Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions ManpowerGroup® | ManpowerGroup®

2026 Q4

万宝盛华集团雇佣前景调查

中国内地结果

© 万宝盛华集团雇佣前景调查 2026



中国内地内容摘要

在本期调查中，12个区域和城市的3,151名雇主参与了调查，经季节性调整后的净雇佣前景指数（NEO）为 34%。

企业扩张
是增加员工的首要原因。

市场变化
是缩减员工的首要原因。

中国内地净雇佣前景指数较上季度与去年同期均上升了**1个百分点**。

中国内地雇佣需求最旺盛领域

46%
北京

40%
专业、科学及技术服务业

44%
5,000+人规模企业

年度间雇佣前景显著改善领域

+53个百分点
西北地区

+11个百分点
专业、科学及技术服务业

+13个百分点
10 – 49人规模企业

*净雇佣前景指数范围 [+100%, -100%]

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net



中国内地第四季度雇佣前景



雇佣趋势洞察

自1962年起，万宝盛华集团便开始向各行业企业了解其季度招聘计划。在2026年第四季度的雇佣前景调查中，**中国内地共有来自12个区域和城市的3,151名雇主参与了调查。**

受访者就其企业员工总数规划情况提供了反馈，包括员工总数维持不变、通过新增招聘扩大规模，以及因裁员或员工预计离职而缩减规模等情形。

9%的受访雇主预期减少员工人数。

43%的受访雇主预期增加员工人数。



48%的受访雇主预期员工人数维持不变。

0%的受访雇主不确定未来几个月员工规模将发生何种变化。

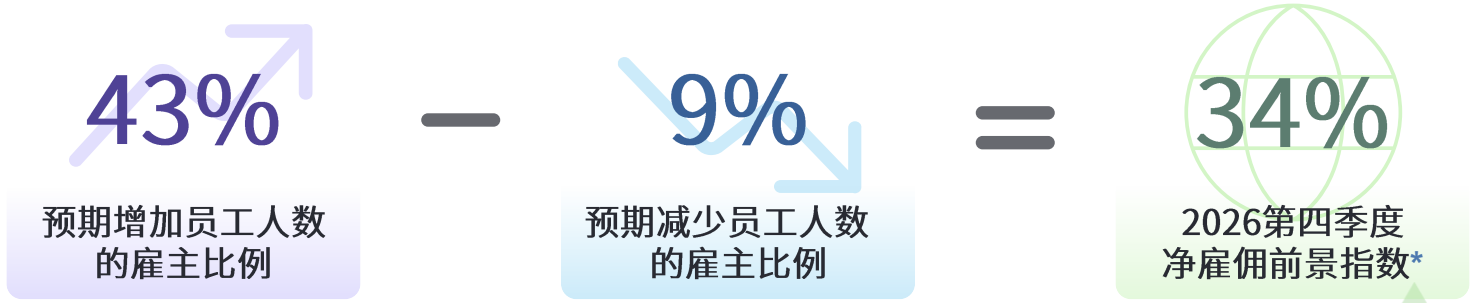
*为确保表述清晰，本次调研问卷的相关问题已进行修订，完整文本可在“关于调研”中查看。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

以净雇佣前景指数为衡量标准

我们采用 **“净雇佣前景指数”**（Net Employment Outlook, 简称 NEO）来量化当前雇佣市场状况。该指数用于衡量期望增加员工人数的雇主比例减去期望减少员工人数的雇主比例之差。

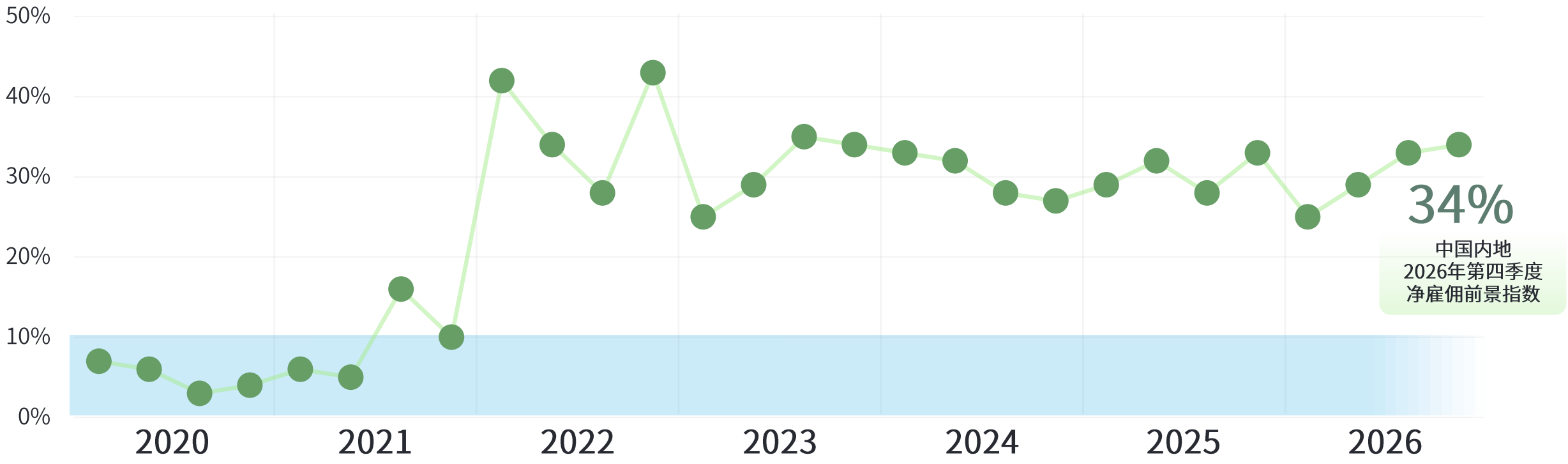
中国内地2026年第四季度的净雇佣前景指数（NEO）为34%，剔除周期性波动因素进行季节性调整后，该数值保持不变。本报告后续内容若无特殊说明，均采用经季节性调整后的数据。



*净雇佣前景指数范围 [+100%, -100%]

变化情况

中国内地2026年第四季度净雇佣前景指数，较上季度与去年同期均上升了1个百分点。

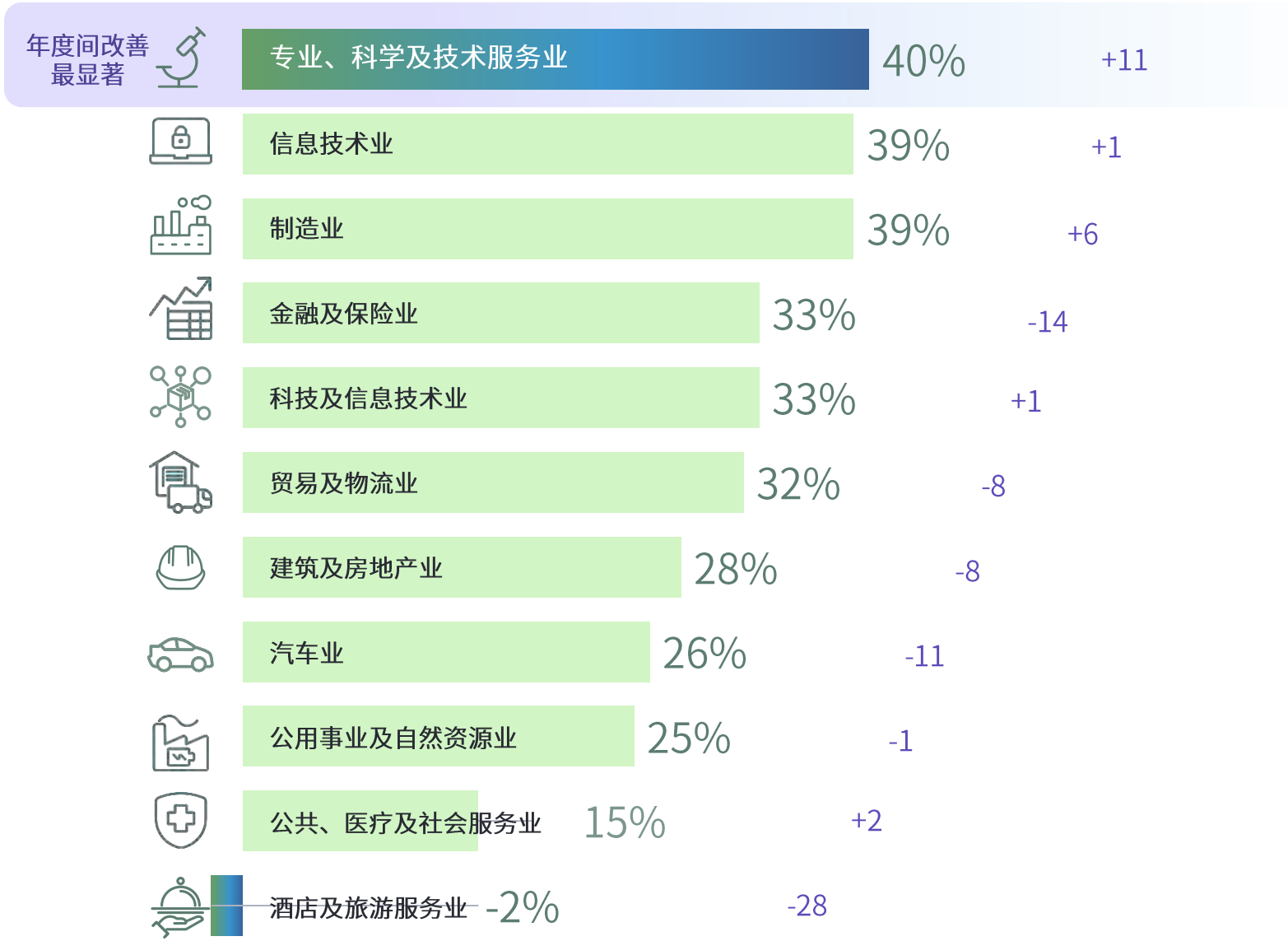


更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net



关键行业雇佣前景

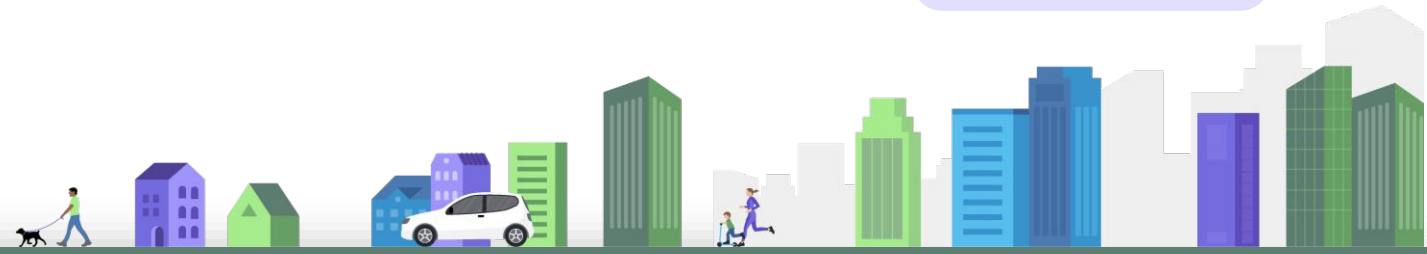
专业、科学及技术服务业的雇佣预期最积极乐观，且**与去年同期相比，**雇佣前景改善最显著。



不同规模企业间的雇佣前景

5,000+人规模企业的雇佣预期在六类规模企业中最积极乐观， **同时10-49人规模企业**的雇佣前景相比去年同期改善最显著。

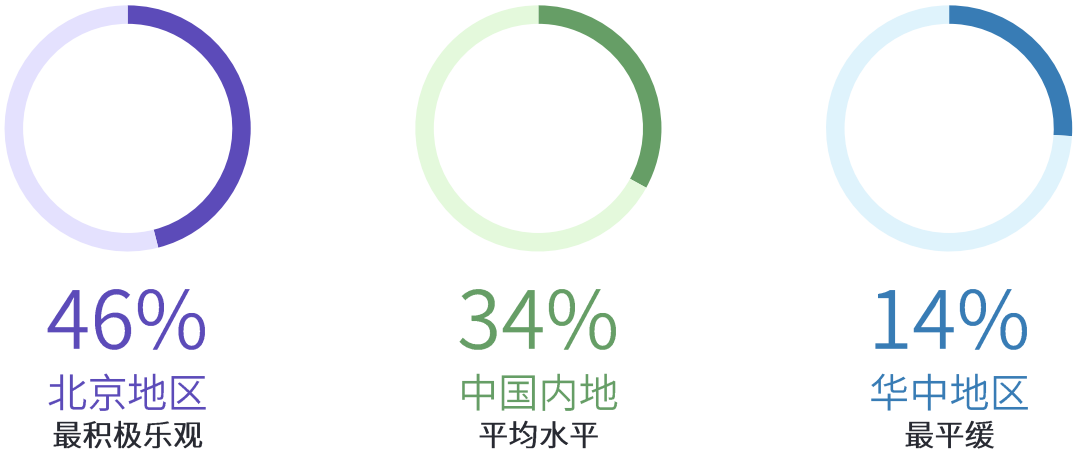
少于10人 员工人数	10 – 49 员工人数	50 – 249 员工人数	250 – 999 员工人数	1,000 - 4,999 员工人数	5,000+ 员工人数
-18个百分点	+13个百分点	+1个百分点	+4个百分点	+2个百分点	-7个百分点
7%	26%	28%	38%	32%	44%
	年度间改善最显著				最乐观



更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

10月至12月间城市与地区间的雇佣前景

季节性调整后，净雇佣前景指数



46%
北京地区
最积极乐观

34%
中国内地
平均水平

14%
华中地区
最平缓

北京	46%
西北地区	45%
华北地区	43%
广州	37%
东北地区	37%
华南地区	37%
上海	36%
华东地区	33%
深圳	32%
西南地区	31%
成都	26%
华中地区	14%

区域和城市雇佣前景年度间比较

西北地区较去年同期改善最显著



（单位：个百分点）

西北地区	53
深圳	14
北京	7
华北地区	3
华南地区	3
广州	1
华东地区	1
西南地区	1
东北地区	-1
上海	-2
成都	-10
华中地区	-23

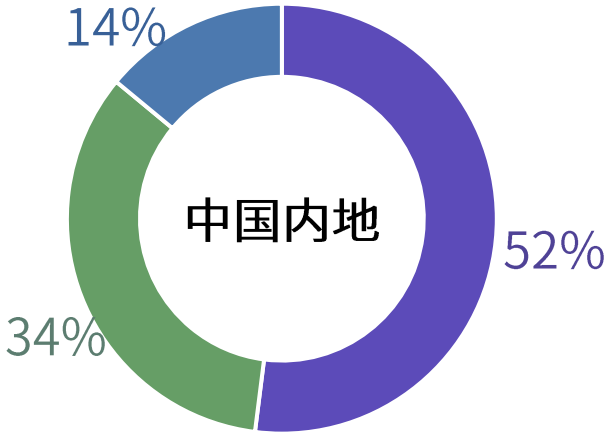
更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

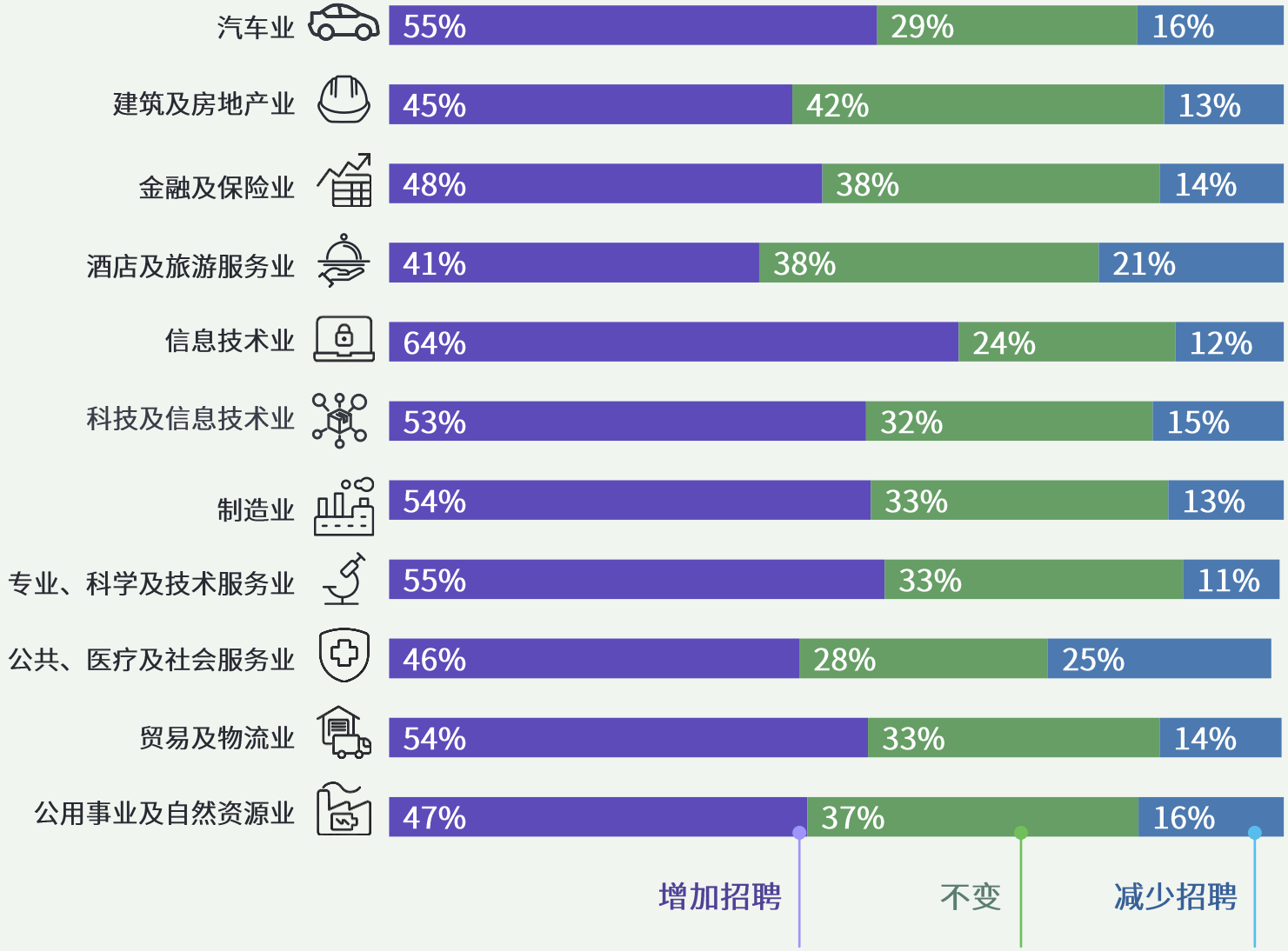


中国内地劳动力趋势

市场对职场新人的关注度持续提升

中国内地雇主表示，入门级岗位招聘量较 2025 年呈增长态势。





更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

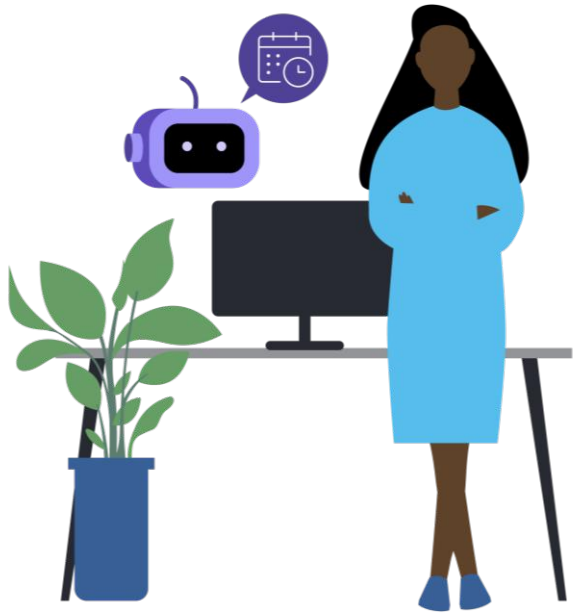
人工智能、成本压力、技能缺口三重因素导致入门级岗位招聘缩减

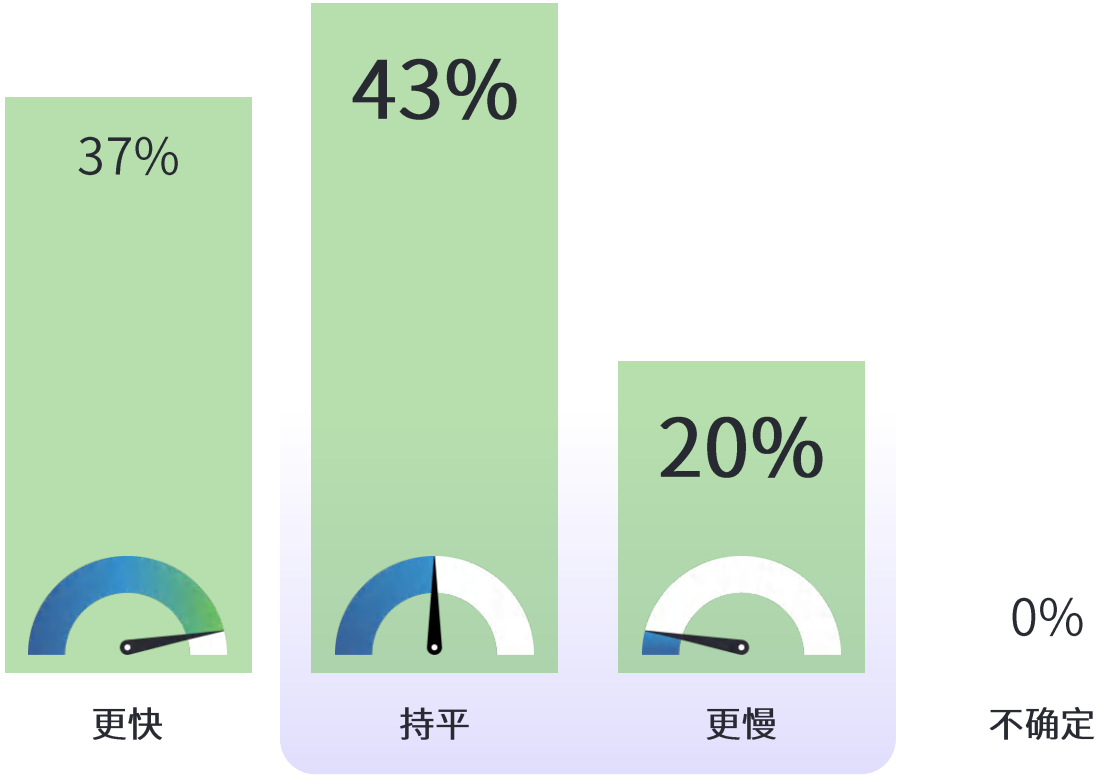
1. **整体招聘规模收缩，不仅限于职场入门级岗位**
2. **人工智能驱动的自动化减少了入门级岗位及相关事务性工作**
3. **成本管控持续收紧，企业倾向招聘即用人才（可快速产出价值的富有经验的候选人）**
4. 管理层编制缩减（管理人员减少），新人培养能力受限
5. 软技能缺失（如高效沟通、问题解决能力等）
6. 候选人缺乏岗位所需的必备经验
7. 候选人求职预期与岗位实际需求存在错配



尽管人工智能技术加速推进，雇主在缩短招聘周期方面仍面临挑战

中国内地平均招聘周期对比：2025年 vs. 2026年





更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

从招聘僵局到提速破局

雇主指出了影响招聘效率的关键驱动因素与阻力。

招聘提速驱动因素

1. 高效筛选简历（含识别并过滤AI生成的简历）
2. 通过弹性办公政策（远程/混合模式）吸引更多候选人
3. 精准化候选人定位
4. 应用招聘技术/人工智能提升效率
5. 内部审批与决策流程提速

招聘降速阻碍因素

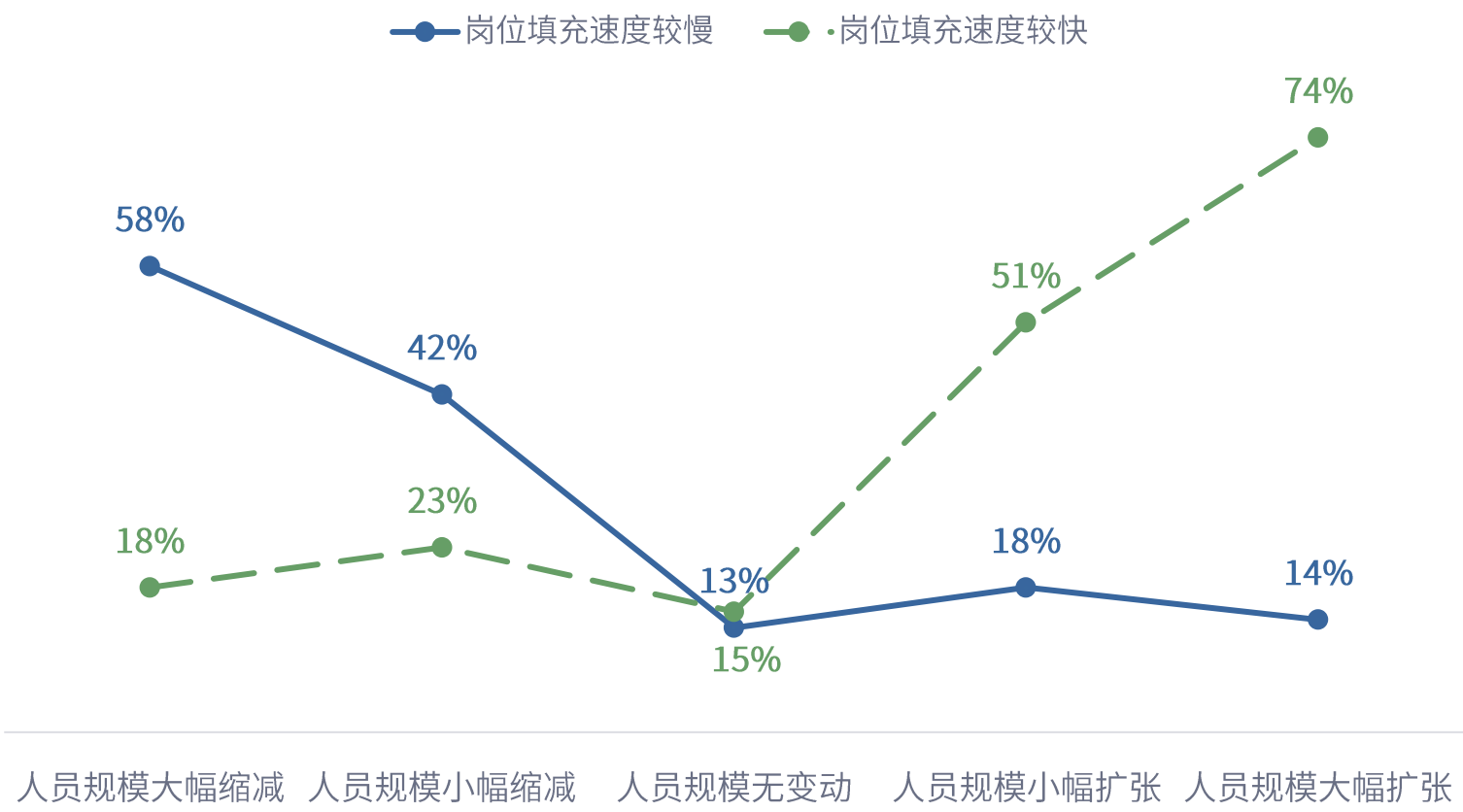
1. 缺乏所需技能的候选人
2. 候选人预期与岗位需求错配
3. 本地市场合格候选人短缺
4. 内推/专业人脉渠道优质候选人获取量下滑
5. 招聘流程冗长复杂，内部审批环节耗时

招聘效率趋势：岗位填充速度越慢，企业人员规模收缩态势越显著

招聘效率分布不均：人员规模已处于收缩状态的企业，招聘效率普遍更低，这类企业的岗位空缺往往需要更长时间才能完成填充。

处于人员扩张阶段的企业则呈现完全相反的态势，岗位填充速度较去年同期更快。

行业趋势总结：招聘高效企业与低效企业之间的差距正在持续拉大。



更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net



全球内容摘要

在本期调查中，共有来自42个国家和地区逾39,000名雇主参与了调查，经季节性调整后的净雇佣前景指数（NEO）为 29%。

企业扩张
是增加员工的首要原因。

经济挑战
是缩减员工的首要原因。

全球净雇佣前景指数较上季度与去年同期分别增加了**2个百分点**与**6个百分点**。

全球雇佣需求最旺盛领域

36%	54%	37%	34%
美洲地区	印度	科技及信息技术业	250-999人规模企业

年度间雇佣前景显著改善领域

+11个百分点	+26个百分点	+13个百分点	+9个百分点
美洲地区	巴拿马	建筑及房地产业	10-49 人规模企业

*净雇佣前景指数范围 [+100%, -100%]



全球第四季度雇佣前景

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net



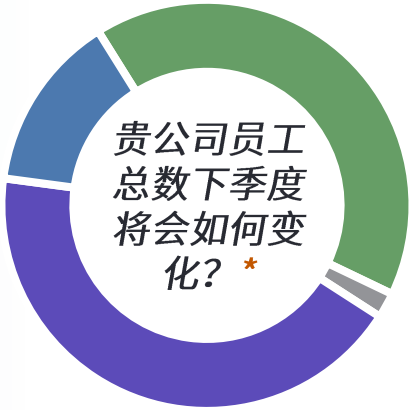
雇佣趋势洞察

自1962年起，万宝盛华集团便开始向各行业企业了解其季度招聘计划。在2026年第四季度的雇佣前景调查中，**来自42个国家和地区的39,878余家雇主反馈最新一季度的雇佣预期**。

受访者就其企业员工总数规划情况提供了反馈，包括员工总数维持不变、通过新增招聘扩大规模，以及因裁员或员工预计离职而缩减规模等情形。

14%的受访雇主预期减少员工人数。

43%的受访雇主预期增加员工人数。



41%的受访雇主预期员工人数维持不变。

2%的受访雇主不确定未来几个月员工规模将发生何种变化。

*为确保表述清晰，本次调研问卷的相关问题已进行修订，完整文本可在“关于调研”中查看。

以净雇佣前景指数为衡量标准

我们采用 **“净雇佣前景指数”**（Net Employment Outlook, 简称 NEO）来量化当前雇佣市场状况。该指数用于衡量期望增加员工人数的雇主比例减去期望减少员工人数的雇主比例之差。

全球2026年第四季度的净雇佣前景指数（NEO）为29%，剔除周期性波动因素进行季节性调整后，该数值保持不变。本报告后续内容若无特殊说明，均采用经季节性调整后的数据。

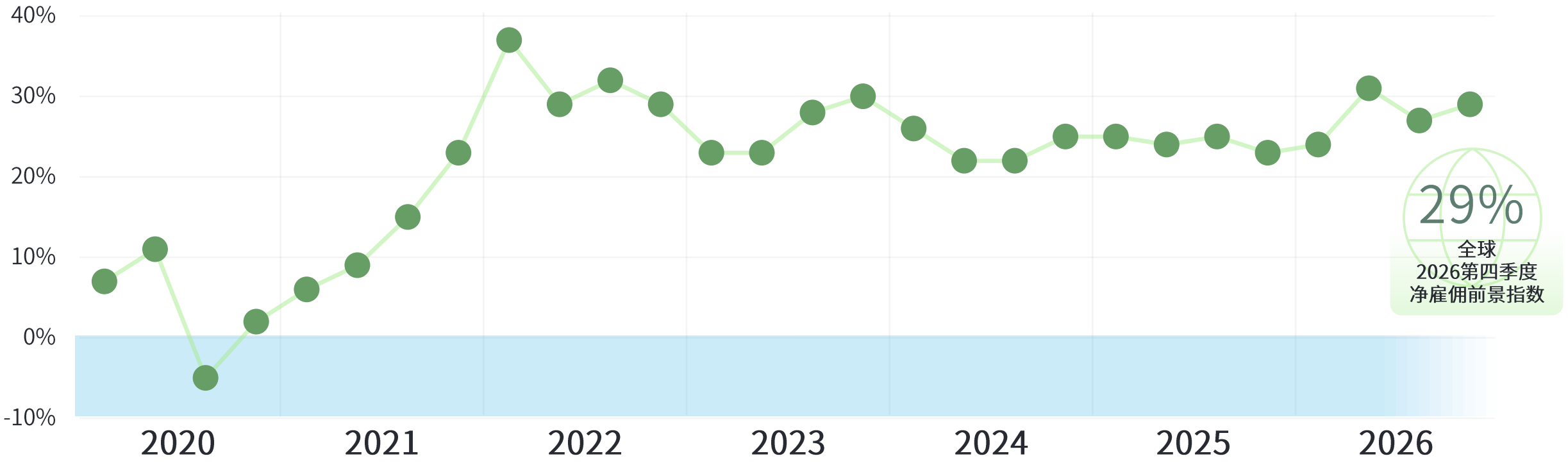


*净雇佣前景指数范围 [+100%, -100%]

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

变化情况

全球2026年第四季度净雇佣前景指数，较上季度与去年同期上升了2个百分点与6个百分点。

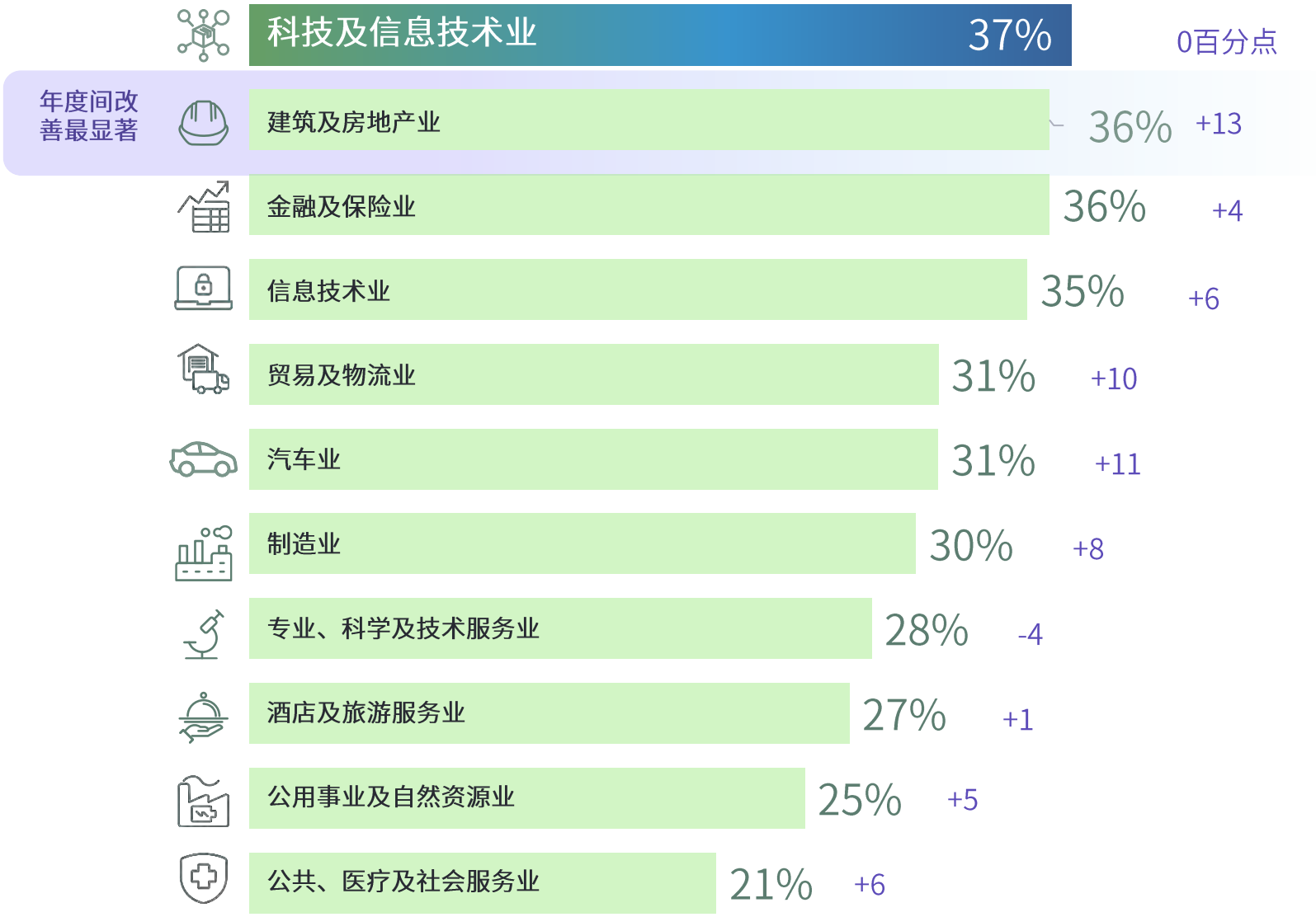




关键行业雇佣前景

科技及信息技术业的雇佣预期仍最积极乐观。

与去年同期相比，建筑及房地产业的雇佣前景改善最显著。

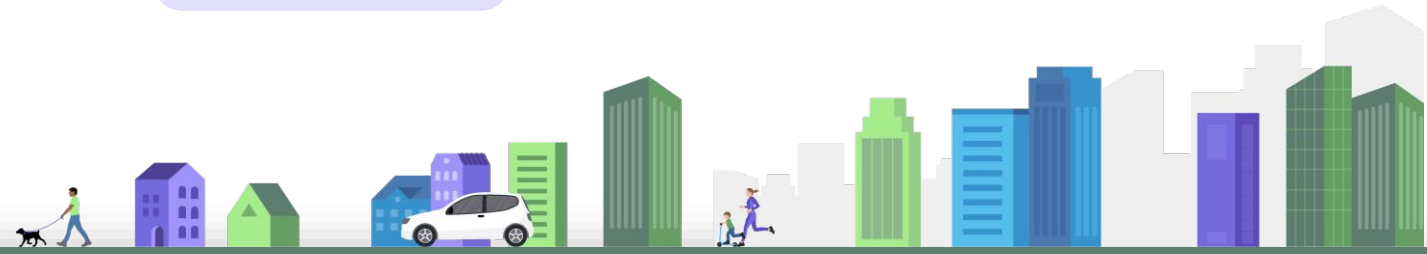


更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

不同规模企业间的雇佣前景

250-999人规模企业的雇佣预期在六类规模企业中最积极乐观，**同时10-49人规模企业**的雇佣前景相比去年同期改善最显著。

少于10人 员工人数	10 – 49 员工人数	50 – 249 员工人数	250 – 999 员工人数	1,000 - 4,999 员工人数	5,000+ 员工人数
+8个百分点	+9个百分点	+8个百分点	+5个百分点	+1个百分点	+6个百分点
20%	27%	30%	34%	29%	29%
	年度间改善最显著		最乐观		



10月至12月间国家和地区的雇佣前景



印度的雇佣预期最乐观。

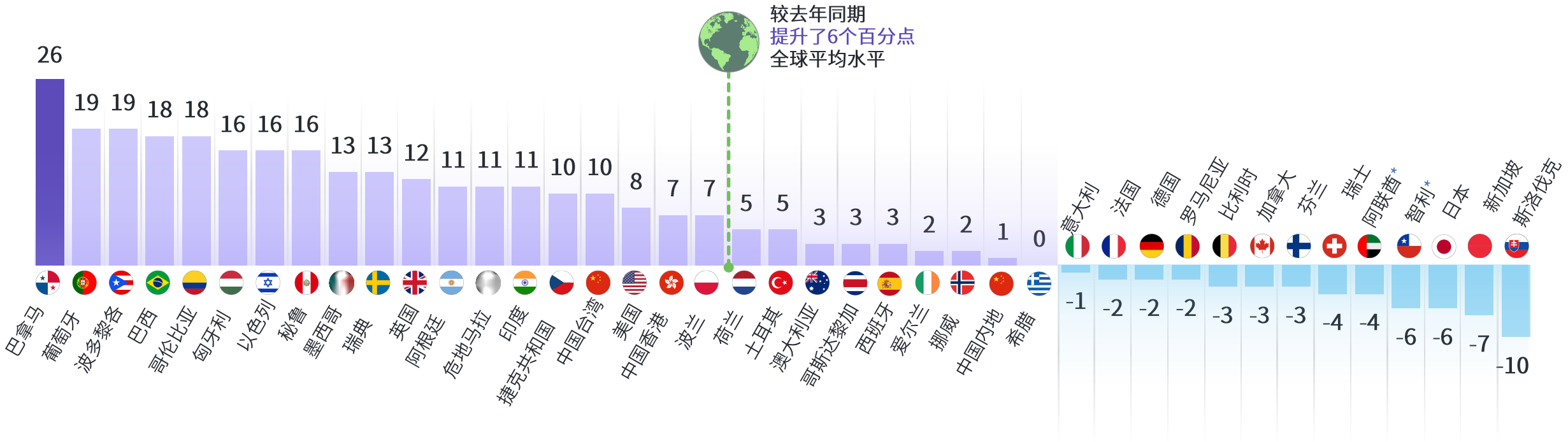
29%
全球平均

印度	54%	波多黎各	34%	西班牙	18%
巴西	53%	荷兰	33%	阿根廷	16%
巴拿马	49%	葡萄牙	32%	比利时	16%
墨西哥	41%	爱尔兰	31%	意大利	16%
阿联酋*	41%	澳大利亚	27%	智利*	15%
秘鲁	40%	挪威	26%	德国	15%
瑞典	39%	中国台湾	26%	希腊	15%
哥斯达黎加	38%	捷克共和国	25%	中国香港	14%
危地马拉	38%	土耳其	25%	法国	13%
美国	36%	匈牙利	24%	新加坡	13%
越南*	36%	英国	23%	芬兰	11%
哥伦比亚	35%	瑞士	21%	日本	7%
中国内地	34%	加拿大	19%	罗马尼亚	4%
以色列	34%	波兰	18%	斯洛伐克	3%

*智利、阿联酋、越南目前尚未进行调整，将在拥有16个季度数据后进行季节性调整，预计分别于2027年第一季度、2028年第二季度和2029年第四季度完成调整。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

国家和地区间雇佣前景年度间比较



*智利、阿联酋、越南目前尚未进行调整，将在拥有16个季度数据后进行季节性调整，预计分别于2027年第一季度、2028年第二季度和2029年第四季度完成调整。

美洲地区的雇佣前景

美洲地区2026年第四季度净雇佣前景指数为36%。季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别上升了2个百分点与11个百分点。

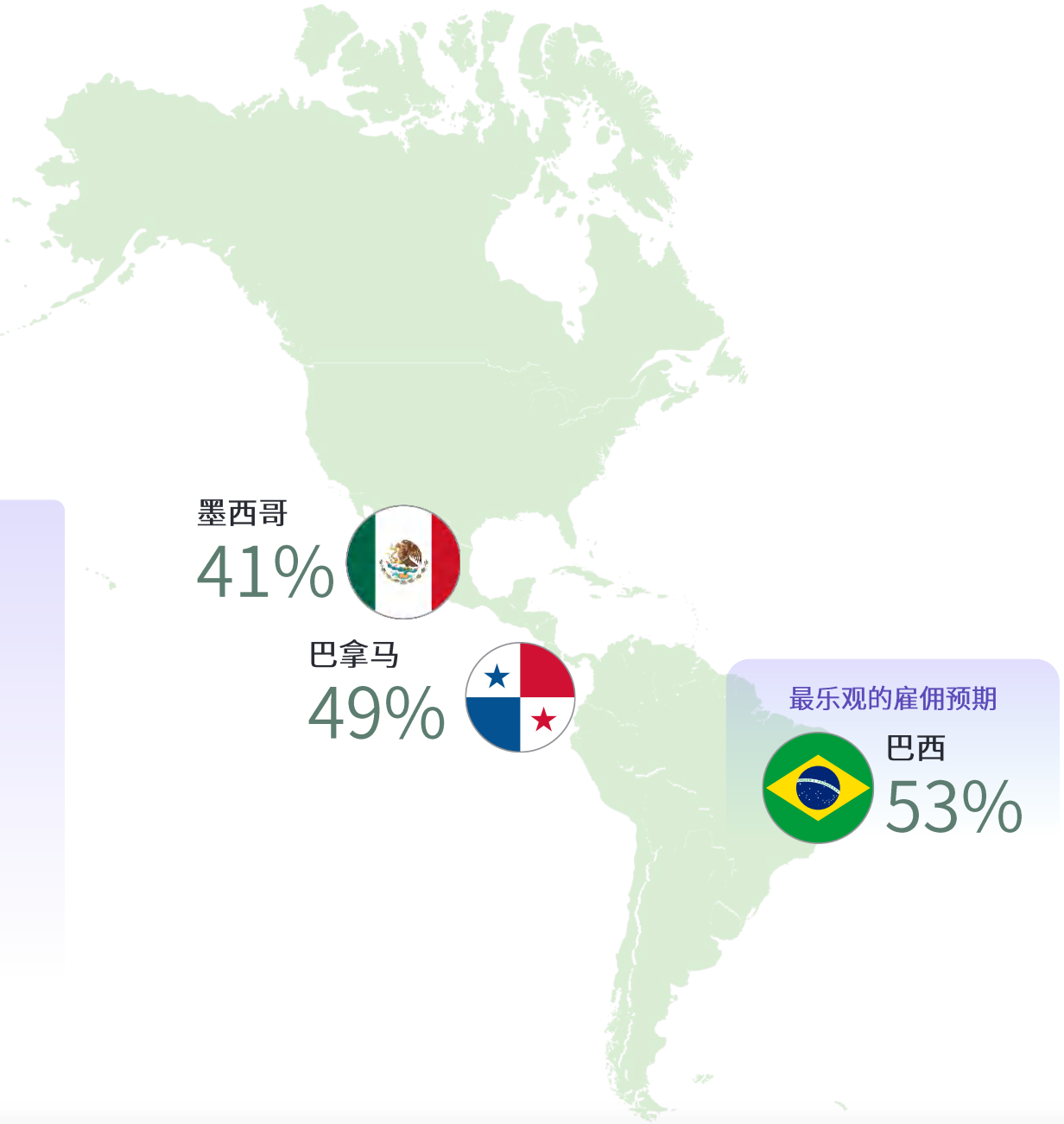
该地区的雇佣需求主要由以下领域驱动：

46%

汽车业

42%

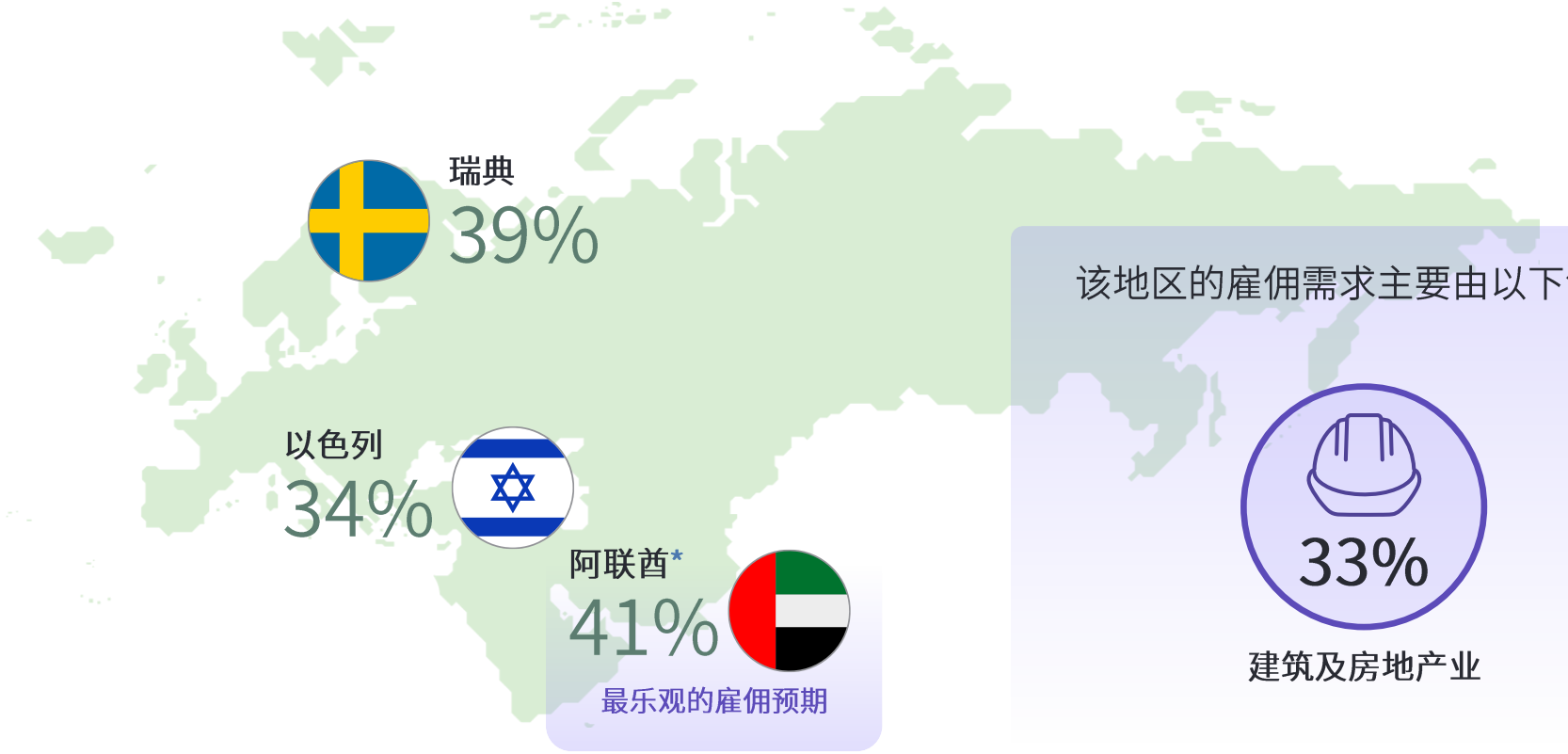
250-999人规模企业



更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

欧洲和中东地区的雇佣前景

该地区2026年第四季度**净雇佣前景指数为22%。**季度间与年度间相比，净雇佣前景指数均上升了5个百分点。

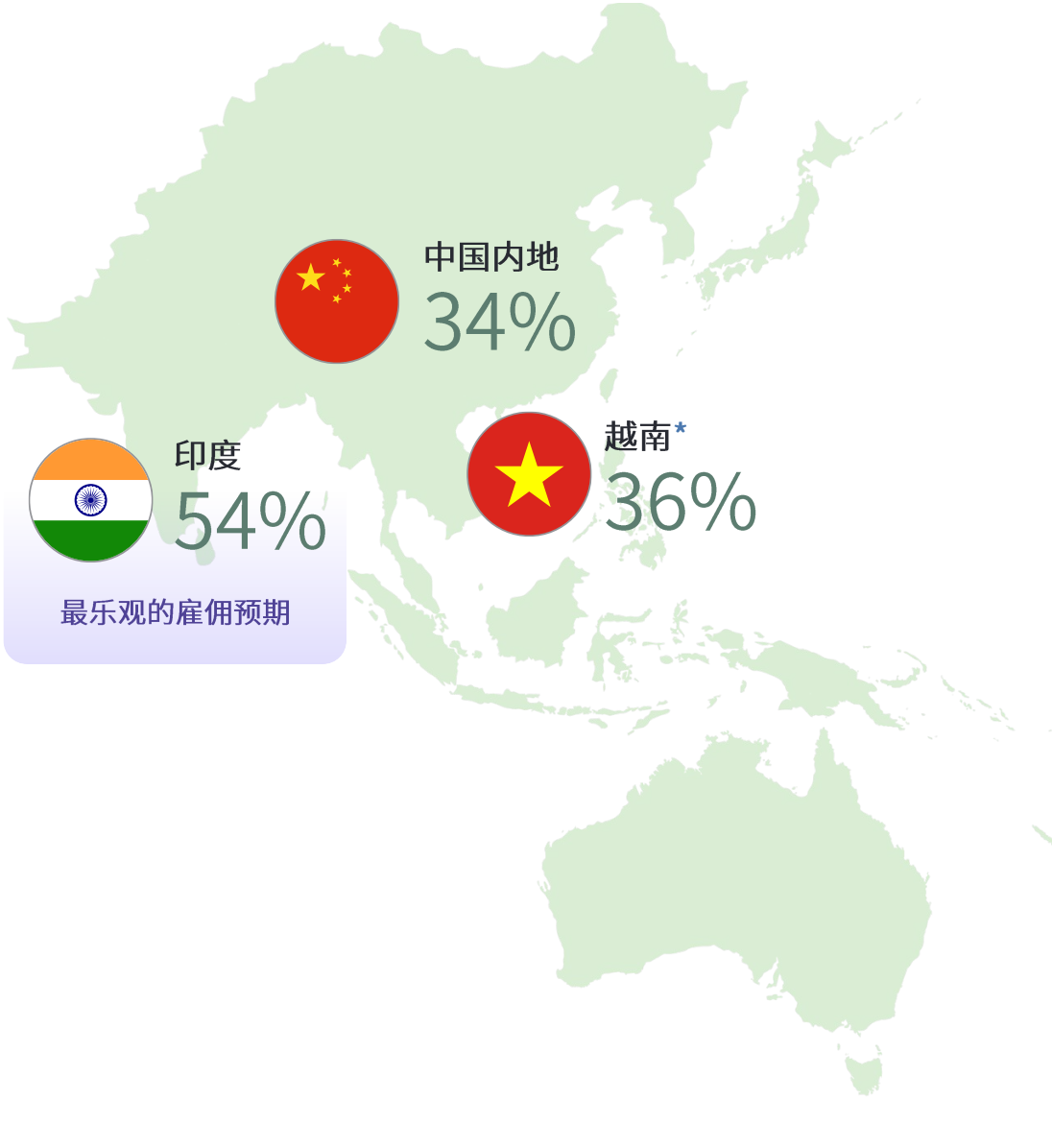


该地区的雇佣需求主要由以下领域驱动：

33%
建筑及房地产业

27%
250-999人规模企业

*阿联酋尚未进行调整，将在拥有16个季度数据后进行季节性调整，预计2028年第二季度完成调整。



亚太地区的雇佣前景

亚太地区2026年第四季度净雇佣前景指数为34%。季度间与年度间相比，净雇佣前景指数分别上升了6个百分点与3个百分点。

该地区的雇佣需求主要由以下领域驱动：

47%
信息技术业

40%
5,000+
人规模企业

*越南目前尚未进行调整，将在拥有16个季度数据后进行季节性调整，预计2029年第四季度完成调整。

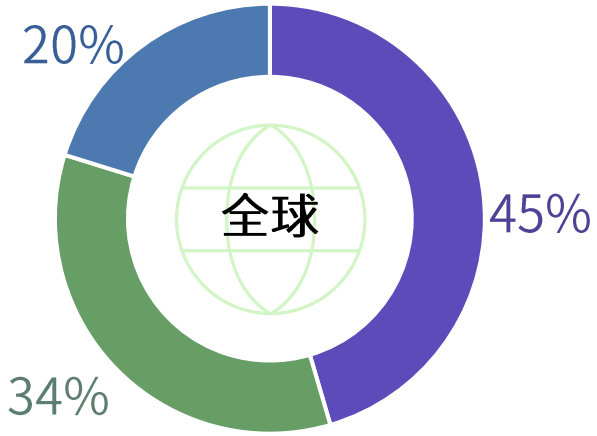
更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

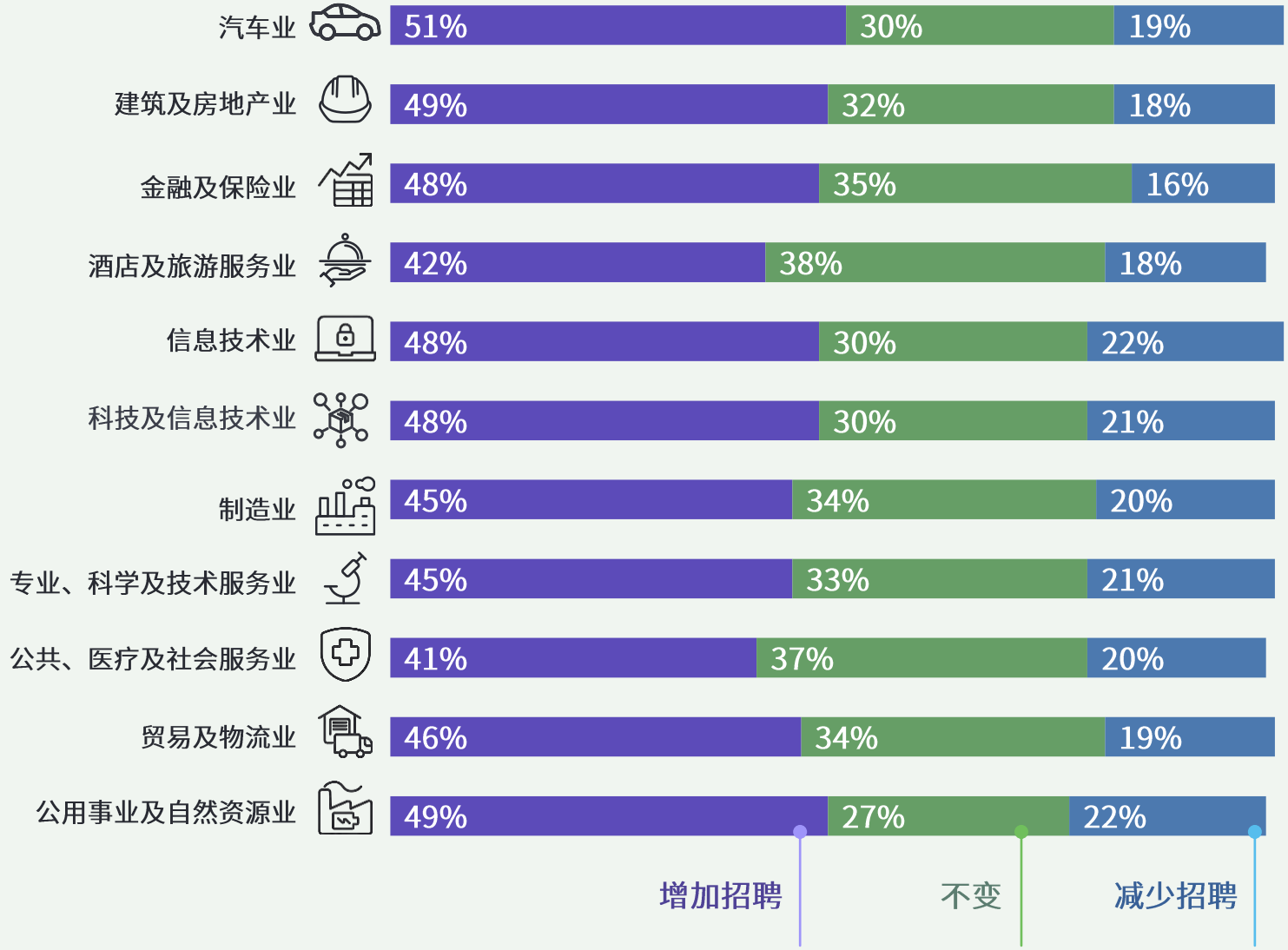


全球劳动力趋势

市场对职场新人的关注度持续提升

受访的全球各行业雇主表示，入门级岗位招聘量较 2025 年呈增长态势。





更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

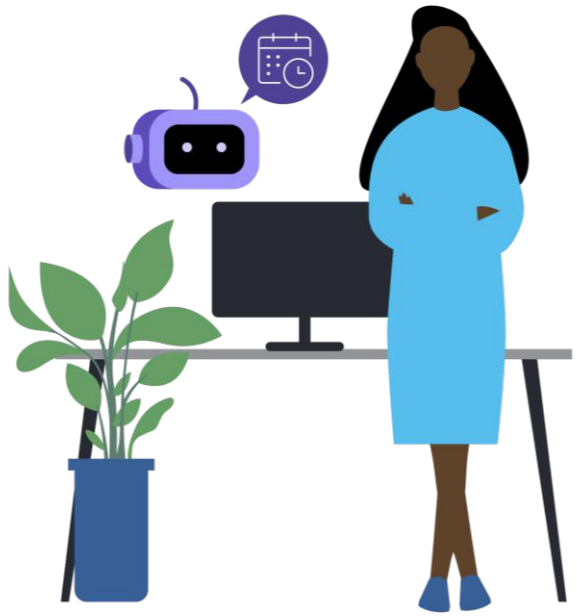
成本压力、技能缺口与人工智能三重因素导致入门级岗位招聘缩减

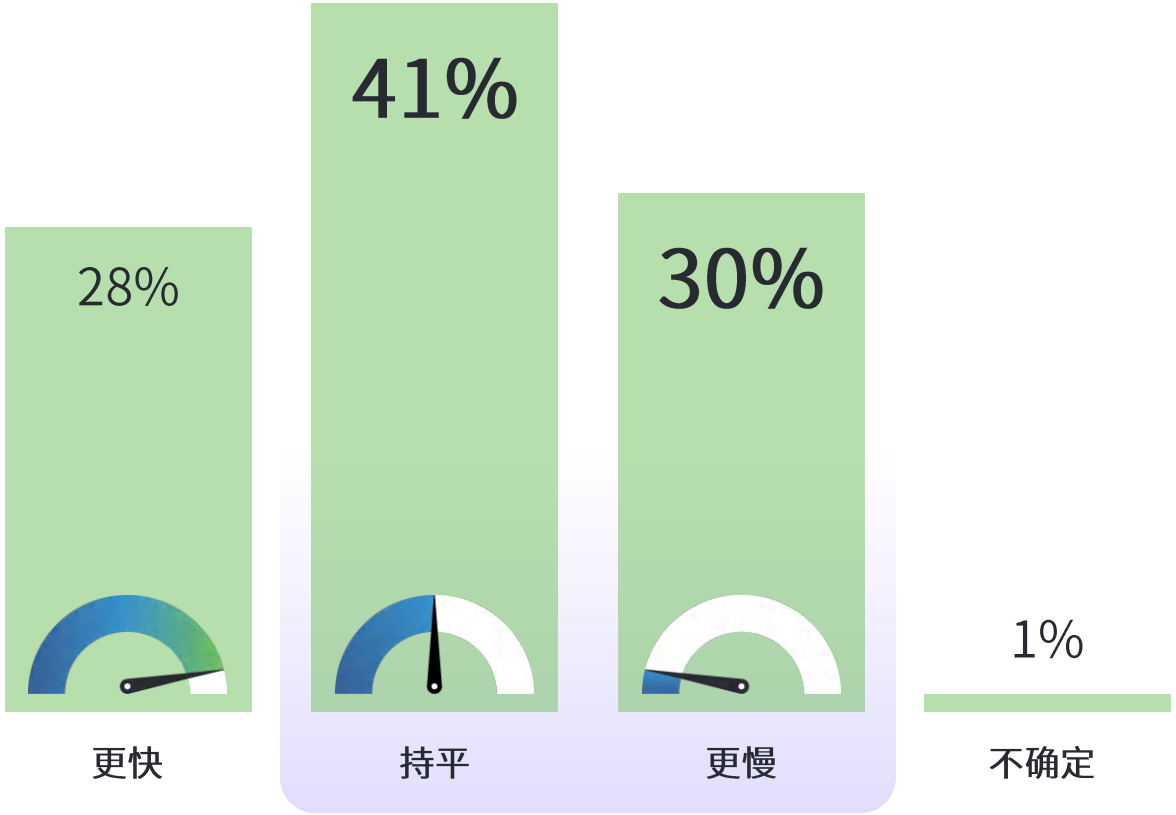
1. **整体招聘规模收缩，不仅限于职场入门级岗位**
2. **成本管控持续收紧，企业倾向招聘即用人才（可快速产出价值的富有经验的候选人）**
3. **候选人缺乏岗位所需的必备经验**
4. 人工智能驱动的自动化减少了入门级岗位及相关事务性工作
5. 候选人求职预期与岗位实际需求存在错配
6. 专业技术技能储备不足
7. 软技能缺失（如高效沟通、问题解决能力等）



尽管人工智能技术加速推进，雇主在缩短招聘周期方面仍面临挑战

全球平均招聘周期对比：2025年 vs. 2026年





更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

从招聘僵局到提速破局

雇主指出了影响招聘效率的关键驱动因素与阻力。



招聘提速驱动因素

1. 精准化候选人定位
2. 内部审批与决策流程提速
3. HR与业务招聘负责人协同效率提升
4. 通过弹性办公政策（远程/混合模式）吸引更多候选人
5. 高效筛选简历（含识别并过滤AI生成的简历）

招聘降速阻碍因素



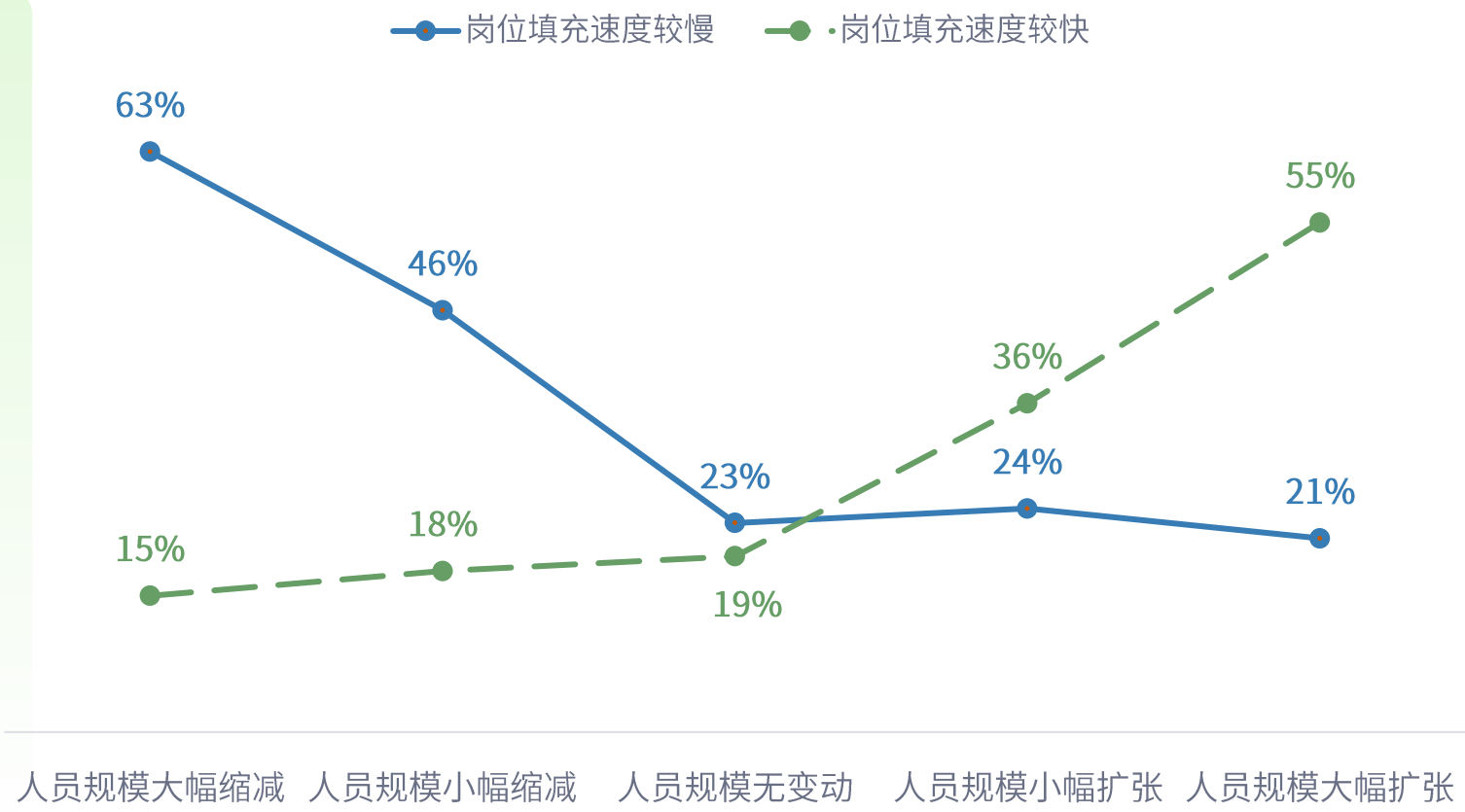
1. 缺乏所需技能的候选人
2. 本地市场合格候选人短缺
3. 候选人预期与岗位需求错配
4. 内推/专业人脉渠道优质候选人获取量下滑
5. 招聘流程冗长复杂，内部审批环节耗时

招聘效率趋势：岗位填充速度越慢，企业人员规模收缩态势越显著

招聘效率分布不均：人员规模已处于收缩状态的企业，招聘效率普遍更低，这类企业的岗位空缺往往需要更长时间才能完成填充。

处于人员扩张阶段的企业则呈现完全相反的态势，岗位填充速度较去年同期更快。

行业趋势总结：招聘高效企业与低效企业之间的差距正在持续拉大。



更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net



关于万宝盛华集团雇佣前景调查

关于万宝盛华集团雇佣前景调查

万宝盛华雇佣前景调查是一项前瞻性的调查，其在规模、范围、历史以及涉及领域方面都是独特的，是公认的经济风向标。

净雇佣前景指数是指所有接受调查的企业中，期望在下季度增加员工人数的雇主比例减去期望减少员工人数的雇主比例之差。调查始于1962，该调查成功的关键因素在于：

独特前瞻
调查历史、规模和范围独一无二。作为世界最具公信力的雇佣调查之一，该调查要求所有受访者预测下一季度雇佣趋势。大部分其他调研结果或研究文献都是回顾分析历史数据。

独立公正
调查范围包括各国家和地区的各行业雇主，任何公司都不受歧视。受访者不局限于万宝盛华集团企业客户。

可靠准确
调查结果来自全球参与的42个国家和地区39,878家各行业企业的受访记录及其分析，详实的调查样本足以预测各行业及各区域的雇佣前景。

专注一致
60多年来，所有调查结果都来自于对同一个问题的回答分析： 2026年第四季度全球所有参加调查的雇主均被问及同样的问题：“您预计在2026年10月至12月期间，在您负责招募的权限区域内，与本季度相比，贵公司员工总数将会如何变化？”

调查方法
调查收集时间为2026年7月1日至7月31日，调研问题、受访者信息不变，所有国家的企业和行业规模都是标准化的，以便进行国家和地区间的比较。

前瞻性声明
本报告的前瞻性声明，包含关于某些地区、国家和地区、行业的劳动力需求、经济不确定性与劳动力趋势的陈述，其中包括推进多元化和包容性的倡议以及缩小技能差距以实现 ESG 目标。由于风险、不确定性和假设的存在，实际事件或结果可能与前瞻性陈述中所含的内容有实质性的差异。这些因素包括公司在美国证券交易委员会提交的报告中所发现的因素，其中包括2025年12月31日止的年度报告10-K表格中“风险因素”标题下的信息，作为参考已纳入。除法律要求外，万宝盛华集团不承担更新本新闻稿中任何前瞻性或其他声明的义务。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

常见问题解答

净雇佣前景指数指什么?

净雇佣前景指数是指所有接受调查的企业中，期望在下季度增加员工人数的雇主比例减去期望减少员工人数的雇主比例之差。净雇佣前景指数为正数意味着总体而言，预期未来三个月内增加员工人数的雇主多于计划减少员工人数的雇主。

什么是季节性调整，为什么在万宝盛华集团雇佣前景调查中使用它?

季节性调整是一种统计手段，旨在消除一年中因外部因素如天气变化、传统生产周期和公共假期等导致的招聘波动，以便更准确地呈现雇佣趋势。通过季节性调整，我们可以平滑数据的高峰和低谷，从而更好地揭示潜在的雇佣趋势，并为万宝盛华集团的雇佣前景调研提供更准确的结果。

调查中的公司是如何选定的?

在选定参与调查的公司时，我们主要参考了它们所属的公司类型和组织形式。为了确保我们的样本具有各参与国的国家劳动力市场的代表性，我们根据每个国家的行业部门和组织规模的总体分布来构建样本框。

受访者是谁?

关于受访者的选择，我们倾向于选择那些对组织内部人员配置水平和招聘意向有全面了解的人。通常情况下，这类人员为人力资源部门主管或人力资源经理。然而，在规模较小的组织中，该类人员也可能是总经理甚至是首席执行官。

行业类别定义

自 2026 年第一季度的调查开始，行业类别已完成更新，以与《北美行业分类系统》（NAICS）保持一致。历史数据已同步重新归类，且仍将按以下定义提供。

建筑及房地产业： 建筑；房地产；建筑产品；建筑工程；贸易公司及分销商；其他工业子行业；建筑材料；房地产管理与开发；房屋建筑；重型土木工程项目建设；专业工程承包商；租赁服务；非金融无形资产出租方。

金融及保险业： 银行；储蓄机构与抵押贷款金融；多元化金融服务；消费金融；资本市场；抵押型房地产投资信托；保险；权益型房地产投资信托；其他金融与房地产子行业；货币管理机构 - 中央银行；信贷中介及相关活动；证券、商品合约及其他金融投资相关活动；保险公司及相关活动；基金、信托及其他金融工具。

酒店及旅游服务业： 休闲设施、博彩及赌场；住宿、餐饮、酒店、度假村及邮轮公司；艺术、娱乐与休闲；住宿与餐饮服务。

信息业： 软件；通信设备；科技硬件、存储设备及外围设备；其他信息技术子行业；多元化电信服务；无线电信服务；媒体与出版；娱乐；互动媒体与服务；其他通信子行业；电影与录音行业；报纸、期刊、图书及名录出版；软件出版；广播与内容提供；电信；计算基础设施提供、数据处理、网络托管及相关服务；网络搜索门户、图书馆、档案馆及其他信息服务。

制造业： 制造业；航空航天与国防；电气设备；机械；化工；其他材料子行业；电子设备、仪器及元器件；半导体及半导体设备；工业制造；能源与公用事业制造；材料制造；交通运输制造；消费品与服务制造；医疗保健与生命科学制造；信息技术制造；通信服务制造；其他制造；食品制造；饮料及烟草制品制造；纺织厂；纺织品制造；服装制造；皮革及相关制品制造；木制品制造；造纸；印刷及相关支持活动；石油及煤炭制品制造；基础化工制造；树脂、合成橡胶及人造与合成纤维制造；农药、化肥及其他农用化工制造；制药；涂料、涂层及胶粘剂制造；肥皂、清洁剂及盥洗用品制造；其他化工产品与制剂制造；塑料及橡胶制品制造；非金属矿物制品制造；基础金属制造；金属制品制造；机械制造；计算机及外围设备制造；通信设备制造；音频及视频设备制造；半导体及其他电子元器件制造；导航、测量、医疗电子与控制仪器制造；磁性与光学媒体制造与复制；电气设备、器具及元器件制造；汽车制造；汽车车身与挂车制造；汽车零部件制造；航空航天产品与零部件制造；铁路车辆制造；船舶制造；其他交通运输设备制造；家具及相关制品制造；杂项制造。

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net

行业类别定义

专业、科学及技术服务业：专业、科学与技术活动；商业服务与用品；专业服务；专业消费服务；信息技术服务；行政与支持服务；法律服务；会计、税务准备、簿记与薪资服务；建筑、工程及相关服务；专业设计服务；计算机系统设计及相关服务；管理、科学与技术咨询服务；科学研究与开发服务；广告、公共关系及相关服务；其他专业、科学与技术服务；企业管理。

公共、医疗及社会服务业：教育；人类健康与社会工作；政府（国家或地方）或公共服务；教育服务；医疗设备与用品；医疗服务提供方与服务；医疗技术；生物技术；制药；生命科学工具与服务；其他医疗与生命科学子行业；非营利组织 / 慈善机构 / 宗教组织；教育机构；教育服务；医疗与社会救助；其他服务（公共管理除外）；公共管理。

贸易及物流业：批发和零售业；汽车维修；集装箱与包装；造纸与林产品；航空货运与物流；航空业；海运；公路与铁路运输；交通基础设施；汽车零部件；汽车；其他运输、物流与汽车子行业；耐用消费品；休闲产品；纺织、服装与奢侈品；分销商；线上与直复营销零售；综合零售（百货商店等）；专业零售（服装、科技产品等）；其他非必需消费品与服务子行业；食品与日用品零售；饮料；食品产品；烟草；家居用品；个人护理用品；其他必需消费品子行业；汽车及汽车零部件批发商；家具与家居用品批发商；木材及其他建筑材料批发商；专业与商业设备及用品批发商；金属与矿物（石油除外）批发商；家用电器及电子电气产品批发商；五金、管道与供暖设备及用品批发商；机械、设备与用品批发商；其他耐用商品批发商；纸及纸制品批发商；药品与医药用品批发商；服装、布料与小商品批发商；食品及相关产品批发商；农产品原料批发商；化工及相关产品批发商；石油及石油产品批发商；啤酒、葡萄酒与蒸馏酒类批发商；其他非耐用商品批发商；批发贸易代理与经纪商；汽车及零部件经销商；建筑材料与园艺设备及用品经销商；食品饮料零售商；家具、家居用品、电子及家电零售商；一般商品零售商；健康与个人护理零售商；加油站与燃料经销商；服装、服装配饰、鞋类与珠宝零售商；体育用品、爱好用品、乐器、图书及其他零售商；航空运输；铁路运输；水路运输；公路货运；公交与地面客运；管道运输；风景与观光运输；运输支持活动；邮政服务；快递与信使服务；仓储与存储。

公用事业及自然资源业：采矿与采石；电力、燃气及空调供应；供水；污水处理、废物管理与修复活动；能源设备与服务；石油、燃气与消耗性燃料；电力公用事业；燃气公用事业；综合公用事业；水务公用事业；废物修复；独立发电商与可再生电力生产商；其他能源与公用事业子行业；金属与采矿；农业与渔业；农业、林业、渔业与狩猎；石油与燃气开采；采矿（石油与燃气除外）；采矿支持活动；公用事业；废物管理与修复服务。

为进一步深化分析，我们在原有分类基础上，新增了两个行业进行研究：汽车行业，以及科技与信息技术行业：

汽车行业：该类别整合了制造业以及贸易与物流领域下多个与汽车相关的子领域。

科技及信息技术业：该类别整合了制造业、信息业及专业服务业下多个与科技及信息技术相关的子领域，旨在更全面地展现信息技术（IT）与电信行业各相关方面的整体情况。

Brought to you by
Work Intelligence Lab
by ManpowerGroup®

万宝盛华集团的服务覆盖整个人力资源生命周期


劳动力咨询与分析


人力资源管理


人力资源配置


职业管理


职业转职


顶尖人才寻猎

Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions® ManpowerGroup | ManpowerGroup®

了解更多，请访问：www.manpowergrc.com

更多免费行业报告 并购家 www.ipoipo.net