容缺乏警惕、对行业复杂性缺乏敬畏，占比分别为56.72%和54.48%，反映出企业担心候选人过度依赖AI，缺乏批判性思维与行业敬畏心，难以产出有价值的核心成果；协作中缺乏情绪感知的顾虑占比50.75%，说明企业越来越重视员工的共情能力与协作素养，避免因工具理性过度而导致团队协作不畅。这些数据表明，企业在招聘时，已不再单纯关注候选人的表面履历与技能，更看重其内核实力，包括批判性思维、抗压能力、共情能力等。

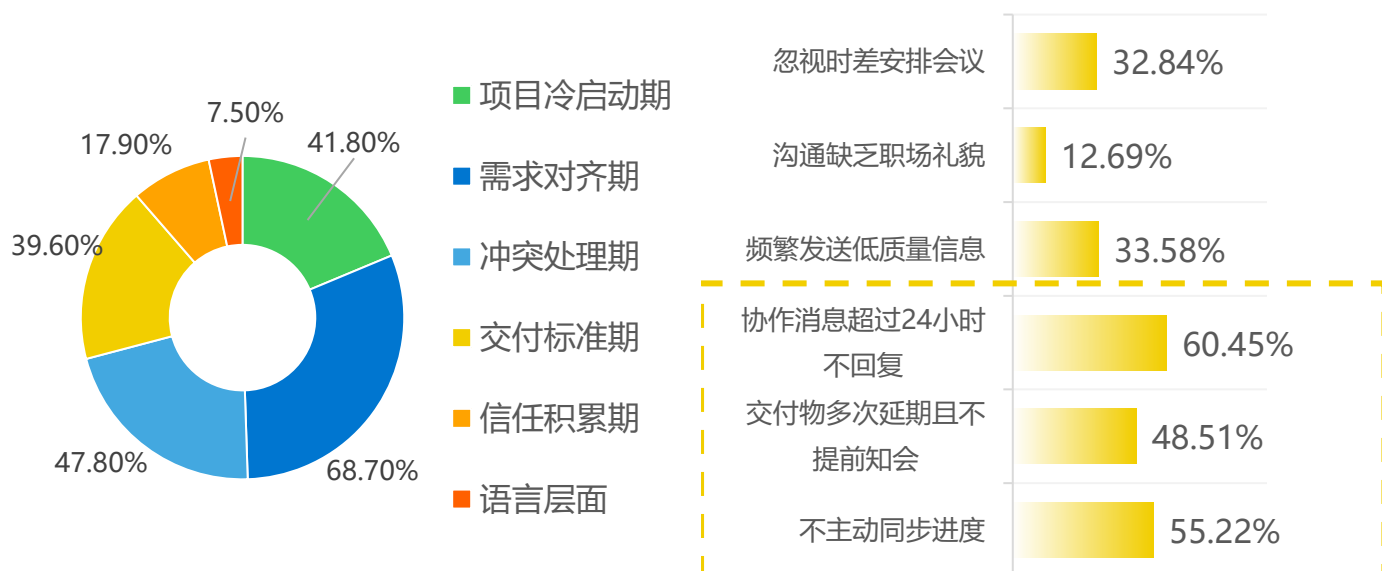


图示：企业在招聘“履历漂亮、名校+AI工具熟练”的年轻候选人时存在的顾虑

参考资料：36氪研究院调研，N=134

跨文化协作痛点：语言之外，共识与沟通能力成关键

- 作为海归人才的核心优势之一，跨文化协作能力的实际表现却未能完全满足企业需求，调研数据揭示了海归员工在跨国协作中的核心痛点，且这些痛点多集中在语言之外的沟通与共识层面。在跨国团队协作中，68.66%的企业反馈，海归员工最易在需求对齐期出现问题——表面达成共识，实际理解存在系统性偏差。这一现象的核心原因在于，海归员工虽具备语言优势，但缺乏对不同文化背景下工作伦理、沟通风格的深度认知，难以精准捕捉对方的隐性需求；47.76%的企业表示，海归员工在面对文化差异摩擦时，多选择回避而非正面沟通，反映出部分海归员工缺乏冲突处理能力，难以快速化解跨文化协作中的矛盾。此外，结合跨时区协作的相关调研，超过半数企业认为，“协作消息超过24小时不回复”“不主动同步任务进度”最影响专业形象，48.51%的企业关注“交付物多次延期且不提前知会”的问题，这些细节进一步印证了，跨文化协作的核心是“高效沟通、精准对齐、主动担当”，而非单纯的语言能力。



图示：海归员工面对跨国协作时最先暴露问题的环节
参考资料：36氪研究院调研，N=134

图示：面对跨文化摩擦时最影响专业形象的表现
参考资料：36氪研究院调研，N=134

高潜人才特质：问题拆解、责任担当与AI驾驭能力是核心共性

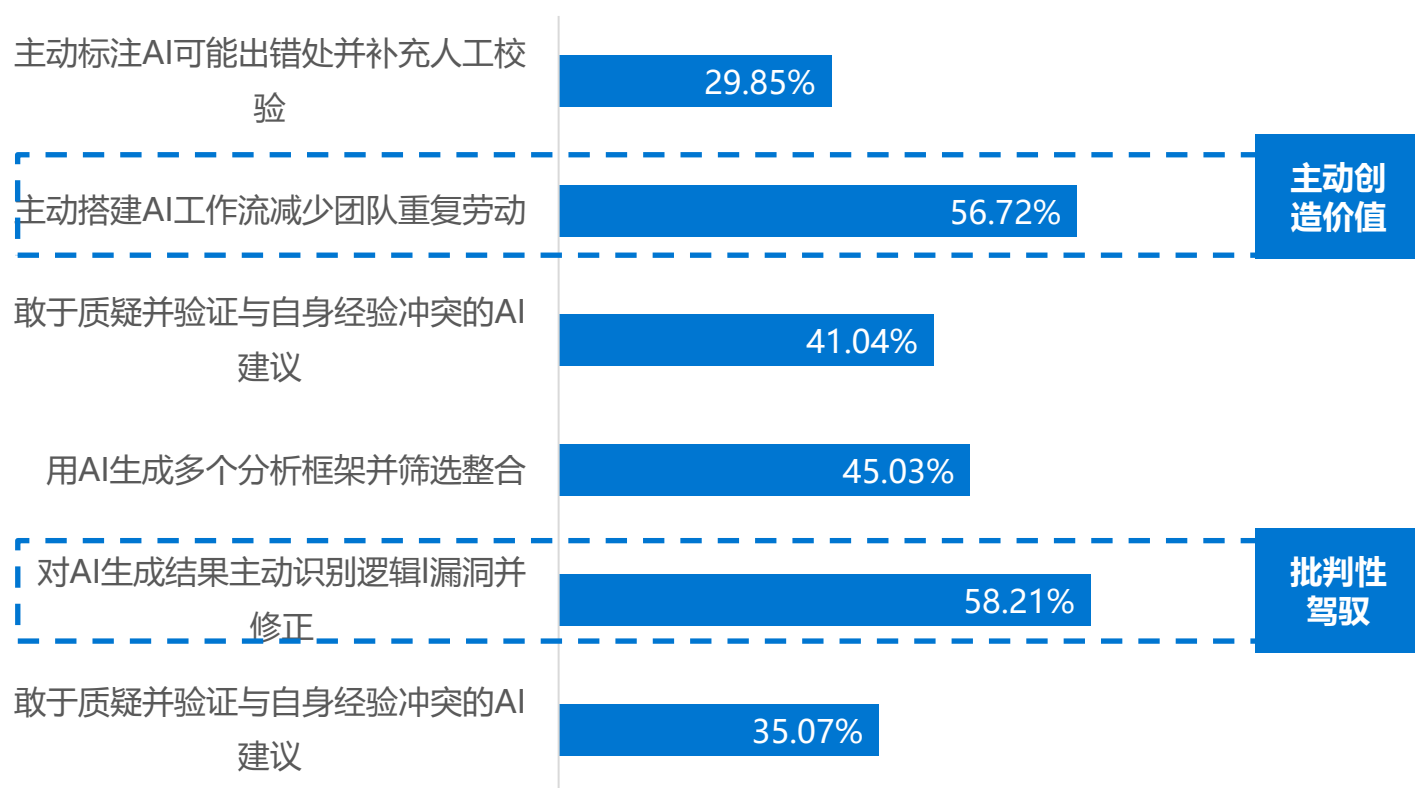
- 调研数据通过对高潜年轻员工的特质分析，为海归人才的发展指明了方向。其中，59.7%的企业表示，发展后劲最足的年轻员工，其核心特质是“遇到陌生任务先拆解问题而非找模板”，这一特质凸显了问题拆解能力的重要性。在AGI时代，不确定性加剧，能够快速拆解复杂问题、明确执行方向，是区别于普通员工的核心优势。58.96%的企业认为，“高压下能兜住关键环节，不传导焦虑”是高潜人才的重要特质，反映出企业对员工责任担当与情绪管理能力的高度重视，在复杂多变的工作场景中，能够稳住节奏、主动担当，是员工长期发展的核心支撑。此外，“能驾驭AI并体现自身判断”“跨文化协作中能快速建立信任”，占比分别为33.58%和35.82%，说明AI驾驭能力与跨文化协作能力，也成为高潜人才的必备素养。



图示：最具发展潜力的年轻员工核心特质
参考资料：36氪研究院调研，N=134

AI驾驭能力：从“熟练使用”到“批判性驾驭”的升级

- AGI时代，AI工具将更加广泛地应用于各类工作场景，企业对员工AI能力的需求，已从“熟练操作”升级为“批判性驾驭”，调研数据清晰呈现了这一需求变化。在“驾驭AI而非被AI替代”的相关场景中，58.21%的企业最认可“对AI生成结果主动识别逻辑漏洞并修正”，56.72%的企业认可“主动搭建AI工作流减少团队重复劳动”。这两个场景的高占比，充分说明企业更看重员工对AI的批判性思维与主动创造价值的能 力。“结合业务上下文做出非共识但有依据的决策”“用AI生成多个框架再筛选整合”等场景，也被企业高度认可，反映出企业需要的是人机协同的人才，而非单纯依赖AI的员工。



图示：员工在驾驭AI而非被AI替代的交付场景

参考资料：36氪研究院调研，N=134

晋升潜力判断：稳定交付与主动担当是核心权重

- 调研数据显示，在评估1-3年经验海归员工的晋升潜力时，54.48%的企业最看重“能稳定交付超出当前职级预期的业务成果”，这一占比凸显了“成果导向”的重要性——企业晋升员工的核心标准，是员工为企业创造的实际价值，而非表面履历；44.03%的企业关注“主动发现并填补组织内的模糊地带”，41.04%的企业看重“在团队陷入困境时成为他人依赖的精神锚点”，这两个维度反映出企业对员工主动意识与责任担当的重视，能够主动补位、带动团队，是员工晋升为管理者的核心素养。这意味着，企业对海归员工晋升潜力的判断，核心聚焦于“实际成果+责任担当+主动创造”。

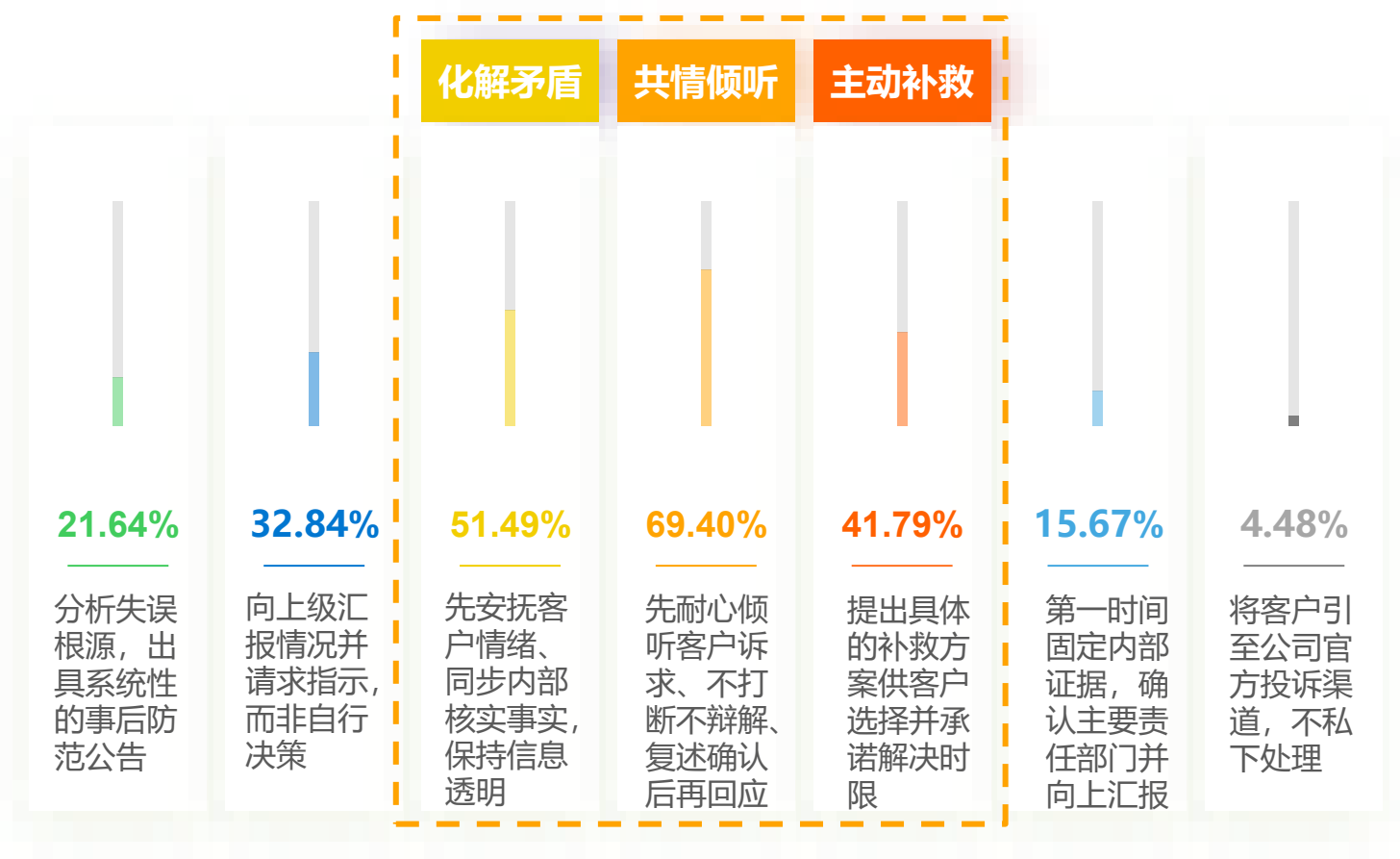


图示：1-3年经验海归员工的晋升潜力信号

参考资料：36氪研究院调研，N=134

客户投诉处理：共情倾听与主动补救是专业核心

- 客户投诉处理能力，是企业对员工专业成熟度的核心判断标准之一。调研数据显示，在处理团队失误引发的客户/合作方严重投诉时，69.4%的企业认为，“先耐心倾听客户诉求、不打断不辩解，复述确认后再回应”是最能体现专业成熟度的行为，这一高占比凸显了“共情倾听”的重要性——在投诉处理中，先理解客户情绪与诉求，是化解矛盾的前提；51.49%的企业认可“安抚客户情绪，同步内部核实事实，保持信息透明”，41.79%的企业看重“提出具体补救方案供客户选择并承诺解决时限”，这两个维度反映出企业对员工“主动担当、解决问题”能力的重视。综合来看，投诉处理的核心不仅是倾听，更是主动补救、化解矛盾、挽回信任。

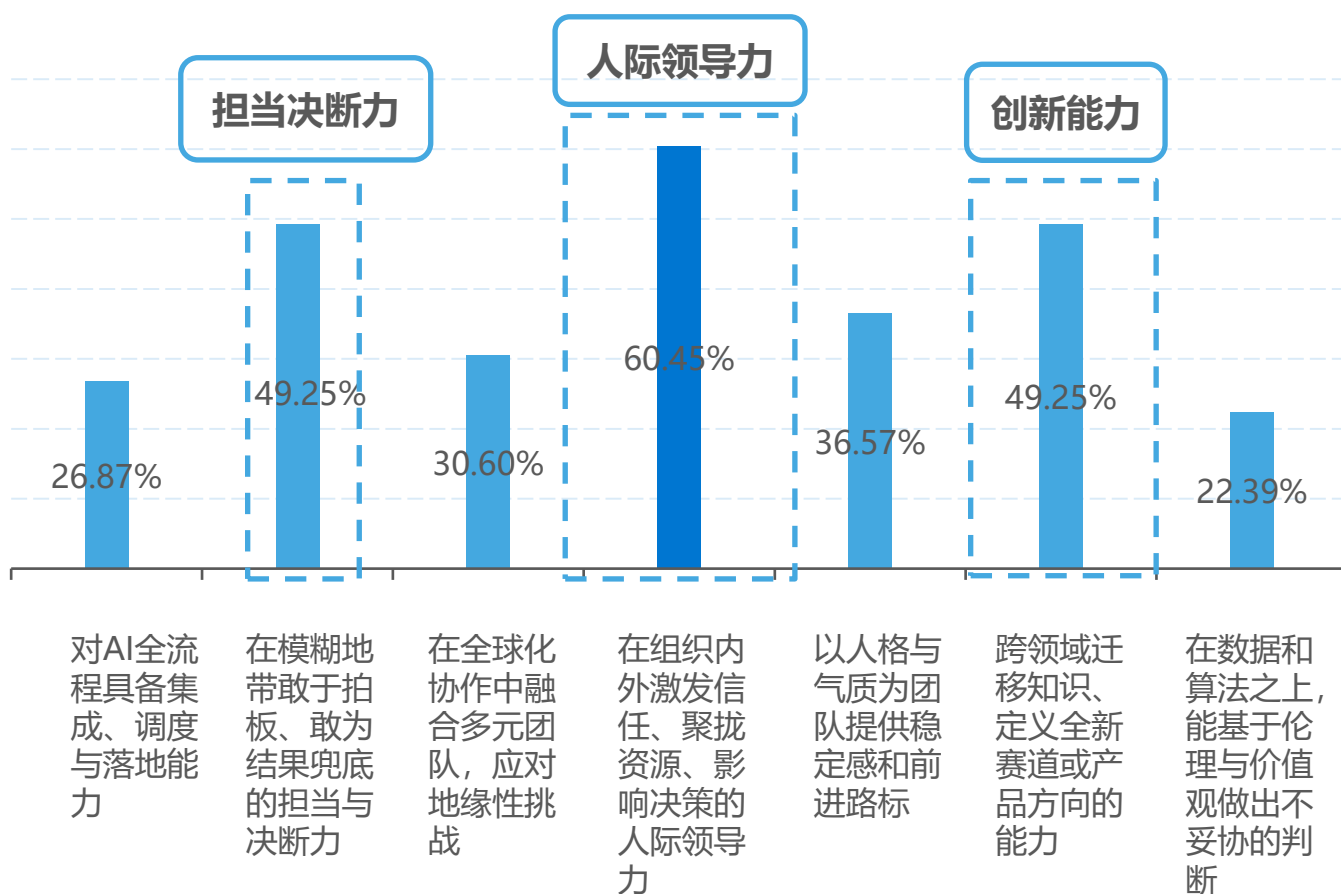


图示：在处理团队失误引发客户严重投诉时，最能体现员工成熟度的行为方式

参考资料：36氪研究院调研，N=134

2030年高潜领导者特质：人际领导力与担当决断力是关键

- 调研显示，根据企业对2030年人才需求的预判，区分“执行者”与“高潜领导者”的核心特质已日益清晰。其中，60.45%的企业认为，“在组织内外激发信任、聚拢资源、影响决策的人际领导力”是最核心的特质，这一占比说明，未来的领导者不仅需要具备专业能力，更需要具备整合资源、凝聚团队的整合型领导力，这也是复杂商业环境对领导者的核心要求；与此同时，49.25%的企业将“在模糊地带敢于拍板、敢为结果兜底的担当与决断力”“跨领域迁移知识、定义全新赛道或产品方向的能力”列为核心特质，反映出未来的高潜力领导者，需要具备较强的决断力与创新能力，能够在不确定性中找到方向、引领发展。



图示：预判2030年企业人才需求中，能够区分“执行者”与“高潜领导者”的核心特质

参考资料：36氪研究院调研，N=134

2030「CORE」未来胜任力模型，AGI时代穿越周期的“专属内核”

- 综合本次调研数据，AGI时代企业对海归人才的需求，已实现从“唯名校、唯技能”到“重内核、重潜能”的根本性转变——企业选拔与培养的核心标尺，正聚焦于那些AI难以替代的深层素养。结合多维度调研数据，企业对海归人才的核心需求可概括为四点：一是能高效驾驭AI、实现人机协同的能力，这是应对技术变革的基础素养；二是能顺畅开展跨文化协作、化解文化冲突的能力，这是海归人才的核心优势，也是企业全球化布局的核心需求；三是能直面压力与失误、勇于担当的韧性，这是支撑员工长期发展的底层力量；四是能洞察他人需求、具备人文关怀的共情能力，这是人类不可被AI替代的核心价值。基于此，新通教育旗下就业规划中心对全球数万名海归求职样本的长期追踪，并联合36氪研究院展开多维度调研，首次提出面向2030的留学生核心竞争力「CORE」模型。知识的壁垒正在消融，技术的迭代速度不断加快，真正决定留学生能否跨越周期、不被淘汰的，不再是外在的技能包装或名校标签，而是他们不可替代的“专属内核（CORE）”。



图示:2030「CORE」未来胜任力模型

参考资料：新通教育上海研究院、36氪研究院

- **1. C: Co-Intelligence (人机协同力)**

- **【能力内涵】** 区别于传统的计算思维，人机协同力是AGI时代最核心的基础能力，其要义是将AI作为大脑的延伸与效率工具，而非用AI替代自身。具体而言，它要求能够将复杂的业务问题或学习任务进行结构化拆解，精准判断AI的能力边界，高效调用AI工具完成基础工作，并对AI生成的结果进行批判性校验、逻辑修正，最终结合自身判断与业务上下文，达成远超传统模式的效能，实现人机互补、协同增值。这一能力正是调研中企业最看重的“驾驭AI而非被AI替代”的核心体现，也是应对AI对基础白领工作冲击的关键素养。

- **2. O: Omni-cultural Agility (全域跨文化敏捷度)**

- **【能力内涵】** 超越传统的外语流利度，全球跨文化敏捷度是AGI时代跨国协作的核心竞争力。在数字协作无国界、全球人才流动加速的背景下，这一能力要求能够快速适配不同文化背景下的工作伦理、数据隐私观念、沟通风格与利益诉求，精准识别跨文化协作中的隐性分歧，顺畅化解文化冲突，在跨时区、跨地域协作中快速建立信任，实现“高效协同、精准对齐”。

- **3. R: Responsible Resilience (负责型内核韧性)**

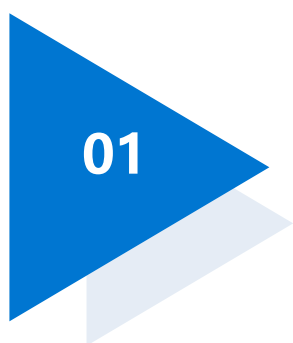
- **【能力内涵】** 这是AGI时代应对不确定性、实现长期发展的核心支撑。在AI加速迭代、竞争高度激烈的环境下，负责型内核韧性能够坦诚面对未知与失败，具备较强的抗压能力；在模糊的跨国协作边界中，敢于兜底结果、主动承担责任，遇到问题不推诿、不逃避，能带着解决方案主动沟通；在学业或工作陷入困境时，能快速调整心态，从失败中复盘总结，实现自我迭代。

- **4. E: Empathetic Insight (批判性共情洞察)**

- **【能力内涵】** 这是AGI时代人类不可被AI替代的最后堡垒，也是未来商业领袖的核心特质。在算法充斥的商业环境里，批判性共情洞察指能够敏锐洞察他人的情绪需求、伦理底线与未被言明的感性诉求，不为工具理性所裹挟；在跨文化协作与客户沟通中，能够换位思考，精准捕捉对方的隐性需求，化解矛盾、建立信任；在AI生成内容的基础上，能够进行伦理与人性化校验，识别潜在的偏见与漏洞，做出符合人类福祉与社会伦理的决策。

新通专属解法：以CORE标准前置重塑留学价值链，做人才能力的长期合伙人

- 「CORE」模型不仅为企业用人提供了新的衡量标尺，更反向定义了留学服务机构亟需构建的核心能力。在此基础上，新通基于行业长期认知与用户需求研判，并吸纳资深从业者，孵化设立“就业规划中心”，将服务链从“送出去”延伸至“归国就业”，并通过三大核心机制向能力基座持续注入真实产业信号。



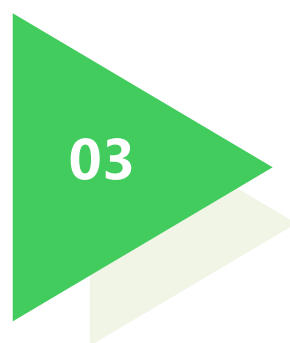
名企导师与全球企业网络

- 全球超3000家企业
- 全球超1000位名企一线在职导师



海归求职追踪库

- 新通超50万学子归国后真实求职轨迹与能力发展特征
- 新通三十余年服务积累样本长期追踪与分析



年度《专业与就业趋势报告》

- 面向产业演进与人才需求的未来趋势
- 为留学家庭专业选择与就业规划提供决策依据

- 新通基于就业规划中心长期沉淀的反馈，提炼出一个关键判断：海归求职短板的根源在于申请期乃至更早期的前置准备缺位。据此，新通构建了以就业规划中心为中枢、将“就业适配”前置贯穿服务全链路并依据年度趋势报告持续迭代的动态体系。在AGI时代，留学服务正从“申请中介”向“人才能力的长期合伙人”演进，率先将企业的CORE标准前置的机构将占据未来核心位置。

CORE 维度	留学服务机构须具备的能力	新通的前置性解法
C 人机协同	AI 实训能力 ：能把 AI 工具与真实产业课题嵌入培养链路	搭建聚焦“AI+X”的背景提升与科研实训矩阵，通过前沿实验室和名企真实课题，让学生提前掌握企业所需的AI协作能力
O 跨文化敏捷	多元文化浸润体系 ：能让学生在选校与语言训练阶段，提前沉浸式接触多元文化场景	国际院校合作中心 精准锚定拥有极致多元文化与顶尖Co-op项目的全球化枢纽名校，语言培训中心则通过沉浸式AI陪练与跨文化场景实训，强化学生的跨文化沟通能力。
R 内核韧性	陪伴式心理建设体系 ：能承接 O5 后的情绪波动与试错恐惧	通过 宇宙搭子中心 搭建“学术搭子、生活搭子、情绪搭子”的陪伴模式，为学生构建全方位的“心理防御基建”
E 共情洞察	产业前辈带教机制 ：能让学生在真实商业场景中养成换位思考与批判性思维	就业规划中心 引入名企高管与行业专家1V1带教，通过真实商业案例拆解、客户沟通模拟及跨文化协作实训，让学生站在前辈肩上洞悉人性诉求与商业本质



全球大厂L1-L3技能阶梯，「CORE」模型在大厂岗位的具象化落地路径

- AGI浪潮重构全球就业市场与人才选拔逻辑，传统单一技能、碎片化履历所构成的人才竞争力正在持续弱化。基于企业调研提炼的2030「CORE」未来胜任力模型，总体确立了海归人才穿越周期、不可被AI替代的顶层内核标准，但抽象的价值内核需要具象化、可落地、可培养的能力载体，才能转化为留学申请与职场求职的实际硬通货。
- 通过对标全球顶尖科技企业、高端制造巨头及国际咨询机构的最新招聘准则与人才画像迭代趋势可发现，头部企业的人才选拔逻辑已完成从单点技能考核向分层能力组合评估的迁移，并据此形成一套L1-L3三级技能阶梯。该阶梯是2030「CORE」胜任力模型在岗位端、业务端的具象化落地，清晰勾勒出企业对不同层级人才的能力要求。

核心维度	L1：底层专业硬核 Hardcore Domain Expertise	L2：AI协作流实操 AI Workflow Mastery	L3：复杂业务交付 Complex Business Delivery
层级定位	人才能力体系的底层基石，独立专业判断的根本前提	AGI时代职场效能跃迁核心，人机协同力的直接落地载体	职场人进阶骨干/高潜的核心分水岭，跨文化与共情能力的终极应用场景
能力核心定义	体系化、深层次的专业理论功底，深耕学科底层与行业本源逻辑，构建专业判断基准	成熟的AI全流程驾驭能力，将专业知识转化为可落地的AI工作链路，实现从“会用AI”到“驾驭AI”的升级	真实商业场景中非标、复杂问题的综合解决能力，覆盖跨域协同、项目管控、商业洞察等AI无法复刻的人文与商业综合素养
核心能力拆解	1) 扎实的学科底层理论与行业合规储备；2) 细分领域业务逻辑的深度认知；3) 专业领域独立逻辑推演与真伪判断能力	1) 业务需求拆解与高精度Prompt设计能力；2) 大模型全场景应用与定制化AI工作链路搭建能力；3) AI输出内容的批判性校验与边界界定能力	1) 跨部门/跨时区/跨文化的资源整合与共识推动能力；2) 全周期项目管控与风险兜底能力；3) 商业逻辑洞察与非标问题解决方案设计能力；4) 多方利益平衡、冲突化解与情绪共情能力
大厂招聘逻辑	招懂行业底层逻辑的AI协同者，而非依赖AI的执行者。专业功底是入门门槛，优先甄选能界定AI边界、判别AI输出真伪的复合型人才	招能通过AI实现效能倍数提升的业务赋能者。AI协作能力是核心刚需，重点评估候选人能否搭建可落地的AI工作链路，实现单人产能跃升	招能解决真实商业问题的价值创造者与团队引领者。骨干/管理岗核心评估标准，是区分“执行者”与“高潜领导者”的核心依据
「CORE」模型关联	直接支撑C人机协同力与R负责型内核韧性：专业功底是人机协同的前提，也是职业抗风险韧性的核心壁垒	完全对标落地C人机协同力：实现人机协同从理论认知到实操落地的完整闭环，是该能力最直接的具象化体现	深度承载O全域跨文化敏捷度与E批判性共情洞察，融合R负责型内核韧性：是三大核心素养的高阶落地场景，也是AI无法复刻的核心价值

图示：全球大厂L1-L3三级技能阶梯
参考资料：36氪研究院研究与分析

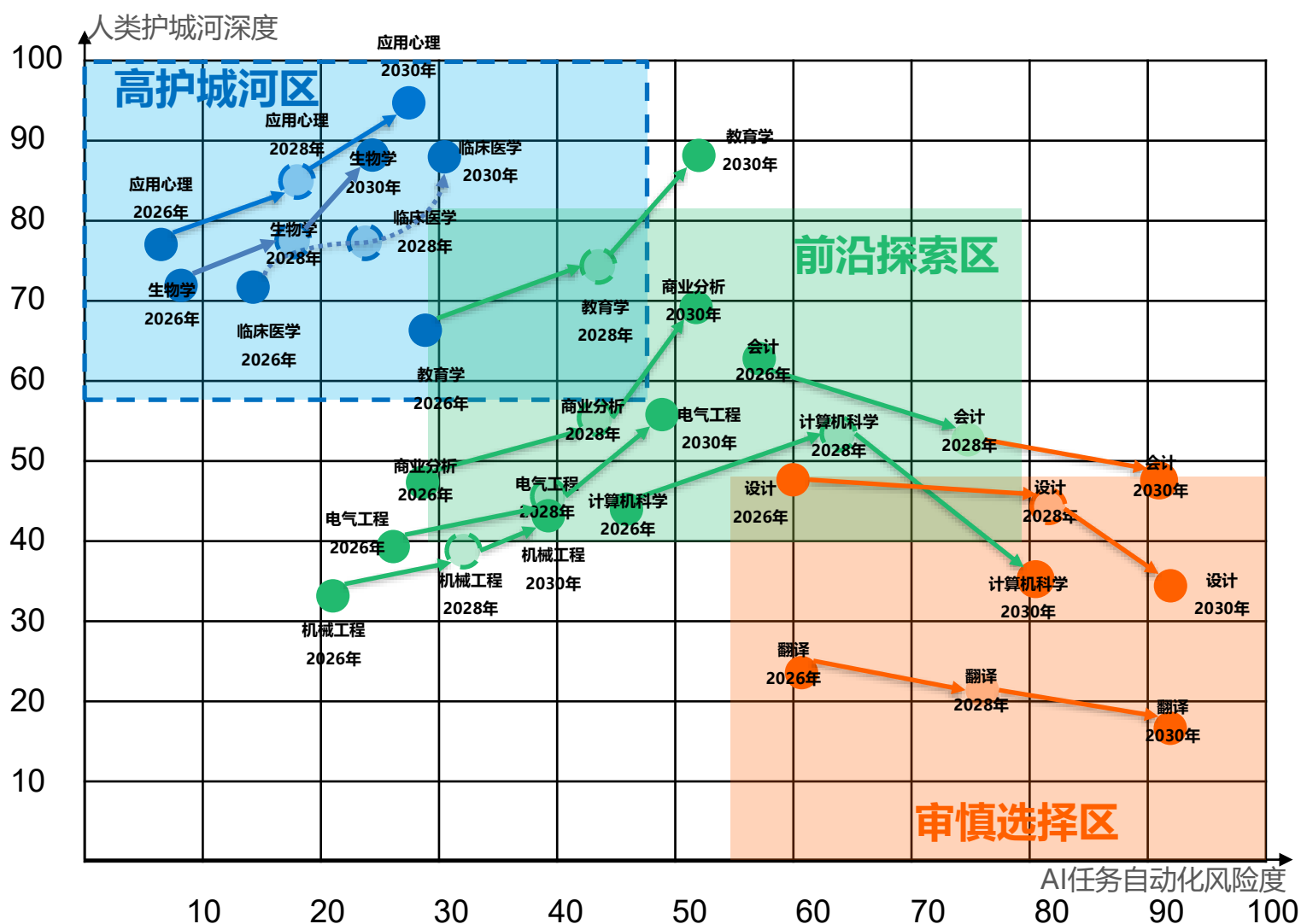


告别经验主义：用仿真器，绘制专业价值的新坐标

- 长期以来，专业规划遵循一套相对稳定的逻辑：一个专业被贴上“热门”标签，即意味着毕业后就业前景明朗；而被归为“冷门”，则预示着职业道路可能坎坷。这一因果链在过去数十年中被反复验证，成为无数家庭进行教育投资决策的参考。然而，当人工智能可以低成本、高效完成大量知识型和流程型任务时，专业与职业之间的线性对应关系正在被打破。研究显示，基础财会核算、常规文本翻译、初级代码编写等岗位正从过去的“金饭碗”转变为可被AI替代的标准化功能模块。这意味着，仅凭历史就业数据来推断某个专业价值，其有效性正在快速衰减。
- 世界经济论坛《2025年未来就业报告》预测，到2030年，全球将有约9200万个岗位被自动化替代，但与此同时，将新增1.7亿个新岗位。这意味着就业市场不是简单的“消失”，而是激烈的“重置”——旧的坐标在失效，新的地图在形成。
- 在此背景下，36氪研究院基于自身深厚产业洞察并综合多家权威机构在AI替代风险评估领域的指标体系；同时，结合中国“十五五”产业方向、岗位增长与人才缺口数据，以及AI技术迭代的最新进展，建立统一的标准和定位，力图呈现一幅AGI时代全球的专业生存图景。

区域	核心定义	任务特征	评分逻辑
高护城河区	AI 难以独立完成，须由人类承担最终判断与情感连接的任务	高阶伦理判断、深度共情、复杂利益协调、价值观塑造、跨文化谈判、危机决策	AI任务自动化风险较小，人类护城河深度越高
前沿探索区	人类作为“指挥者 / 架构师”，AI 作为“加速器 / 执行体”协同完成任务	系统设计、策略制定、复杂问题拆解、AI 工作流编排、行业知识 × AI 工具的复合产出	AI任务自动化风险中等，人类护城河深度中高
审慎选择区	AI 可独立或半独立完成且单位成本显著低于人工的任务	标准化数据录入、模板化文案、初级编码、常规翻译、基础财报、重复性图像处理	AI任务自动化风险较大，人类护城河深度越低

- 本模型构建了两个核心分析维度：横轴定义为“AI任务自动化风险度”，用以衡量一个专业所对应的核心工作任务，在多大程度上可被当前及可预见未来的AI技术以自动化、标准化的方式完成；纵轴定义为“人类护城河深度”，衡量该专业所依赖的人类独特能力的厚度，即AI复制这些能力的难度与成本。依据专业内任务集合在这两个维度上的相对分布，将全部专业划分为三个区域。
- 该划分方法的核心前提在于：AI替代的从来不是“专业”，而是“专业中的某些任务”。因此，三区划分的分析颗粒度须下沉至“岗位任务”层面。每一个传统专业，本质上都是三个区域任务以不同比例的混合体，各区占比及其向高自动化区域的迁移速度，决定了该专业当下及未来的结构性风险暴露程度。



备注：本图以专业主流方向为评估单元，仅列出部分具有代表性专业方向，且会根据AI技术发展情况动态调整结果



高护城河区和前沿探索区是AGI时代的高潜力专业集群，应全力布局、长期深耕

- 高护城河区和前沿探索区是AGI时代具有发展潜力的专业集群。高护城河区专业的共同特征是：AI替代风险处于较低水平，所依赖的人类独特价值高。这类专业的核心价值扎根于对专业任务的深度理解能力与问题定义能力，同时涉及高阶伦理判断、深度共情、危机决策等，并能够将AI的通用能力转化为垂直领域的专业洞察。
- 前沿探索区专业的共同特征是：AI替代风险处于中低水平。这类专业当前因依赖深度判断、现场诊断或系统集成等而拥有较深的职业护城河，但AI能力的持续演进正在系统性地侵蚀其核心任务的可替代边界。对于身处前沿探索区的学生而言，策略已不能停留在“坚守专业壁垒”的传统叙事中，而应转变为“专业精进+复合技能”的双重进化。
- 根据价值来源的差异，将高护城河区和前沿探索区的专业细分为三个子类：AI深度赋能型、情感与价值连接型、复杂物理世界交互型。

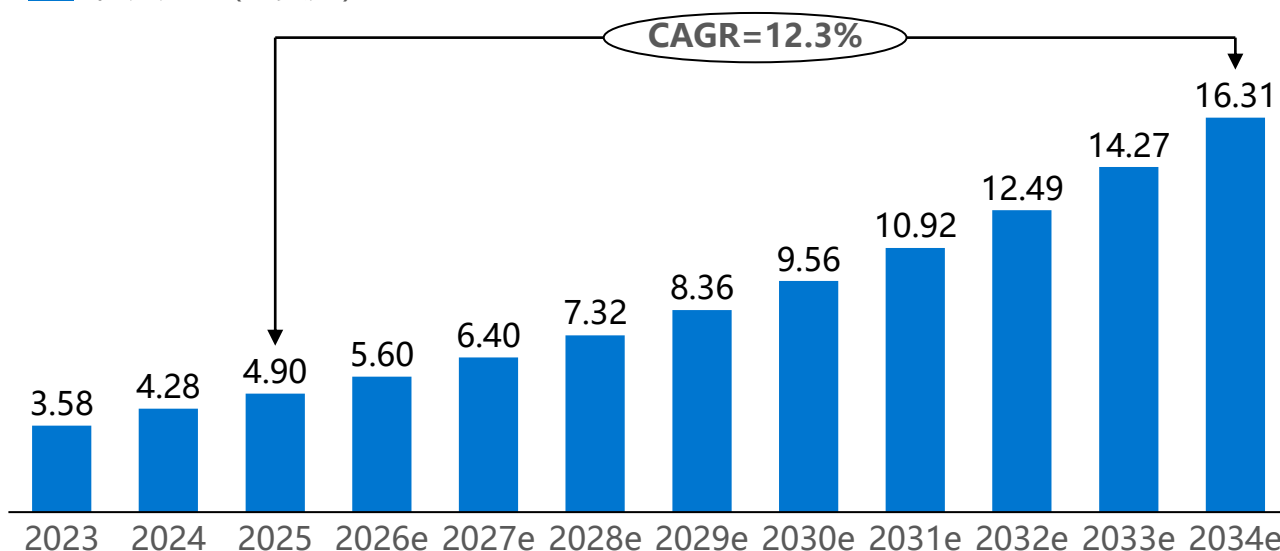
专业	所属区域	区域子类	人才缺口/需求增长信号
临床医学	高护城河区	AI深度赋能型	到2027年，中国医疗AI核心岗位需求将超28万，年供给仅约3.2万人
计算生物学	高护城河区	AI深度赋能型	复合型人才高度稀缺；其中“AI+分子模拟”复合人才需求三年复合增速高达58%
电气工程	前沿探索区	复杂物理世界交互型	2025年，制造业十大重点领域人才需求缺口将近3000万，缺口率达48%；电力装备行业人才缺口将达909万人
机械工程	前沿探索区	复杂物理世界交互型	2025年，高档数控机床和机器人领域人才缺口预计450万；复合型技术人才尤为紧缺
应用心理学	高护城河区	情感与价值连接型	2020-2025年，中国泛心理健康服务需求年复合增长率达27%，2025年全国实际从业心理咨询师不足4万人，供给严重滞后
教育学	高护城河区	情感与价值连接型	教师总量过剩，但优质教师面临结构性短缺

图示：高护城河区和前沿探索区代表性专业
参考资料：36氪研究院根据公开资料整理

• (一) AI深度赋能型 (AI+X)：做AI与行业之间的“翻译者”

- 这一类专业的核心价值在于“领域知识+AI应用”的复合能力。它们扮演的角色是将AI的通用能力转化为垂直领域的专业洞察，技术深度或许不是最高，但“桥梁”价值却难以替代。
- **代表专业：计算生物学。**这不是传统意义上的热门专业，但它的底层逻辑正在被产业革命重新定义。“十五五”规划纲要已将生物制造列为战略性新兴产业。这不是简单的政策扶持，而是产业层面的换道。过去中国生物医药长期处于跟随欧美做仿制药的路径上，如今则转向用工程化手段从头设计生物系统，这是一次从“追赶者”到“并跑者”乃至“领跑者”的战略跃迁。这一跃迁深刻改变了产业对人才的需求结构。《Nature》专栏曾指出，AI让生物信息学家的工作比以前更重要，因为AI真正放大，不是“执行任务”的效率，而是“提出关键问题”的能力。换言之，产业需求变了：以前药企需要会跑数据的人，现在需要能定义问题的人，不是简单分析某个基因序列，而是设计出让微生物工厂生产特定药物的完整工程方案。
- 据GM Insights等行业研究机构预测，中国计算生物学市场将在2034年达到16亿美元。从国内政策端投入来看，北京、上海、深圳三地已建成合成生物产业园，2025年相关领域研发岗位增速超过40%，但具备“生物+计算+工程”复合型背景的人才供给严重不足。

■ 市场规模（亿美元）

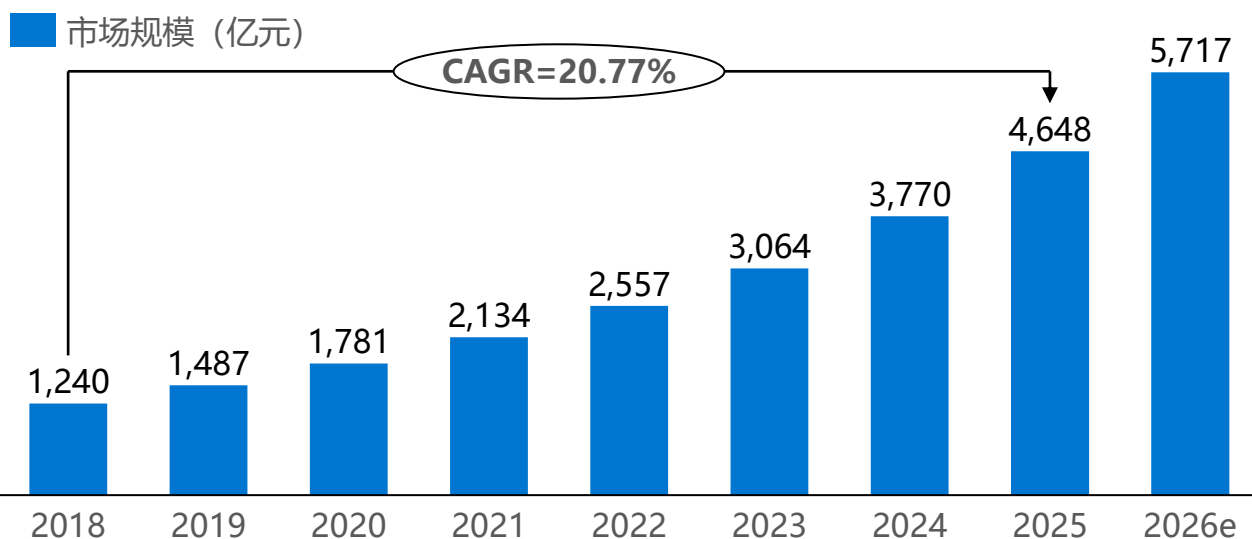


图示：中国计算生物学市场规模及预测

数据来源：GM Insights，36氪研究院根据公开资料整理

（二）复杂物理世界交互型：在真实世界中构筑壁垒

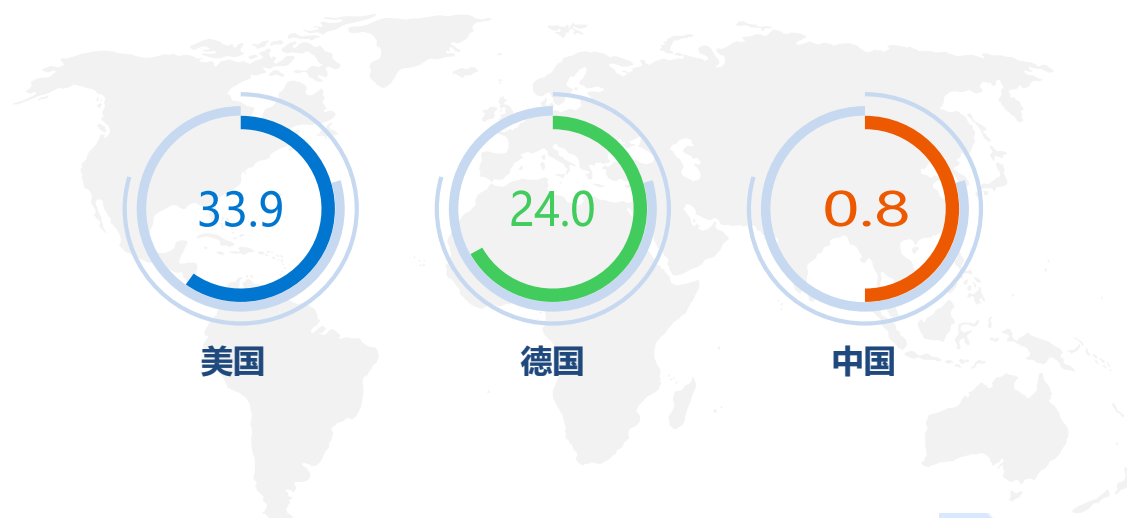
- 与“AI深度赋能型”扎根于数字世界不同，这一类专业的核心竞争力来源于与真实物理环境的深度交互。它们的共同特征是：工作场景嵌入真实物理环境，任务涉及现场诊断、设备调试、应急响应和系统集成。AI在模拟优化和数据分析方面表现出色，但在面对真实物理世界的高度不确定性、非线性故障以及需要直觉、触觉的瞬时判断时，人类仍有决定性优势。
- 代表专业：机械工程。**根据《制造业人才发展规划指南》预测，2025年高档数控机床与机器人领域人才缺口达450万人。中国机械工业联合会预测，2025年机械工业累计营收预计达33.2万亿—33.5万亿元，全行业保持稳健增长。聚焦其核心升级方向——人形机器人行业，增速同样迅猛：根据36氪研究院测算，中国人形机器人市场规模已从2018年的1240亿元迅速增长至2025年的4648亿元，2026年有望达到5717亿元。国际劳工组织（ILO）的最新研究也从宏观层面印证了这类岗位的稳定性：AI最容易替代的是流程标准化的文员和行政岗位，而需要现场操作和物理交互的工作，在可预见的未来仍处于相对安全地带。
- 然而，需要清醒认识到，该领域的“安全”并非永恒的。当前的核心壁垒，在于故障诊断需要超越传感器读数的物理直觉，但5-8年后，随着端侧模型和多模态感知技术成熟，AI有望接管绝大多数常见故障的初步诊断，人类专家的不可替代性将逐步收敛至极端异常工况处理、跨系统连锁故障的总和判断，以及涉及人身安全的最终决策确认。



图示：中国人形机器人产业市场规模及预测

（三）情感与价值连接型：在技术洪流中守护人的温度

- 这一类专业的核心竞争力，不在于处理信息的速度，而在于理解人的深度。其共同特征是：工作场景嵌入真实社会情境，任务涉及深度沟通、情绪识别、价值协调和信任建立。人类在真实关系中所积累的情境理解力与价值调节力，构成了短期内难以被技术穿透的壁垒。
- 代表专业：应用心理学。** OECD在2025年AI能力指标体系中明确指出，AI在“社交互动”维度仅达到人类初级水平，不具备真实情感理解能力。与此同时，中国的心理健康需求正在以前所未有的规模浮现。国家卫健委统计，中国心理亚健康人群已突破1.9亿，而我国每10万人平均配备的心理治疗师不足1名；全国相关岗位的中长期缺口预计约200万。在商业领域，企业EAP、组织发展、人才测评等应用方向的需求同样保持增长态势，应用心理学的职业版图正从传统的“咨询室”向更广阔的组织与社会空间延伸。
- 应用心理学是“高人类价值”与“高供给风险”并存的特殊赛道。一方面，其核心能力，如深度共情、价值判断和关系重构等是AI短期内最难突破的部分，这赋予了该专业持续的战略价值。另一方面，受经济周期波动和AI渗透的影响，部分标准化程度较高的心理测评岗位正在被自动化工具替代。更长期来看，应用心理学的战略地位可能进一步提升。随着“脑资本”概念被逐步纳入人力资本评估体系，应用心理学将从“辅助性服务”升级为“战略级基础设施”。届时，能够将心理学洞见转化为组织效能和社会价值的复合型人才，将成为真正的稀缺资产。



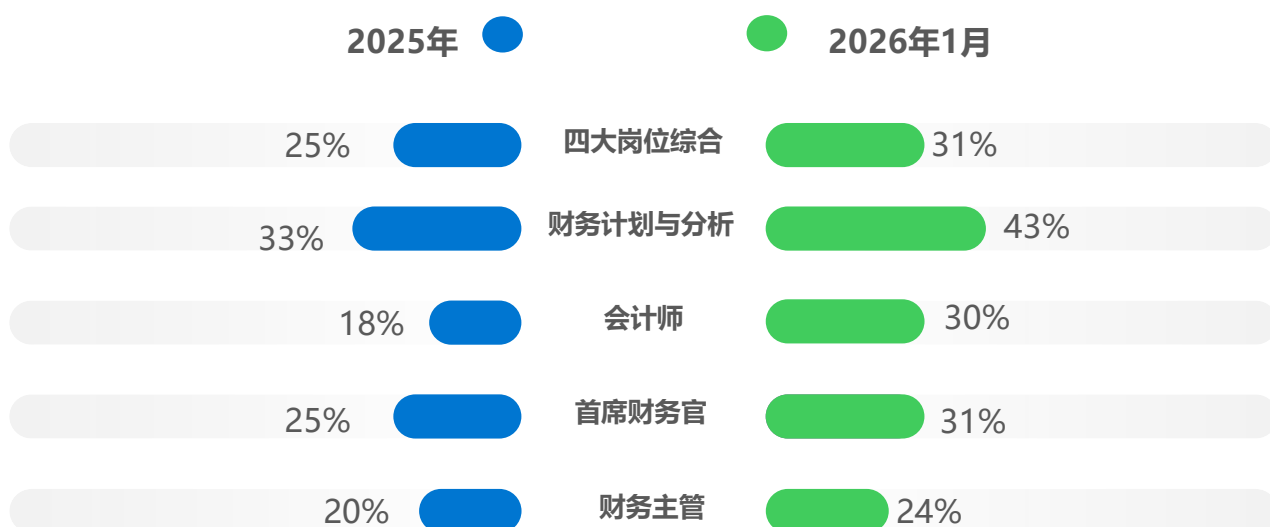
图示：每10万人配备的心理治疗师数量（国际对比）

数据来源：36氪研究院根据公开资料整理



审慎选择区：直面替代，主动转型

- 该区域位于三区导航图右下部分，是AGI时代面临最紧迫转型压力的专业集群，包含传统会计学、常规翻译等专业。这些专业的共同特征是：核心任务高度结构化、规则明确、标准化程度高，且对人类共情、临场判断和创造力的依赖极低。
- 代表专业：传统会计学。**澳洲会计师公会发布的《2025年商业科技应用调查》显示，受AI应用普及影响，32%的受访企业过去12个月减少招聘初级财会人员；与此同时，18%的企业正在积极扩招具备AI专业素养的复合型人才，65%的受访企业预计未来12个月将进一步加大AI应用投入。AI对于传统会计行业的影响不仅体现在岗位数量的缩减，更深刻地反映在岗位能力的结构性升级。根据 Datarails 统计，金融类岗位招聘信息中对AI技能应用要求快速攀升，如会计师的AI技能要求从2025年的18%增长至2026年1月的30%。
- 基础核算、发票录入、合规审查等高度标准化岗位的退出并非会计职业的消亡，而是价值重心的迁移；具备数据分析、商业智能和战略财务规划能力的复合型会计人才需求仍在增长。真正的问题出在供给侧，传统会计课程体系与市场需求之间的结构性错位，导致大量毕业生陷入“基础岗位被替代、高端岗位够不着”的两难困境。



图示：2025-2026年金融类岗位招聘AI技能要求

数据来源：Datarails, 36氪研究院整理

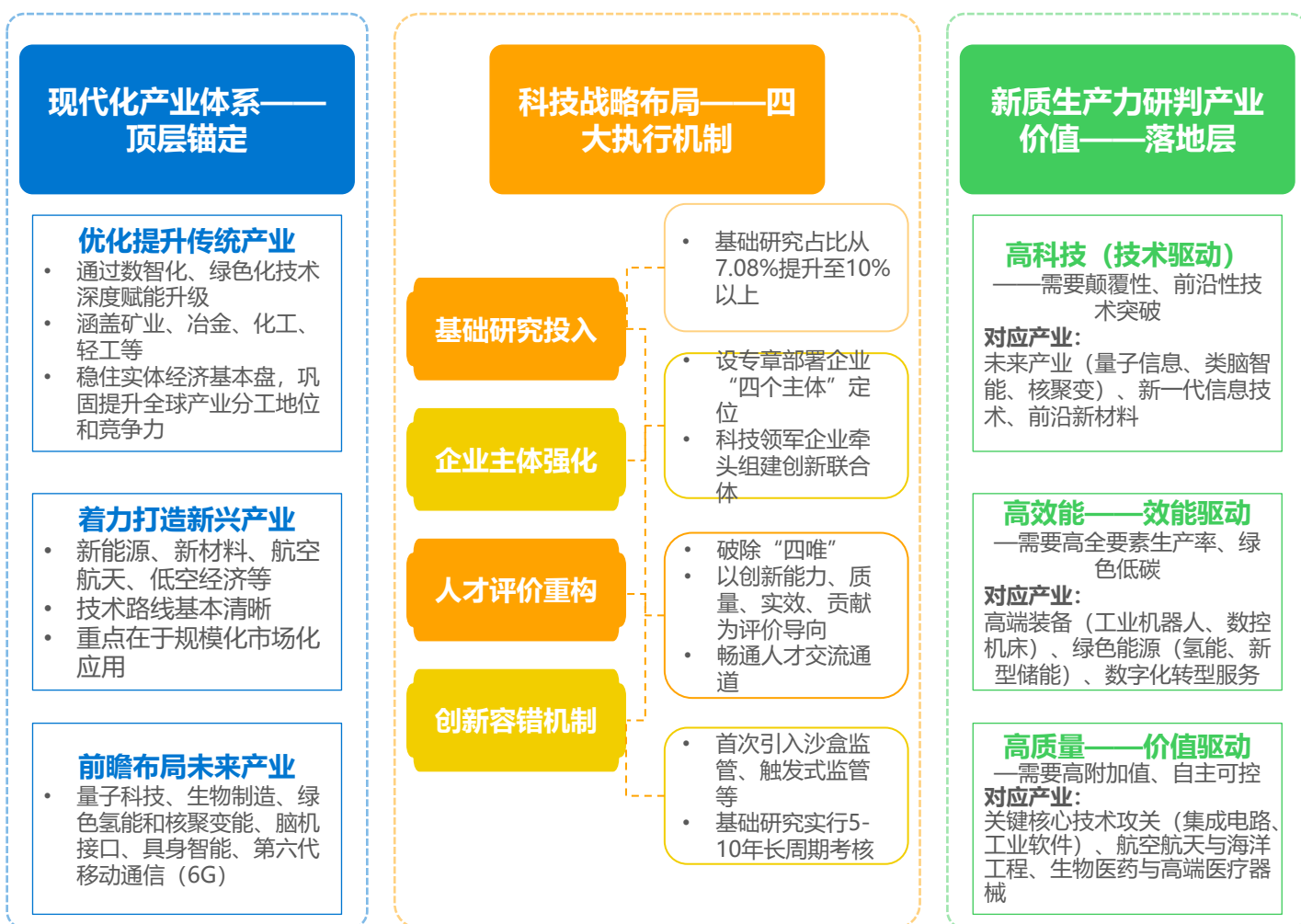
03

前瞻与导航： 2030全球就业黄金赛道

- 政策风向标
- “十五五” 七大黄金赛道解读
- 专业跃迁路径

锚定政策确定性，布局高科技、高效能、高质量产业方向

- “十五五”规划纲要首次将“建设现代化产业体系”与“加快高水平科技自立自强”并列两大打头阵的战略任务。这一部署，标志着政策重心正从上项目、扩产能的规模扩张逻辑，转向以基础研究和原始创新能力显著增强为核心驱动。一系列战略布局意味着，资源配置的优先序已从确定性高但技术含量有限的规模化领域，转向不确定性高但战略价值更大的技术前沿。这一转变对产业与人才研判提出了新的要求，传统以行业体量和当期就业吸纳量为核心的研判框架已显局限。新质生产力所标定的“高科技、高效能、高质量”三重特征为产业价值提供了新的衡量标尺，也为下文沿“政策导向—产业集群—就业方向”这一逻辑链条展开的具体解读，奠定了方法论基础。



图示：现代化产业体系政策逻辑与研判框架

政策牵引与技术突破共振，“AI+”从单点赋能迈向全链渗透

- “AI+”本质上并非一个独立的行业，而是人工智能作为通用技术，系统性渗透并重塑国民经济各行业的过程与结果。“十五五”规划纲要明确提出将打造智能经济新形态、培育智能原生新业态新模式，标志着人工智能已从单一领域的技术应用，升级为影响经济社会运行全局的基础性战略。
- 人工智能是新质生产力的核心引擎。“十五五”规划纲要将全面实施“人工智能+”行动从试点探索升级为战略部署。国务院《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》（国发〔2025〕11号）设定了分阶段目标：到2027年，推动3至5个通用大模型在制造业深度实现应用，推广500个典型应用场景；到“十五五”末，人工智能相关产业规模将达10万亿元以上，2026年相关基础设施投资预计超7万亿元。
- 从政策推进节奏来看，“十四五”期间为试点布局期，2025年进入专项行动密集发布期，2026年上升为国家战略投资方向。这一政策脉络释放的信号是明确的：AI相关岗位需求正从“试点探索”进入“规模化应用”阶段，未来五年复合型AI人才的溢价将持续扩大。

试点布局期（2021-2024年）

核心政策：

“十四五”规划纲要将AI列为前沿领域，推进数智技术赋能

背后推动力：

新质生产力初步提出，需要验证AI赋能路径，降低变革风险

核心作用：

完成技术验证与基础设施筑基，从“信息化赋能”迈向“AI原生探索”

专项行动密集发布期（2025年）

核心政策：

国务院《“人工智能+”行动意见》+ 八部门《“人工智能+制造”实施意见》

背后推动力：

试点验证有效，产业升级紧迫性增强，需形成可复制的规模化路径

核心作用：

从“试点”升级为“专项行动”，明确2027年量化目标，拉开规模化应用序幕

全面实施与战略投资期（2026年）

核心政策：

“十五五”规划纲要将打造智能经济新形态 + “人工智能+”列为重点投资方向

背后推动力：

智能经济新形态的系统性重塑需求 + 科技竞争倒逼国家战略投入

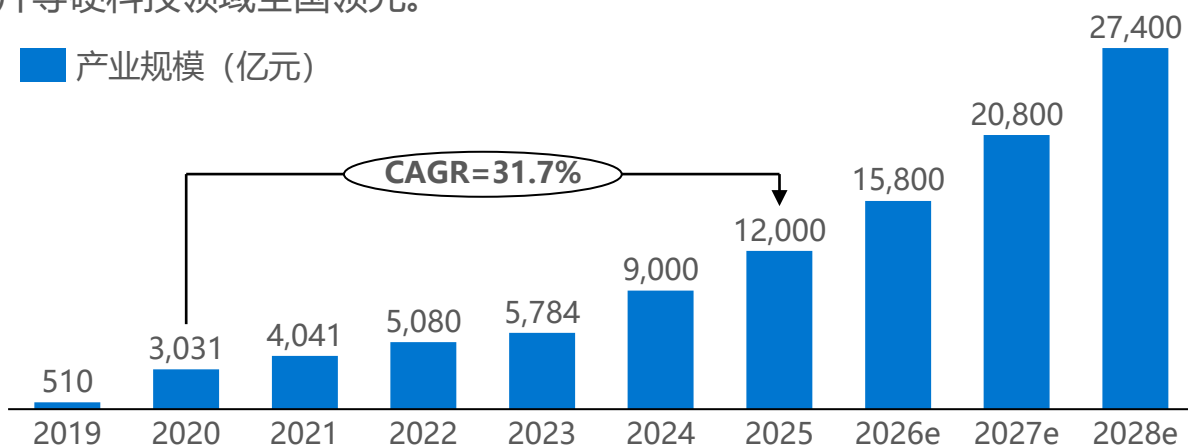
核心作用：

从“专项行动”升格为“国家战略投资”，释放规模化应用信号，推动万亿级产业规模，触发AI复合型人才需求爆发与溢价持续扩大

图示：“AI+”政策演进时间轴

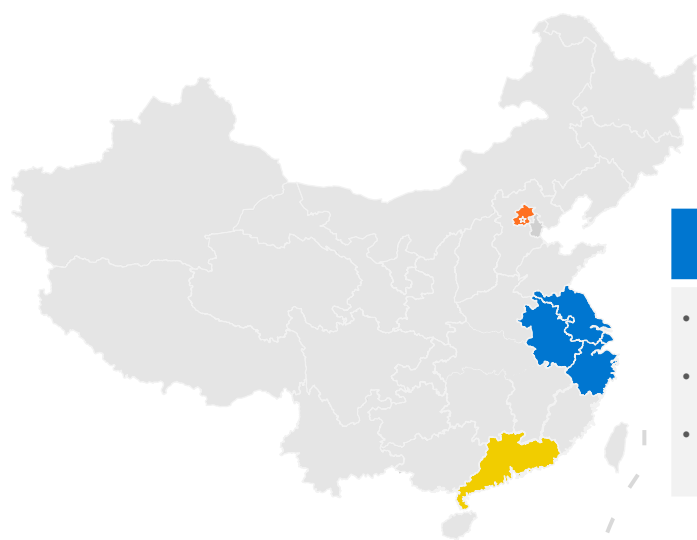
人工智能进入规模扩张与结构升级并轨期，核心产业规模突破1.2万亿

- 从产业规模看，人工智能核心产业已跻身万亿级行列。据工信部数据，2025年，中国人工智能核心产业规模超过1.2万亿元，企业数量超过6200家，形成涵盖基础层、框架层、模型层、应用层的完整产业体系。
- 从区域布局看，中国人工智能产业已形成“三极引领、多点支撑”的格局，构建了覆盖技术研发、场景验证到规模化应用的政策载体网络。长三角作为核心集聚区，拥有全国最完整的城市网络和产业配套；北京领跑大模型与基础研究；深圳引领硬件融合与产业化落地，在智能机器人、智能驾驶、AI芯片等硬科技领域全国领先。



图示：中国人工智能核心产业规模变化及预测

数据来源：中国信通院，36氪研究院根据公开资料整理



长三角 核心集聚区	北京 大模型密度领跑	深圳 硬件融合引领
- 产业规模占比 ≈ 1/3 - 专利占比 37.6% 17城入选 TOP50	- 截至2026年4月，备案大模型 225款，位居全国首位 - 核心AI企业超 2500家	2025年人工智能核心产业营收 2200亿元 - 智能机器人·智能驾驶·AI芯片 - 华为、腾讯、大疆龙头集聚

图三：中国人工智能产业集群空间格局

复合型人才成为人工智能全产业渗透的核心争夺对象

- 人工智能产业的人才需求正在经历一轮深刻的系统性重塑。从总量看，据翰德发布的《2026人才趋势报告》，2025年中国科技与互联网行业AI技术类岗位需求同比增长逾40%。据智联招聘数据，2026年春节后一个月，人工智能行业职位数同比增长16.9%，其中机器人算法工程师岗位职位数同比增长57%，总量的增长并不均匀。
- 增量正以高度集中的方式涌向特定方向，结构性分化已成为定义当前AI人才市场的核心变量。科锐国际《2026人才市场洞察及薪酬指南》指出，AI人才竞争已从单一技术导向升级为“算法深度、工程能力、行业理解与产品化思维”的综合比拼。这一转变的根源在于，AI已不再是独立赛道，而是横向渗透金融、制造、医疗等全行业的通用生产力工具。传统单一技术型人才已无法适配市场需求，兼具技术实力、业务思维与落地能力的复合型人才成为企业争夺的核心。

核心技术研发型

代表专业

人工智能、计算机科学与技术、数学与应用数学、软件工程、具身智能、脑机科学与技术

主要就业岗位

算法研究员、AI科学家、大模型算法工程师、具身智能算法工程师、多模态算法工程师、科研学术助理/研究员

AI+X复合应用型

代表专业

商业人工智能、金融学/临床医学/机械工程/工商管理/教育学/新闻传播学等 + AI双学位/辅修

主要就业岗位

智慧医疗、金融科技算法分析师、AI架构师、自动驾驶系统工程师、教育解决方案架构师

AI应用交付与治理型

代表专业

数字治理、信息管理与信息系统/法学/行政管理/安全工程 + AI辅修

主要就业岗位

AI产品经理、AI项目经理、AI合规审核、数据治理工程师

图示：中国“人工智能+”就业方向与对应专业

数据来源：脉脉高聘、中国社科院；36氪研究院根据公开数据整理

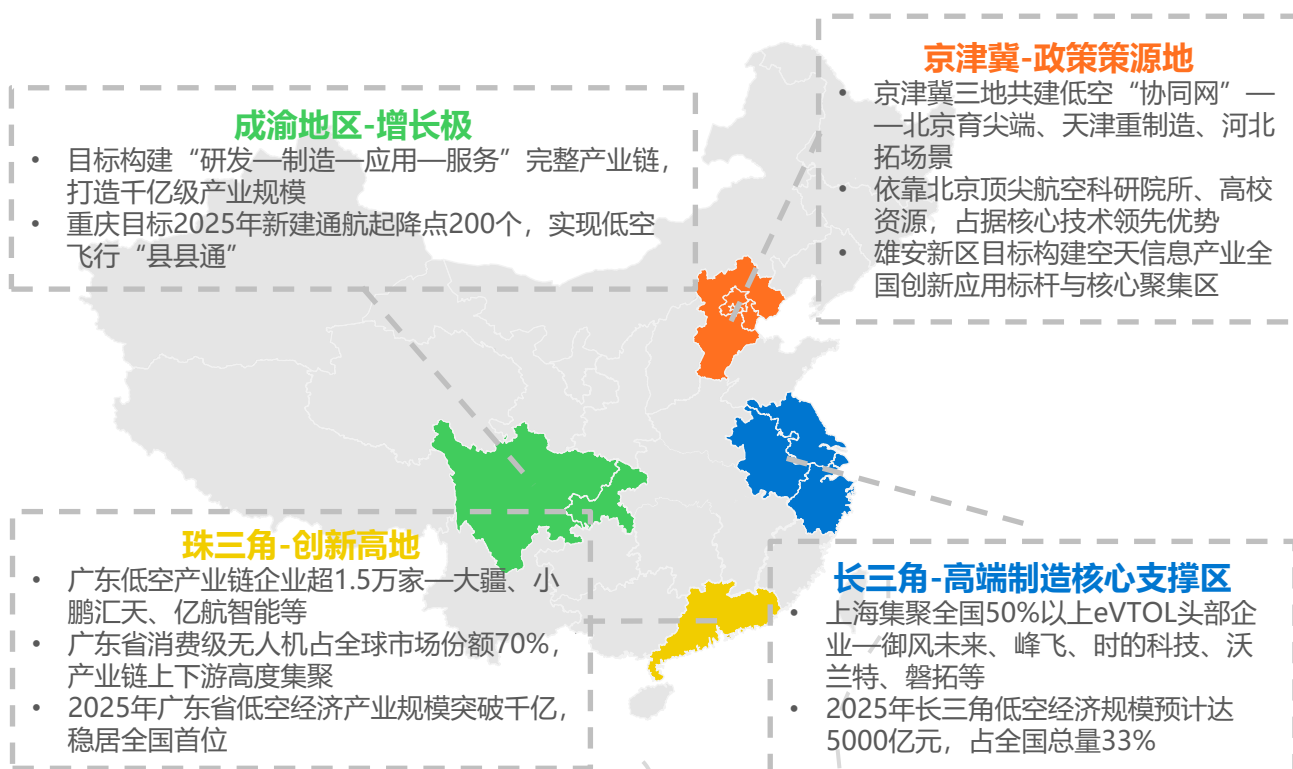
三年“三级跳”，国家战略定调与地方差异化探索形成合力

- 低空经济与空天信息是空天经济的两翼，低空经济聚焦地面至1000-3000米低空空间的经济活动，而空天信息则是涵盖商业航天及卫星信息服务。两者通过技术、场景和产业链协同，共同推动空天经济发展。
- 在政策层面，低空经济与空天信息已形成“国家战略引领、地方特色发展”的格局。**国家层面**，低空经济实现战略定位“三级跳”：2024年低空经济首次写入政府工作报告，被定位为新增长引擎；2025年明确为重点培育的新兴产业；2026年“十五五”规划纲要进一步将其提升为新兴支柱产业。**地方层面**，全国超30个省份已出台低空经济配套政策：深圳定位“世界低空经济第一城”，出台全国首部低空经济地方专项法规；北京走“空天一体创新”路径；上海则押注eVTOL高端制造与城市空中交通（UAM）。国家战略定调与地方差异化探索形成合力，共同推动低空经济从政策预期走向产业落地。

发布时间	政策文件（代表性）	核心内容
2023.5	《无人驾驶航空器飞行管理暂行条例》（中华人民共和国国务院、中华人民共和国中央军事委员会令 第761号）	首部无人机管理专门行政法规；根据重量和性能指标将无人机分为五类实施分类管理
2024.1	《深圳经济特区低空经济产业促进条例》（深圳市第七届人民代表大会常务委员会公告第一二八号）	全国首部低空经济产业促进专项法规；为深圳低空经济产业高质量发展提供法治保障
2024.3	国务院《2024年政府工作报告》	首次写入低空经济，定位为新增长引擎
2025.2	《北京市促进未来产业创新发展实施方案》（京政办发〔2023〕20号）	明确卫星互联网、低空经济为未来产业重点
2025.3	“十五五”规划纲要	将低空经济正式升格为“新兴支柱产业”进行打造
2025.4	《上海市关于加快培育商业航天先进制造业集群的若干措施》（沪经信装〔2025〕245号）	到2027年，上海商业航天产业规模力争达到1000亿元左右
2025.12	《低空经济及其核心产业统计分类（试行）》（发改低空〔2025〕1676号）	首次在国家层面明确低空经济的产业概念与边界，统一产业统计口径
2025.12	《中华人民共和国民用航空法》（2025年修订）（中华人民共和国主席令 第六十五号）	首次在国家法律层面对低空经济发展作出系统性制度安排
2026.2	《关于推动低空保险高质量发展的实施意见》（发改低空〔2026〕123号）	完善低空经济产业风险保障体系，为低空飞行活动和产业发展提供保险制度支撑
2026拟发布	《国家低空经济发展规划纲要（2026—2030年）》	作为“十五五”时期的专项规划，系统部署五年发展路线图

低空经济产业规模有望突破万亿级大关，核心区域形成错位发展的协同格局

- 从产业规模看，低空经济正呈现爆发式增长态势。根据赛迪测算，2024年我国低空经济市场规模达6702.5亿元，并有望在2026年突破万亿级大关。根据环球低空经济研究院数据，全球范围内，2026年低空经济市场规模预计突破5000亿美元，中国核心产业规模有望超1.3万亿元，增速超40%。在空天信息与商业航天领域，2026年进入“规模化组网+商业化落地”的关键爆发期，带动火箭发射、卫星制造、数据服务全产业链需求爆发。
- 从空间布局看，中国低空经济已形成“珠三角为创新高地、京津冀为政策策源地、长三角为高端制造核心支撑区、成渝为增长极”的区域发展格局。根据天眼查数据，截至2026年4月，全国低空经济相关企业总数已超过10万家，2025年新增注册企业超2.5万家，同比增长162.36%。根据火石创造数据，广东、北京、四川、浙江等省市集聚全国70%以上低空经济龙头企业。四大核心经济圈的功能分工日益清晰。



图示：中国低空经济与空天信息产业集群空间格局

数据来源：国家发改委、民航局、各地政府公开数据，36氪研究院根据公开资料整理



从零星招聘到批量缺口，低空经济三类人才结构性失衡待解

- 产业集群的快速扩张，正在向人才端持续传导。万亿级的产业规模、超10万家的企业体量，意味着低空经济与空天产业的人才需求已从零星的“点位补充”进入系统性“批量缺口”阶段。据相关部门测算，未来5年，低空经济领域核心岗位缺口预计达182万人。此外，《2026中国低空经济人才发展报告》也强调，当前行业最为稀缺的是具备跨领域知识的复合型人才。更深层的问题在于：产业链上不同环节的人才缺口，对应的是截然不同的专业基础和技能升级路径。这一结构性问题直指当前低空经济人才发展的核心瓶颈：“总量不足”与“结构失衡”并存。
- 基于产业链的结构性需求，低空经济与空天信息的人才队伍可分为三个方向：
 核心技术研发型：聚焦飞行器设计、飞控算法和适航验证，是企业争抢的“香饽饽”；
 技术应用与运营型：聚焦飞行操控、装调维修和空域管理，是当前缺口最大的人才层次；
 服务保障与支撑型：聚焦智能运维、低空交通调度和安全监管是保障产业平衡运行的底座力量。

核心技术研发型

代表专业

软件工程、动力工程、飞行器制造工程、电子信息工程（导航方向）

主要就业岗位

飞控系统工程师、飞控算法工程师、飞行器总体设计工程师、适航验证工程师

技术应用与运营型

代表专业

无人机系统应用技术、航空航天工程、低空技术与工程、控制科学与工程、信息与通信工程

主要就业岗位

无人机装调检修工程师、通信技术工程师、系统性能优化工程师、无人机结构设计工程师

服务保障与支撑型

代表专业

低空安全管理、低空物流技术与运营

主要就业岗位

低空交通管制员、低空安全反制专家、低空政策研究员、航空法律顾问、空域数字化管理工程师、

从新增长引擎到未来产业核心赛道

- 合成生物与生命健康领域的政策演进经历了从“基础研究布局”到“国家战略引擎”的快速跃升。国家层面，2024年《政府工作报告》首次将“生物制造”纳入新增长引擎，标志着战略性地位的确立；2025年进一步纳入未来产业培育清单；“十五五”规划纲要明确将其确立为新经济的重要增长点，并纳入“新型举国体制”重点攻关领域。地方层面，北京、上海、深圳、天津四大城市领跑，密集出台生物制造领域相关专项政策，形成了环渤海创新策源—长三角产业转化—粤港澳应用落地的区域协同格局。

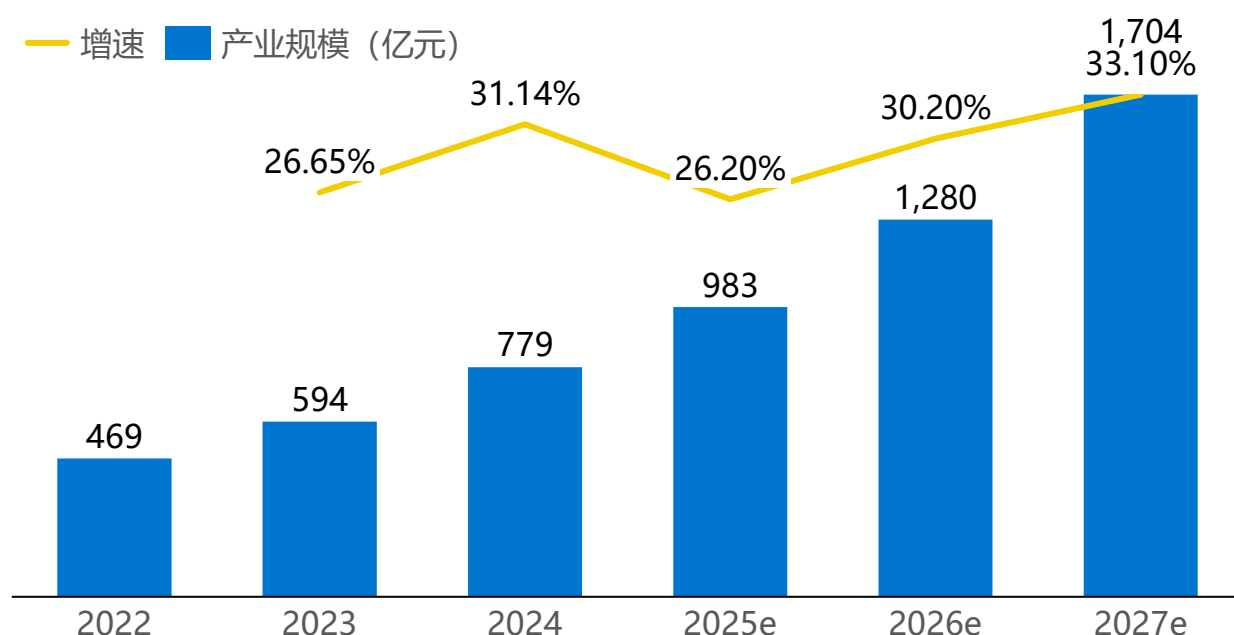
发布时间	政策文件（代表性）	发布单位	核心内容
2022.5	《“十四五”生物经济发展规划》（发改高技〔2021〕1850号）	国家发展改革委	我国首部生物经济五年规划，明确将合成生物学列为重点发展领域
2023.10	《上海市加快合成生物创新策源 打造高端生物制造产业集群行动方案（2023—2025年）》（发改高技〔2021〕1850号）	上海市人民政府办公厅	明确“一核两翼”空间布局，提出到2025年新增3至5家合成生物领域企业上市
2024.3	2024年《政府工作报告》	国务院	将生命科学与合成生物方向纳入国家未来产业培育视野
2024.9	《天津市加快合成生物创新策源推动生物制造产业高质量发展实施方案》（津政办发〔2024〕23号）	天津市政府	依托合成生物学海河实验室及国家合成生物技术创新中心构建创新网络，覆盖基础研究到工程化全链条
2025.9	《深圳经济特区促进合成生物产业创新发展若干规定》（深圳市第七届人民代表大会常务委员会公告第197号）	深圳市人大常委会	国内首个合成生物产业专项立法，全过程构建创新生态链
2025.12	《北京经济技术开发区关于支持合成生物制造产业创新发展的若干措施》（京技管发〔2025〕34号）	北京市经开区管委会	对优质中试平台给予最高3000万元支持，对企业应用AI技术给予“模型券”支持
2026.3	“十五五”规划纲要	全国人大代表	将生物制造明确列为六大未来产业之一，列入引领新质生产力发展方面的重大工程项目
2026.3	2026年《政府工作报告》	国务院	将生物医药正式列为“新兴支柱产业”
2026.4	《深圳市推动合成生物创新引领生物制造产业高质量发展若干措施》（深科创〔2026〕39号）	深圳市科技创新局、深圳市发展改革委、深圳市市场监管局、深圳市卫生健康委	建立规模超100亿元的产业引导基金体系，涵盖原始创新到产业化全链

图示：中国合成生物与生命健康相关政策梳理（2022-2026）



近三年增速超25%，2026年突破千亿大关

- 中国合成生物产业正处于从实验室科学向工业化生产加速跨越的关键阶段，已跻身最具活力的战略性新兴产业之列。
- 从产业规模看，中国合成生物制造产业已逼近千亿级门槛。据赛迪顾问数据，2024年中国合成生物制造市场规模已接近800亿元，2025年逼近1000亿元，较2024年增长26.2%，近三年增速均维持在25%以上。据中商产业研究院预测，2025年全球合成生物市场规模将达到243亿美元。
- 从区域格局看，中国合成生物制造产业已形成三大核心集聚区，各区域依托自身禀赋形成差异化发展路径：环渤海地区以北京、天津为双核，依托中国科学院大学、清华大学、北京大学等国家级科研力量，在原始创新和底层技术突破上保持领先。截至2025年，北京市累计拥有生物医药企业3782家，形成了“北京研发、津冀转化”的协同格局；长三角地区以上海为龙头，拥有完备的医药健康与精细化学品产业链，杭州、苏州、无锡等城市在产业转化和规模化生产方面形成紧密配套；粤港澳大湾区以深圳为核心，在产业化落地与制度创新方面优势突出，光明区已形成国内密度最高的合成生物初创企业集群之一。



图示：2022-2027年中国合成生物制造产业规模及预测



由单一学科向“生物+AI+工程”复合型人才跃迁

- 合成生物产业的人才需求，最突出的矛盾不在总量，而在于结构性的断层。当前市场不缺生物学基础研究人才，也不缺传统发酵产线上的操作工，但两者之间最关键的地带：兼具生物技术与AI交叉能力的复合型人才供给不足。
- 从产业链的不同位置来看，三类人才需求呈现出逐层递进的专业化结构。上游研发设计型，聚焦“从0到1”的原创突破，核心能力在于扎实的生物学根基和AI辅助设计能力。中游生物制造工艺型，聚焦“从1到N”的规模化放大，核心能力在于发酵工程、自动化和质量管理复合训练。该层次人才需求处于“中间地带”，产学研转化的人才断层最为突出。下游产业应用与转化型，聚焦“从N到场景”的市场落地，核心能力在于将生物技术产品嵌入医疗、材料、农业等垂直行业的对接能力。三类人才共享同一套底层公式：“生物学底层认知 + AI与数据能力 + 工程化思维”的复合型能力结构。

上游研发设计型

代表专业

合成生物学、生物工程、生物学、分子生物学、微生物学

主要就业岗位

合成生物学研究员、代谢工程专家、酶工程专家、生物制药研发科学家、研发工程师—生物方向

中游生物制造工艺

代表专业

化学工程与工艺、制药工程、发酵工程、生物系统与生物工艺工程、生物技术

主要就业岗位

发酵工艺工程师、工艺放大工程师、纯化与分离工程师、催化工程工程师

下游产业应用与转化

代表专业

生物医学工程、生物与育种科学、食品科学与工程、材料科学与工程

主要就业岗位

生物基材料产品经理、生物信息学工程师、生物医药应用研究员

图示：中国合成生物与生命健康就业方向与对应专业

参考资料：36氪研究院根据公开资料整理



双碳目标下，氢能、碳金融、新能源材料构建可持续发展核心支柱

1. 政策导向

- 绿色低碳与ESG是“十五五”规划明确的核心发展方向，单位GDP二氧化碳排放累计降低17%的硬指标推动全产业链绿色转型。该赛道以“降碳、减污、扩绿、增长”为核心逻辑，氢能作为零碳能源载体、碳金融作为价值传导机制、新能源材料作为技术支撑，共同构成实现双碳目标的“铁三角”。

2. 产业集群

- 国内已形成多区域协同的绿色低碳产业集群：氢能领域集聚京津冀、长三角、粤港澳三大产业高地，覆盖绿氢制备、储运装备、燃料电池整车全链条；碳金融与ESG领域以上海、北京、深圳为核心，汇聚碳交易所、头部券商投行、第三方评级与可持续咨询机构；新能源材料产业集中在长三角、中西部新材料园区，覆盖光伏材料、储能电解质、氢能催化材料等研发与量产环节，联动新能源整车、风光电站、储能电站形成产业生态。

3. 对应专业与就业方向

对应专业

- 能源工程、氢能科学与工程、化学工程与工艺、可持续金融、环境经济与政策、碳管理与 ESG、材料科学与工程、新能源材料、储能科学与工程等

主要就业单位

- 能源央企、新能源头部企业、碳交易所、券商资管、ESG 咨询公司、新材料研发院所、绿色产业投资机构等

主要就业方向

- 氢能科学方向：**氢能系统研发、绿氢工艺工程师、燃料电池结构设计、氢能项目工程管理、能源基建规划；
- 碳金融方向：**碳交易分析师、碳资产管理、ESG评级研究员、可持续金融顾问、企业碳中和战略顾问；
- 新能源材料方向：**光伏/储能新材料研发、新能源工艺工程师、材料性能测试、供应链技术管控、绿色产业投资分析。



未来产业制高点，将重构计算、信息、制造等领域底层逻辑

1. 政策导向

- 量子技术与前沿材料是“十五五”规划明确的六大未来产业之一，国家将其列为底层技术突破的核心方向，加大基础科研投入，布局国家级重点实验室与重大科技基础设施。政策聚焦量子计算、量子通信、柔性电子、纳米科学等领域，鼓励产学研协同攻关，推动技术从实验室走向产业化，打造具有全球竞争力的底层技术创新高地，破解外部技术依赖，培育未来产业增长极。

2. 产业集群

- 量子技术以合肥、上海、北京为核心集聚区，汇聚国家级科研院所、科技巨头量子实验室与初创企业，覆盖量子比特研发、量子算法设计、量子云服务、量子加密通信全链条；柔性电子扎根珠三角、长三角电子信息产业带；纳米科学依托全国重点高校与新材料产业园，形成纳米制备、二维材料、量子点器件、生物纳米应用等研发转化集群，对接半导体、医疗等下游产业。

3. 对应专业与就业方向

对应专业

- 量子信息科学、量子计算、应用物理、微电子科学与工程、柔性电子工程、纳米科学与技术、材料物理、先进材料工程、光电信息科学与工程等

主要就业单位

- 国家级科研院所、科技巨头研究院、量子科创企业、半导体龙头企业、消费电子巨头、高端医疗器械公司、新材料研发机构等

主要就业方向

- 量子计算方向：**量子算法研发、量子软件工程师、量子云平台开发、量子通信安全研究员、量子项目科研专员等
- 柔性电子方向：**柔性器件设计、可穿戴设备研发、微纳电路工程师、显示工艺研发、智能硬件结构开发等
- 纳米科学方向：**纳米材料研发、微纳器件表征、生物纳米应用工程师、新材料研发研究员、半导体纳米工艺工程师等



制造强国的核心引擎，机器人与数字孪生构建核心技术底座

1. 政策导向

- 智能制造与工业互联网是“十五五”推进制造强国与新型工业化战略的核心抓手，政策明确提出加快推进制造业高端化、智能化、绿色化转型，支持工业机器人核心零部件攻关、机器视觉与感知技术迭代、数字孪生在工厂全流程落地。推动“灯塔工厂”扩面提质，鼓励企业构建“智能制造+工业互联网”新型生产模式，完善工业互联网平台生态，构建自主可控的工业技术体系。

2. 产业集群

- 国内已形成长三角、珠三角、成渝、环渤海四大核心产业集群，协同推动制造业转型升级。机器人领域已覆盖汽车制造、3C电子、高端装备等应用场景，形成“研发-生产-集成-应用”全链条；数字孪生工程领域面向航空航天、高端装备、能源化工、智能制造园区，提供工厂仿真、全生命周期运维、产线优化等解决方案，联动上下游企业构建完整产业生态。

3. 对应专业与就业方向

对应专业

- 智能制造工程、机械电子工程、控制科学与工程、机器人工程、工业工程、数字孪生与仿真技术、软件工程（工业互联网方向）、自动化、人工智能（工业感知方向）等

主要就业单位

- 高端制造龙头企业、工业机器人企业、工业软件公司、智能制造系统集成商、汽车及航空航天制造企业、工业互联网平台企业、自动化设备公司等

主要就业方向

- 机器人感知方向：**机器视觉算法工程师、工业机器人调试、多模态感知研发、自动化产线设计、智能装备系统集成等
- 数字孪生工程方向：**数字孪生建模工程师、工业仿真设计师、智能制造方案顾问、工厂数字化改造顾问、工业互联网平台运营等



对外开放重点，跨文化管理与合规能力决定中国企业全球竞争力上限

• 1. 政策导向

- 数字出海与全球战略是“十五五”坚持高水平对外开放的核心方向，政策支持数字经济、文创、高端制造、新能源车等企业全球化布局，鼓励本土品牌在海外拓展与扎根，规范出海经营。国家强化跨境数据治理、国际经贸规则对接、跨境合规体系建设，推动企业建立全球化治理架构，同时倡导跨文化融合、国际商事纠纷化解，将数字出海、新能源车出海、文化娱乐出海与文化软实力输出上升为国家开放战略重要组成部分。

• 2. 产业集群

- **数字出海核心区：**以北京、上海、杭州、深圳为总部集聚地，汇聚互联网大厂、跨境电商、文创娱乐、新能源出海企业，覆盖海外市场运营、品牌推广、跨境供应链等全环节。
- **新能源车出海高地：**以上海、深圳、广州、合肥为核心，形成“研发—制造—出海”全链条集群，覆盖整车出口、海外建厂、技术输出、充电生态建设，从“中国制造”向“中国智造”全球化迁徙，比亚迪、蔚来等龙头企业推动产业生态本地化布局。
- **文化娱乐出海枢纽：**以北京、上海、杭州、成都为中心，聚焦网络文学、微短剧、游戏、影视等“新三样”，形成内容创作—IP开发—全球发行生态，迎来中国内容产业“全球化奇点”。
- **出海合规与国际法集群：**以上海、北京为核心，集聚国际律所、跨境咨询机构、数据合规服务商、海外政策研究智库，为企业出海提供合规支撑。
- **跨文化管理场景：**伴随中资企业海外园区、跨境并购、跨国团队运营快速发展，覆盖互联网、制造、教育、咨询等多行业全球化运营场景。



• 3. 对应专业与就业方向

对应专业

- 国际商务、跨文化管理、工商管理（全球战略方向）、国际法、国际经济法、数据合规与监管、跨境商业治理、国际关系、全球商务与可持续发展、车辆工程（新能源方向）、文化产业管理、数字媒体技术等

主要就业单位

- 互联网大厂海外事业部、跨境电商集团、跨国制造企业、国际律所、跨境合规咨询公司、驻外经贸机构、出海文创与教育企业、跨境投资机构、新能源车海外公司、影视游戏出海企业、IP运营机构等

主要就业方向

跨文化管理方向

- 跨国人力资源管理：搭建海外团队，适配新能源车、文娱企业本地化用工需求
- 海外本地化运营：主导产品/内容本土化改造，如新能源车配置适配、文娱内容译制与文化适配
- 跨文化商务沟通：协调总部与海外分支机构，解决跨文化冲突，保障项目推进
- 全球品牌策略：制定新能源车、文娱IP全球品牌传播方案，提升国际影响力
- 跨境项目管理：统筹海外建厂、IP授权、供应链建设等重大项目执行

出海合规与国际法方向

- 跨境数据合规专员：保障数字产品、新能源车数据、文娱内容跨境传输合规
- 国际商事法务：处理海外投资、并购、知识产权纠纷，如新能源车专利、文娱IP维权
- 海外政策风控：监测目标市场贸易壁垒、行业政策，如新能源车准入标准、文娱审查规则
- 跨境投资尽调：评估海外建厂、IP合作项目法律与合规风险
- 国际贸易规则顾问：解读RCEP、欧盟碳关税等规则，优化出海策略

出海业务运营方向

- 新能源车出海：海外市场分析师、本地化产品经理、充电生态建设专员、国际售后经理
- 文化娱乐出海：IP国际化运营、内容本地化专家、跨境发行经理、全球用户运营专员
- 数字产品出海：跨境电商运营、海外市场推广、跨境支付与风控、供应链优化顾问



“十五五” 联动 “一带一路” 赋能出海产业，留学生享政策红利，就业路径多元

- “十五五” 高水平对外开放战略与共建 “一带一路” 形成双向赋能格局，沿线国家和地区已成为国内企业数字出海、高端制造出海、文化出海的核心主战场。国家明确将 “一带一路” 跨境产业布局、国际经贸合作、中外人文交流列为重点任务，叠加RCEP、双边自贸协定等规则体系，持续降低跨境经营门槛。
- 同时，各地出台专项人才扶持政策，针对归国留学生、国际化复合型人才、驻外从业人才提供招录倾斜、落户支持、项目补贴等配套保障，并搭建 “一带一路” 国际人才对接平台，推动高校、企业、海外机构联合定向培养出海人才。拥有海外求学背景的留学生，既是连接国内企业与海外市场的天然纽带，也是承接 “一带一路” 海外项目、落地本地化运营的核心人才群体，相关岗位需求随产业扩张持续攀升。

四大发展路线

海外常驻

国内总部海外板块

驻外公职机构

第三方咨询机构

专业赛道精准匹配

- 工科类**优先布局新能源车、数字技术赛道；**商科类**侧重跨文化运营、跨境供应链；**法学类**深耕合规与国际法务；**传媒文创类**聚焦内容出海

优先积累对口实习

- 重点选择中资企业海外项目、“一带一路” 产业园、国际律所涉外部门、头部出海文创/电商平台开展实习，积累一线海外业务经验

求职准备建议

补充刚需能力

- 优先学习东南亚语、阿拉伯语、俄语等 “一带一路” 主流小语种；熟悉RCEP、沿线国家贸易法规、跨境数据监管规则，可考取国际贸易、跨境合规相关证书提升竞争力

区域选择参考

- 东南亚市场体量最大、岗位最多、准入门槛适中，为留学生首选；中东、东欧侧重高端制造与新能源岗位；中亚、拉美属于潜力增量市场，长期发展空间突出



宏观政策导向下，于产业拐点显性化前，锚定专业跃迁方向

- 在中国家庭的升学决策中，一个长期存在的认知偏差，是把专业当作一项脱离产业独立判断的静态变量，以专业当下的热度替代趋势研判，以起薪水平替代结构性溢价。然而，当观测窗口拉长至三十年，一个反复出现的经验事实便会浮现：几乎所有的热门专业，最终都受制于其背后的产业曲线的兴衰轮动，专业，始终是产业演进的滞后映射与结果呈现。在此基础上，一条可被反复验证的闭环逻辑逐渐清晰：宏观政策定调产业，产业演进重塑就业，就业趋势指引专业。
- 过去三十年，专业选择经历了四次大规模跃迁，从资本分配链，到数字代码底层，再到硬核防线与安全底座，直至如今的AI+复合交叉，每一次跃迁，都是这条逻辑的精准兑现。当下的关键在于，在产业拐点被普遍确认之前，率先将专业方向锚定在下一轮稀缺性溢价即将形成的坐标之上。



图示：专业跃迁图谱

参考资料：36氪根据公开资料整理

专业大类	传统痛点与 AGI 重构压力	“数字跃迁”方向	💡 核心专业平移清单（之前→后）
理科大类	基础实验操作、数据录入与大规模试错筛选，正被科学大模型（如AlphaFold）与自动化实验室机器人取代。	将理科生严谨的科研逻辑，与大数据预测模型（AI for Science）深度结合，并嵌入中国生物医药、新能源材料的全球研发网络。	- 传统生物学/基础化学 → 计算生物学 / AI 药物靶点预测 / 跨境创新药 - 基础数学/传统统计学 → 大模型算法架构 / 深度学习理论 / 隐私计算 / GDPR 合规算法 - 传统环境科学 → 气候建模 / ESG 数据挖掘 / 跨境碳关税（CBAM）研究
文科大类	基础的语言翻译、常规新闻撰稿、模板化新媒体内容生产，已被大模型（LLM）大幅覆盖。	将文科生的跨文化共情力与叙述能力，与AIGC工具结合，做AI的“主编”而非“代笔”，并把战场从单一中文语境，扩展到中国 IP 全球出海的多文化语境。	- 传统外语/翻译 → 跨文化传播 / 大模型本土化 / 海外社区运营 - 传统传媒 → 全球出海内容策略师 / TikTok / YouTube 全球增长 - 传统心理学 → 人机交互心理学 / 计算行为科学 / 海外用户行为洞察 - 传统中文/历史 → 中国 IP 全球化策划 / 文娱出海创意总监 - 传统法学 → 跨境投资合规师 / 反垄断与数据合规（IRA / DSA）
商科大类	基础财务报表、传统市场调研、初级人力筛选，正被自动化商业工作流程接管。	对“商业与人性”的敏锐度、与预测性AI大模型结合，转型为“商业决策大脑”，同时叠加跨境合规、跨境资本与跨境组织能力。	- 传统会计/初级审计 → 量化分析 / 跨境税务架构师 - 传统市场营销 → 增长黑客 / 消费者行为算法分析 / 海外品牌操盘手 - 传统供应链管理 → 智能物流 / 全球供应链预测 / 海外仓与履约网络 - 传统人力资源 → 跨文化 HRBP / 海外劳动法合规专家
基础工科	二维CAD制图、基础机械加工、常规土木勘测，面临着较高的软硬件自动化覆盖压力。	保留扎实的物理与力学基础，注入“智能感知与计算”的维度，转型为“智能物理系统指挥官”，并对接中国制造出海第二曲线（汽车、电池、光伏、储能）的海外工厂建设浪潮。	- 传统机械工程 → 机器人学/柔性自动化与边缘计算控制 / 海外工厂运营总监 - 传统土木工程 → 智慧城市基建 / BIM 智能建筑与数字孪生 / 一带一路海外工程经理 - 传统电气工程 → 新能源系统 / 智能电网 / 海外储能项目工程师 - 传统车辆工程 → 智能汽车架构 / 海外动力电池产线工程师
艺术设计	传统平面设计、基础插画师、初级视觉UI设计，正被生成式 AI 大规模覆盖	从底层作图工序中跳出，向体验设计与 3D / XR 空间创意升维，转型为“空间体验与创意总监”，并把审美话语权从国内扩展到全球 IP 与全球用户。	- 传统平面/原画 → 3D空间交互设计 / AIGC 创意管理 / 全球 IP 视觉总监（对应泡泡玛特、米哈游等出海标杆用人结构） - 传统工业设计 → 人因工程（HFE）/智能硬件体验设计 / 全球用户体验研究 - 传统服装/产品设计 → 跨文化潮流设计 / SHEIN 模式柔性供应链设计师

图示：传统专业的数字跃迁公式

参考资料：36氪研究院根据新通数据整理

04

最佳实践： 新通打造AI时代的2H交付生态

- 模型构建
- High Tech（数智基建）
- High Touch（温度陪伴）

以「好留学 好就业」为核，打造AI时代的2H (High Tech + High Touch) 交付生态

- 把“好留学”等同于“好就业”，是中国留学行业过去二十年最普遍的价值错觉。一纸Offer曾被默认为服务的终点，但家长真正为之买单的，从来不是录取通知书本身，而是它背后那条“通向理想职业”的确定性路径。在过去信息不对称的红利期，这套以录取通知书为终点的单点交易模式曾经高效运转；然而，在AGI时代，这套交付逻辑正面临三重结构性失效：

维度	旧模式假设	AGI 时代现实	失效后果
决策依据	GPA / 排名 / 经验	产业变迁 / 能力图谱 / AI 替代率	选校选专业与未来就业脱钩
交付边界	拿到 Offer 即结案	留学—就业—职业发展一体化	高额投入难锚定 ROI
服务介质	顾问个人经验	数据库 + 算法 + 全球资源网络	标准化能力不可复制

- 行业真正需要的，从来不是“更好的顾问”，而是一套可被验证、可规模化、可穿越周期的交付系统。
- 新通三十年的服务沉淀，本质上是在为这套系统补足三类短期不可复制的核心资产：① 全球院校与企业的直连网络；② 百万级真实脱敏的「升学+就业」纵向数据库；③ 跨越“学业—产业—职业”的全链路交付路径。
- 在此基础上，新通教育进一步将“好留学好就业”理念算法化、产品化、规模化，构建了AGI时代的双引擎交付模型——2H生态。High Tech与High Touch并非并列关系，而是功能互补的双层底座：**High Tech决定职业路径的天花板，High Touch守住人生轨迹的基本盘。**



「AGI职业避险测试仪」破解“专业焦虑”的定量回答

- “孩子学什么，才不会被人工智能淘汰？”——这是几乎每一位来到新通的家长，都会提出的灵魂拷问。新通的回答是可量化、可追溯、可对比的。系统的输入端，是学生的意向专业、性格特长与兴趣指标；输出端，则是两个核心系数：**AI协作系数**：该专业核心任务在5年内被AI增强或替代的比例区间；**产业红利指数**：该专业所对接产业在GDP增量、岗位增速、出海占比三个维度上的综合趋势。
- 支撑这套系统的，是一组 **“双涡轮”** 数据源：外部信号取自世界经济论坛WEF、麦肯锡全球研究院、OECD、领英等公开权威数据库，按季度更新；内部信号则调用新通百万级学生纵向追踪数据，用以校验外部预测在中国家庭样本上的实际命中率。
- 在新通的数据视角里，商科、语言、传媒、基础文科，并非高危区，而是高升级潜力区。它们的底层人文素养恰恰是AI时代最稀缺的“人的能力”。关键在于如何为其叠加一层数据、技术与跨学科的“增程包”。



「逆向选校大模型」破解“分数标签”的低维匹配

- 传统选校是用GPA反推可触达的院校，本质是一场起点驱动的低维匹配。AGI时代，新通的逻辑恰恰相反：根据你2030年想进入什么样的企业，反推今天必须走哪条路。
- 新通独家研发的「逆向选校大模型」，以终点反推起点。基于企业调研提炼的2030「CORE」未来胜任力模型并深度解析全球头部科技企业的公开岗位JD、跨国智库报告、第三方权威趋势研究，以及L1至L3三级能力阶梯，构建起一套“多维标签体系”：**是否设有跨学科联合实验室；是否开设AI/STEM融合课程与真实产业项目；是否打通名企Co-op带薪实习通道；校友在目标行业的网络密度究竟如何……**
- 这些属于“终点”的指标，被反向映射到选校选专业的每一个决策节点上。最终生成一套独一无二的升学方案——主修什么、辅修什么、必须进入哪一类拥有真实产业接口的院校。它过滤掉的不是某所学校，而是只会“按分数贴标签”的传统操作思路。新通为学生锁定的，是2030年真实商业世界里的“枢纽型名校”。交付到学生手中的，不再是千篇一律的文书模板，而是一份精确到能力点的“未来施工图”。



「百万级好留学好就业案例库」破解“算法不可证伪”的信任问题

- 再精密的算法模型，对家长而言仍是“黑箱决策”。百万级教育投资的决策门槛，需要可对照、可溯源的样本作为锚点。新通的差异化资产是行业独有的纵向追踪型数据库，它覆盖了5年甚至10年前起点画像高度相似的学员，完整记录了他们当年的院校与专业选择路径、在校及求职阶段的背景提升轨迹，以及毕业后的首份Offer与薪酬区间。
- 该数据库的核心价值，不在于佐证“录取成功率”，而在于回答更尖锐的问题：过去五年间，在受AI冲击最为剧烈的行业中，究竟哪些路径组合真实转化为了高薪Offer。
- 由此形成双轮驱动的底层逻辑：算法负责“前瞻推演”，案例库负责“历史校准”。前者解决方向问题，后者解决可信度问题。



把“情绪兜底”转化为真实的“职场胜率”

- 若将 High Tech (数智护航) 定位为留学生职业生涯的“天花板”高度，那么 High Touch (温度陪伴) 则锚定了他们人生轨迹不发生结构性滑落的“基本盘”。
- 留学生中途停滞或退出的诱因中，78%源于非学术因素——文化冲击、社交孤立、自我认同危机。传统机构的典型应对模式是问题爆发后响应，本质上仍属于被动止损逻辑。新通则将心理干预节点前置、建立量化触发指标体系，打造贯穿留学全周期的主动干预系统——“宇宙搭子中心”。
- 情绪稳定并非感性的“软价值”，而是决定职场决策质量的刚性前置条件。一个陷入自我认同危机的学生，难以输出理性的职业选择判断，这正是 High Touch 与最终就业胜率之间的实证因果链。

国内准备期

在煎熬的Offer等待期，导师以即时的情绪疏导化解焦虑；临行前，通过“飞友/室友匹配”与“新老生见面会”，让学生在国便提前结识同路人、链接海外学长学姐。带着“熟人”飞赴异乡，从源头消解对未知的恐惧。

无时差危机响应

当学生陷入自我怀疑、学业挫折或突发危机时，导师如同一面“承重墙”，以7×24小时在线响应托住他们的心理结构，帮助他们从内耗的孤岛中抽离，将注意力重新锚定在现实问题的解决上。



主动式情绪雷达

落地后，摒弃“不求助不干预”的被动模式，转而在初到海外的破冰期、期中考试周、论文冲刺期、实习就业等每一个“高压节点”，主动发起深度对话，密切追踪学生的心理动态。

资源基建：从“资源孤岛”到“产业血统”的软着陆机制

- 留学生回国就业的核心痛点并非能力缺失，而是产业接口缺失，海外学位与中国职场之间，横亘着结构性的信息差与人脉断层。针对这一痛点，新通构建起三层资源连接结构，将陪伴的维度从情绪层纵深拓展至产业层。

层级	资源类型	解决问题
L1 语言与文化	沉浸式 AI 语培陪练 + 新老生结对	建立跨文化沟通的初始信心
L2 产业导师	就业规划中心：名企背景行业导师网络	简历精修 / Mock Interview（面试模拟） / 职场潜规则解读
L3 院校与企业直连	“超级枢纽校” + Co-op 通道	在选校环节即锁定带薪实习与产业实验室入口

- 交付边界的结构性重构：“3 + 3”双向延伸闭环
- 面对AGI时代带来的高度不确定性，传统“一次性交易”模式的留学服务已难以有效对冲长周期风险。新通率先打破行业通行的“录取即交付”边界，确立了更为严苛的双向延伸闭环标准：
- 【向前延伸3年（蓄水期）】摒弃流水线式的背景包装，从初高中阶段即介入学生的兴趣发掘与能力模型搭建，以笃定的长线规划对冲短期升学焦虑。
- 【向后延伸3年（护航期）】服务并未止步于出境。从海外学术适应、跨文化融入，到实习背调、海归名企内推，到职场初期从容立足，陪伴链条完整覆盖。
- 新通所定义的交付，是跨越六至十年的全生命周期守护。其终点并非一纸录取通知，而是学生真正斩获理想职业Offer、在社会中找到自身生态位的那一刻。这是新通在 AGI 时代，对“好留学好就业”这一三十年承诺的最终交付形态。

36氪研究院根据行业发展、资本热度、政策导向等定期输出高质量研究报告，研究方向覆盖人工智能、5G、区块链、医疗、金融、物流、文娱、消费、汽车、教育等多个领域，帮助政府、企业、投资机构等快速了解行业动态，把握发展机遇和明确发展方向。同时，研究院致力于为全国各级政府、企业、VC/PE机构、政府引导基金、孵化器/产业园区等提供专业定制化咨询服务，服务内容包括行业研究、产业规划、用户研究、股权投资研究、指数研究、投资配置、基金/企业尽调、战略规划、园区规划等。

01 传播资源



36氪已成为中国流量与影响力较大的互联网新商业媒体，覆盖全球超1.5亿读者，累计发布超过50,000篇文章，拥有行业内较显著的流量和传播优势。

02 核心数据



36氪深耕创投市场超9年，深度服务过数千家客户，累积超80万家企业和投资机构资源，搭建了完善的一级市场数据库。

03 团队优势



研究院现有数十位成员，主要来自国内外知名咨询机构或研究机构，拥有丰富的研究及项目经验。

04 研究领域



36氪研究院主要关注领域包括人工智能、5G、区块链、医疗、金融、物流、文娱、消费、汽车、教育等。

05 品牌影响



36氪研究院发布的常规性研究报告，受业内专业人士一致好评。在政府合作层面，研究院已为国务院、国家发改委、中央网信办、工信部、基金业协会、北京发改委、南京发改委、青岛高新区政府、湖南湘江新区管委会、成都新经济委、杭州西湖区政府等提供过咨询服务；在企业/投资机构合作方面，研究院已与大众中国、苏宁易购、携程、优必选、转转、字节跳动、海尔资本、洪泰基金、首钢基金等建立了深度合作关系。

分析师声明

作者具有专业胜任能力，保证报告所采用的数据均来自合规渠道，分析逻辑基于作者的职业理解，本报告清晰准确地反映了作者的研究观点，力求独立、客观和公正，结论不受任何第三方的授意或影响，特此声明。

免责声明

36氪不会因为接收人接受本报告而将其视为客户。本报告仅在相关法律许可的情况下发放，并仅为提供信息而发放，概不构成任何广告。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的意见均不构成对任何人的投资建议。在法律许可的情况下，36氪及其所属关联机构可能会持有报告中提到的公司的股权，也可能为这些公司提供或者争取提供筹资或财务顾问等相关服务。

本报告的信息来源于已公开的资料，36氪对该等信息的准确性、完整性或可靠性不作任何保证。本报告所载的资料、意见及推测仅反映36氪于发布本报告当日的判断，本报告所指的公司或投资标的的价格、价值及投资收入可升可跌。过往表现不应作为日后的表现依据。在不同时期，36氪可发出与本报告所载资料、意见及推测不一致的报告。36氪不保证本报告所含信息保持在最新状态。同时，36氪对本报告所含信息可在不发出通知的情形下做出修改，投资者应当自行关注相应的更新或修改。

新经济领域 研究探索者

让一部分人先看到未来



研究咨询邮箱

research@36kr.com

研究院网站

<https://36kr.com/academe.html>