

HRnetOne 2026-2027年度 通用工业市场洞察与人才趋势报告



报告目录

01

市场环境分析

2026年工业企业在中国市场的发展表现
影响市场变化的因素
逆势增长企业的核心驱动因素

02

市场招聘与人才动向

企业招聘需求变化
企业招聘需求结构调整
招聘定制化趋势日益凸显
人才心态与流动趋势

03

组织发展趋势

主要组织调整方向
高增长势能的细分赛道

01 市场环境分析

2026年工业企业在中国市场的发展表现

过去一年，外资企业在中国市场整体呈现出较为明显的收缩态势。根据一线市场信息反馈，约60%的外资企业缩减了在华投资规模，同时约60%-70%的企业未实现预期业务增长。

内资企业出海正经历从单一产品出口向全链条全球化运营的根本性转变。这一转型主要体现在以下几个维度：

1. 从“单点突破”到“系统扎根”：如美的位于泰国的“灯塔工厂”
2. 从“硬件输出”到“技术与标准引领”：如新能源汽车企业
3. 从“单打独斗”到“生态集群出海”：如光伏微电网、智能物流
4. AI与数字化赋能全流程：如华为云、阿里云

当前市场变化主要受到以下因素影响



中美贸易摩擦持续带来的供应链不确定性



全球地缘政治及战争因素对国际业务布局的影响



中国地方政府针对外资企业的税收优惠、土地支持等政策出现结构性调整



企业整体经营成本及人力成本持续上升



新兴市场则投资吸引力持续增强，延续开放导向，东南亚、中东和拉美等地区的国家相继推出外资准入放宽、税收优惠加码等激励政策，着力培育本土产业链竞争力

逆势增长企业的核心驱动因素

HRnetOne

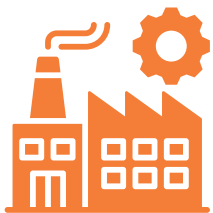
与此同时，市场中仍有不足30%的外资企业实现了约10%以上的业务增长。结合市场观察，这类企业通常具备以下共同特征：

- 1 持续看好中国市场并保持战略投入：**
总部层面对中国市场仍保持长期信心，并持续进行本地化投资，包括新增工厂、研发中心及区域运营能力建设。
- 2 本土化战略持续深化：**
企业更加主动地贴近中国市场需求，通过本地化产品开发及快速响应机制，提升市场竞争力。
- 3 供应链本地化趋势明显增强：**
越来越多外资企业开始推动“中国采购、服务中国”的供应链重构，通过引入本土供应商替代传统外资供应链体系，以实现成本优化与运营效率提升。



市场案例

某欧洲家族企业在2025年实现了中国市场35%的业务增长，其增长主要来源于以下三方面：



持续加大中国市场投入，在本地新建工厂及亚太研发中心



HRnetOne协助总部对本土管理团队进行重组，更换无法适应中国市场高强度竞争环境的高管



主动调整运营理念，采用更符合中国市场节奏的高效运营模式

该案例反映出，在当前市场环境下，外资企业若希望在中国市场持续增长，需要在战略投入、本土化能力及组织适应性方面同步升级。

02 市场招聘与人才动向

企业招聘需求变化

当前中高端人才市场呈现出“人才供给增加”与“企业招聘质量焦虑”并存的状态。

随着市场流动人才数量增加，企业普遍采取更加审慎的招聘策略，在降本增效背景下，更加关注人才的综合质量与性价比。部分资深候选人也开始面临“高能力人才折价”的困境。

与此同时，企业对于高管及核心管理人才的能力要求正在发生明显变化。

企业越来越倾向于寻找兼具战略思维与落地执行能力的复合型领导者，即具备“上得厅堂，下得厨房”的综合管理能力：

上得厅堂

- 1 具备战略规划能力与行业洞察
- 2 能够理解行业趋势并进行前瞻性布局
- 3 具备与总部决策层同频沟通的能力

下得厨房

- 1 具备创业者式的务实精神
- 2 能够推动战略落地并协调资源执行
- 3 熟悉团队协作与业务推进

企业招聘需求结构调整

在当前市场环境下，企业“开源节流”策略也直接影响了招聘需求结构：

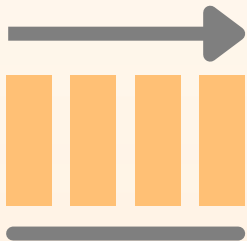


前线创收型岗位需求持续旺盛

例如：

- 销售管理
- 商务拓展
- 市场开发

企业更加关注能够直接推动收入增长的人才。



成本优化相关岗位需求保持稳定

例如：

- 采购
- 供应链管理

企业希望通过优化采购与供应链体系实现成本控制。



战略规划类岗位需求明显收缩

由于企业整体运营重心更加偏向短期经营与生存能力，战略类岗位因回报周期较长，其招聘优先级有所下降。

招聘定制化趋势日益凸显

随着企业业务复杂性增加，以及复合型人才稀缺，市场中“完全匹配”的候选人越来越少。因此，越来越多企业在中高端岗位招聘中呈现出明显的“定制化招聘”趋势，即：



基于企业阶段与业务挑战
定义人才画像



更加强调岗位与
组织的适配性



通过精准Mapping
与定向搜寻完成招聘

市场案例



某美资500强企业招聘食品设备领域的Commercial VP，由于所处细分市场长期负增长，企业希望引入能够扭转业务趋势的核心业务负责人。

此前，两家猎头公司历时约4个月，共推荐并面试11位候选人，岗位始终未能交付。

在定制化招聘项目启动后，HRnetOne团队通过与HR及业务部门进行面对面沟通，深入了解企业当前经营状态、业务挑战及组织文化，发现企业面临以下问题，与此同时，该企业组织文化具有较强的“去中心化”特征。

外部市场挑战

- 行业市场整体萎缩
- 本土竞争对手快速崛起并抢占市场份额
- 中国客户对于高端进口产品需求下降
- 多家欧美竞争品牌已逐步退出中国市场

内部组织挑战

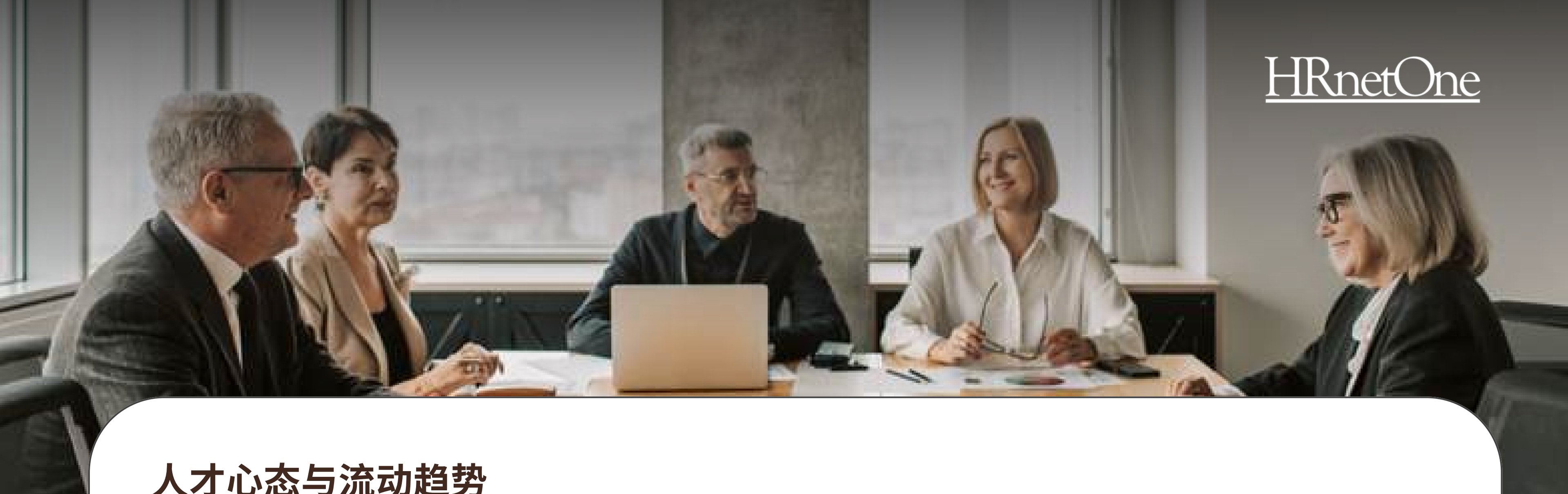
- 销售团队整体动力不足
- 本地化研发响应速度较慢
- 产品更新迭代无法匹配中国市场需求
- 总部对中国市场仍保持较高业务增长（双倍）预期

交付成果

基于上述分析，项目最终重新定义目标候选人画像，并围绕企业真实业务需求进行精准搜寻。在约一个月时间内完成3位核心候选人推荐，并最终成功完成交付。

该案例反映出，在当前市场环境下，中高端人才招聘已经从传统“职位匹配”，逐步转向基于业务与组织挑战的“定制化解决方案型招聘”。



A group of five business professionals (three men and two women) are seated around a conference table in a modern office setting, engaged in a meeting. A laptop is open on the table.

人才心态与流动趋势

当前市场环境下，人才对于企业稳定性与长期发展前景的关注度明显提升。

尤其是在外资企业中，员工普遍密切关注总部对中国市场的战略态度。如果企业长期维持保守经营状态、缺乏新的业务突破，员工往往会将其解读为企业正在“跟随市场下行”，从而进一步影响组织稳定性与人才流动。

高层管理人才流动趋势

近年来，高层管理人员呈现出明显的双向流动态势：

- 跨国企业高管向本土头部民营企业流动趋势增强；
 - 部分高管主动寻求海外发展机会。
- 本土企业更快的业务增长速度、更大的决策空间以及长期激励机制，对部分外资背景高管形成了明显吸引力。

中层管理者更加审慎

相比高层人才，中层管理者当前整体职业决策更加保守。职业安全感成为该群体最核心的考虑因素。多数人采取“持币观望”策略，对于新机会选择明显趋于谨慎。主要原因包括：

- 当前经济周期不确定性较高；
- 技术变革加速；
- 职业转换成本及风险增加。

与此同时，企业 Retain 及Counter Offer 情况明显增加，部分候选人最终会因“确定性因素”选择留任。

此外，候选人的薪资涨幅预期也较此前明显下降：过去普遍期待20%-30%的涨幅；当前市场主流预期约为15%左右。





03 组织发展趋势

在当前高度不确定的商业环境下，多数企业整体采取更加审慎的经营策略，主动控制非理性扩张风险，并持续推动组织精益化运营。

主要组织调整方向包括：

- 优化业务单元结构
- 精简与重组职能部门
- 提升组织运行效率
- 强化业务协同能力

与此同时，市场中仍有部分细分赛道保持较强增长势能，包括：

- 高端制造设备
- 新能源绿色产业
- 新能源汽车
- 机器人相关产业

这些领域仍持续吸引资本、技术与高端人才流入，并成为当前工业制造行业中较为活跃的细分市场。

GET IN TOUCH

如果您希望进一步了解工业制造行业的人才薪酬、市场动态、关键岗位招聘趋势，或探讨组织与人才挑战，欢迎与我们的团队Leader联系。

Kyle YUAN

Team Leader, Industrial

kyleyuan@hrnetone.com

