ttc | AI Talent Institute
AI 人才研究院
Talent · Organization · Ecosystem · Insights · Standards

AI人才市场图鉴

从数万份真实档案中，看懂
AI 领域的机会、画像与趋势

更好的人
在更大的世界

AI时代，人才新坐标

技术奇点之后，是产业的纵深。

——TTC AI人才研究院

2026年，人工智能正从技术探索走向更广泛的产业应用，企业间的竞争也从技术和产品能力，延展至组织能力、人才密度与协同效率。AI人才不再局限于算法、研发与产品岗位，越来越多的业务、管理与专业岗位正在被重新定义——机会不再只属于AI公司，岗位不再只属于技术人员，AI人才市场的每一次位移，都是关于**人才价值的结构性重估**。

《AI人才市场图鉴》所关注的，不只是招聘数量与薪酬变化，更是技术演进背后的人才供需、能力结构、岗位重构与职业流动。越是剧烈变化的时刻，市场越需要可信的参照。我们希望通过市场调研、数据分析与一线观察，呈现AI人才市场的**真实图景**，为企业的人才决策和个人的职业选择提供专业、客观、可信的参考。

在长期服务AI科技企业、连接AI科创人才的过程中，TTC持续观察招聘需求、人才能力、薪酬水平与组织用人方式的变化。截至目前，TTC已服务**1,600余**家AI科技企业，连接超**300万**AI科创人才。这份白皮书基于这些真实积累与系统梳理，既是一次阶段性观察，更是长期研究的起点。未来，我们将持续追踪AI科技对人才与组织的影响，沉淀更具解释力的数据、洞察与案例。

人才是AI时代**最稀缺的资产**，而看清市场，是企业与人才共同的起点。

愿这本图鉴，成为你观察AI时代的一个**新坐标**。

06



AI市场需求现状

公司赛道、行业与城市分布
赛道年龄结构与岗位职能

12



AI行业人才画像

AI人才学历、年龄、城市分布
稀缺标签与画像总结

18



AI人才薪酬情况

薪酬分位、工龄与管理经验
对薪酬影响

24



AI人才流动观察

工作变动频率、跳槽动因
薪酬涨幅预期与择业顾虑

研究方法与数据口径

01 研究方法

本报告由 TTC AI人才研究院(TTC AI Talent Institute)发布,基于TTC人才数据库中的AI人才画像、人才求职记录与TTC在招企业及职位信息等数据,从机会分布、人才画像、薪资水平和流动节奏四个方面,描绘AI人才市场的真实图景。

02 样本范围与数据口径

人才画像覆盖当前业务领域包含AI应用、具身智能 / 机器人、基座大模型、AI Infra等AI科技方向的在库人才;在招职位为同期进展中的AI相关职位。薪资、离职原因、求职顾虑与城市意向等分析,分别基于留有对应记录的样本。

03 隐私保护与免责声明

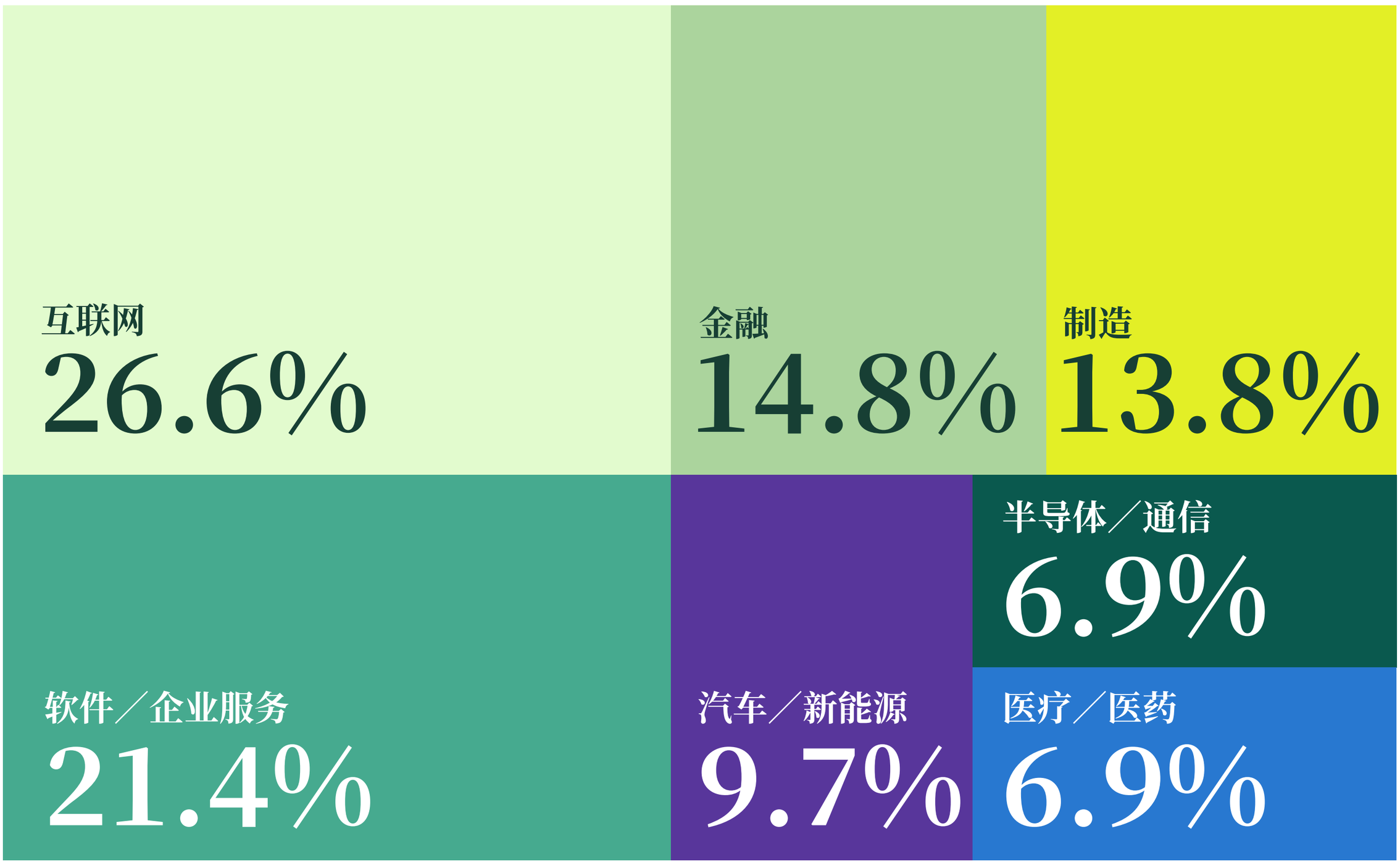
本报告所有数据均经过匿名化与聚合处理,不涉及任何个人身份信息。报告呈现的是TTC样本内的分布与关联,不代表全行业水平,也不构成因果判断或个人薪资承诺。本报告最终解释权及未尽事宜,以TTC官方渠道发布为准。

“常识”01 想做AI，就必须去AI公司？

传统支柱产业也已经有丰富的AI相关招聘需求，互联网、软件、金融、制造业、半导体、汽车、医疗等行业都在招聘AI相关岗位。

传统支柱产业企业在招AI职位的行业分布

单位：%



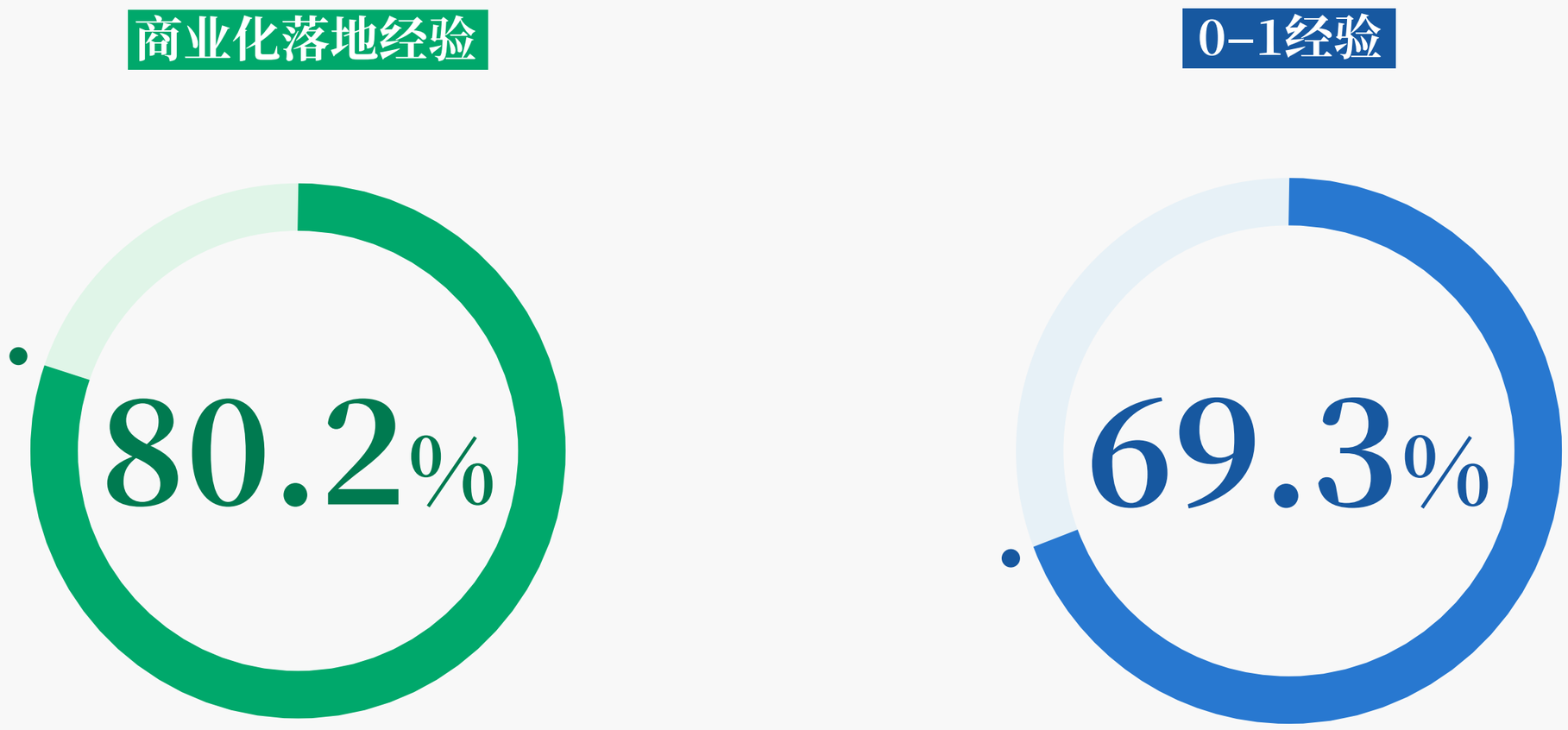
真相01 AI机会早已不只在AI公司里，

原有的行业经验也可能是进入AI领域的切入口。

了解详情：见1.2「传统支柱产业企业的AI招聘需求」

“常识”02 “0-1”、“商业化落地”经历稀缺？

实际上，AI行业求职者的简历里，
十个人中有八个人都写有落地经验，**七个人**写了0–1经验。



真相02

经历标签已很常见，需以实际成果体现差异。

项目难度、个人贡献与实际成效，更能体现相关经历的价值。

了解详情：见2.4「简历稀缺标签榜」

用数据校准市场真实水温，打破固有认知。

更多精彩的数据与洞察，**敬请翻阅正文**，
希望能给你带来更多有价值的信息和启发——

NEXT →

01 AI市场需求现状

1.1 AI Native企业赛道分布

1.2 传统支柱产业AI岗位需求

1.3 主要城市AI业务方向分布

1.4 各赛道年轻AI人才占比

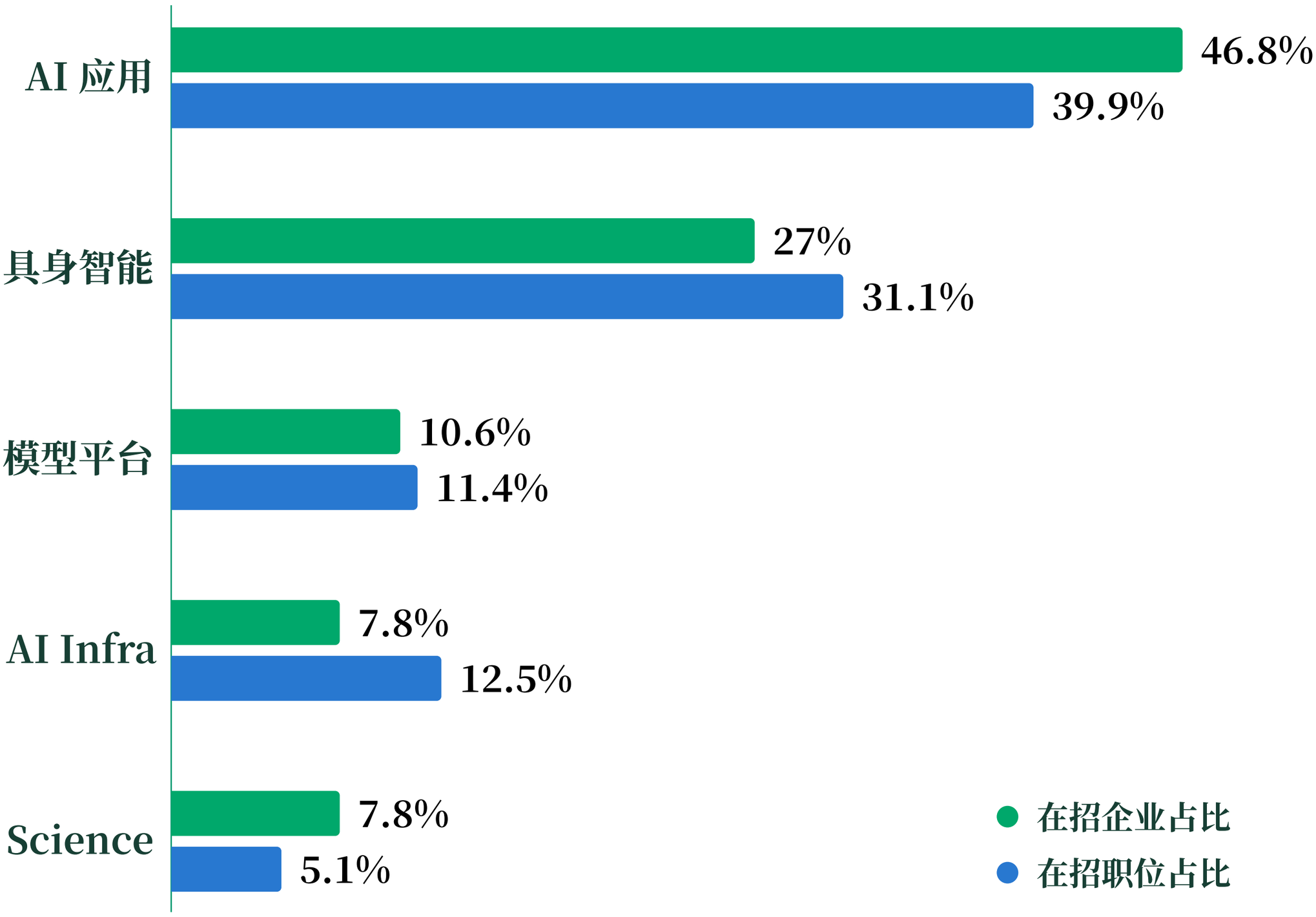
1.5 AI岗位职能方向分布



1.1 AI Native企业赛道分布

AI Talent Institute AI 人才研究院 Talent · Organization · Ecosystem · Insights · Standards

AI应用公司占比**接近一半**，职位占比也**接近四成**，排名均第一；
具身智能公司和职位占比均**约为三成**，排名第二。



数据洞察 / INSIGHTS

模型能力走向场景落地，资源向头部企业聚集

AI应用公司占比近半，通用模型能力提升正持续支持更多的应用场景落地。模型平台公司占比约一成，资源持续向头部企业汇聚。

具身智能的复杂产业链带来更多招聘需求

算法、控制、硬件与实机验证等环节，需要更多专业团队协作，或是具身行业单家公司招聘职位更多的原因。

人才建议 / SUGGESTIONS

扩大简历投递范围

不必只盯着明星模型公司，将AI应用、具身智能等企业纳入职位搜索范围，可先从机会较多、与自身能力匹配的方向寻找切入点。

围绕目标赛道进行针对性准备

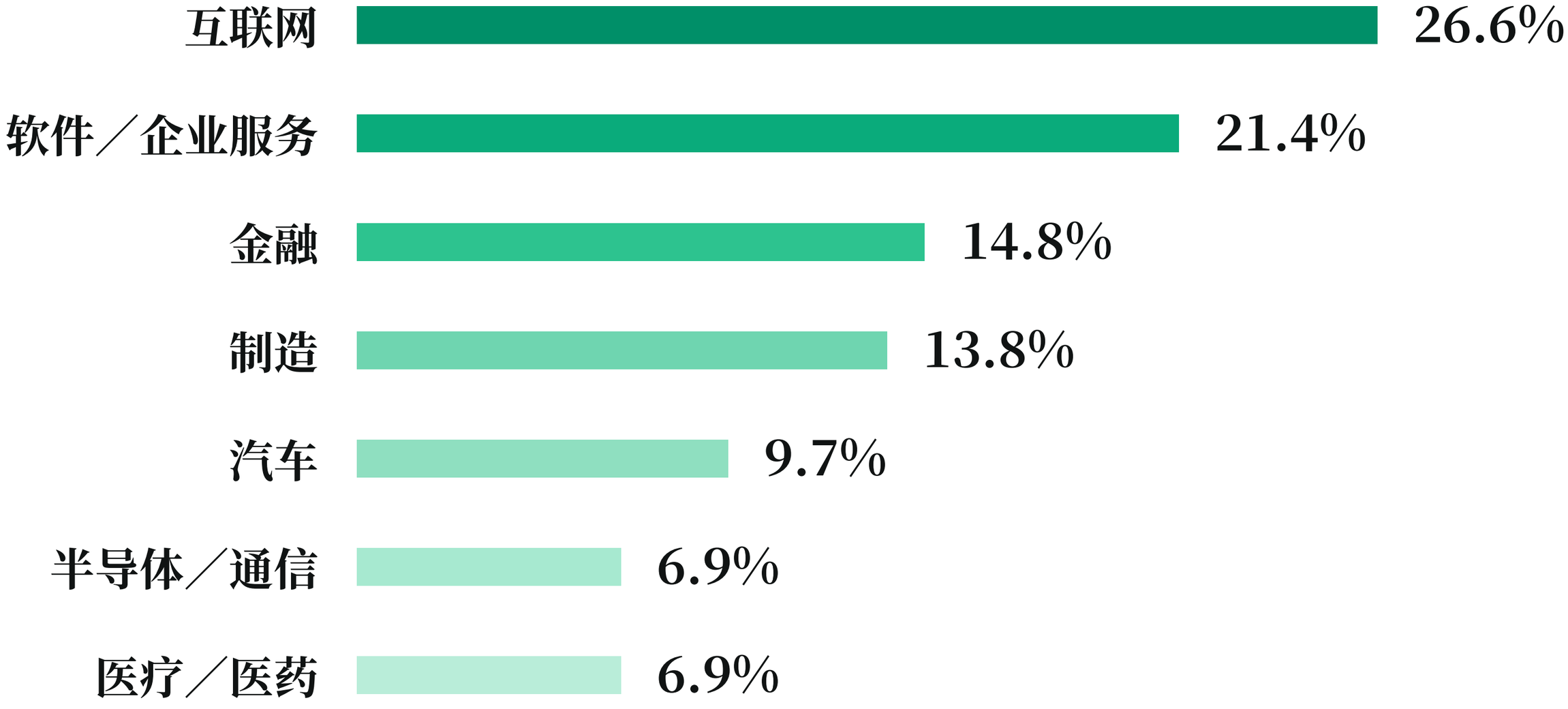
如果对岗位总量较少的细分赛道有明确意向，可以围绕目标岗位的要求，积累相关能力与项目经历，提高匹配度。

1.2 传统支柱产业AI岗位需求

互联网、软件/企业服务、金融与制造的AI岗位招聘需求合计占样本在招AI职位近八成的份额。

76.6%

四类岗位需求合计



数据洞察 / INSIGHTS

业态更贴近AI的行业, 相关岗位招聘更集中

互联网、软件/企业服务等领域的科技企业, 经营业态及产品技术的应用落地更贴近AI, 同时相对更有意愿开拓AI领域的新增业务, AI岗位招聘相对集中。

AI正加速渗透传统支柱产业

金融、制造和汽车行业整体贡献了近四成的招聘需求。实体产业在工艺优化、智能制造等方面的需求旺盛, 推动AI岗位招聘量的增长。

人才建议 / SUGGESTIONS

想转向AI, 不一定非要跨行业

传统支柱产业及实体产业背景的人才若想转向AI方向, 可先关注自身熟悉领域中的AI岗位, 寻找已有业务经验与AI能力相结合的机会。

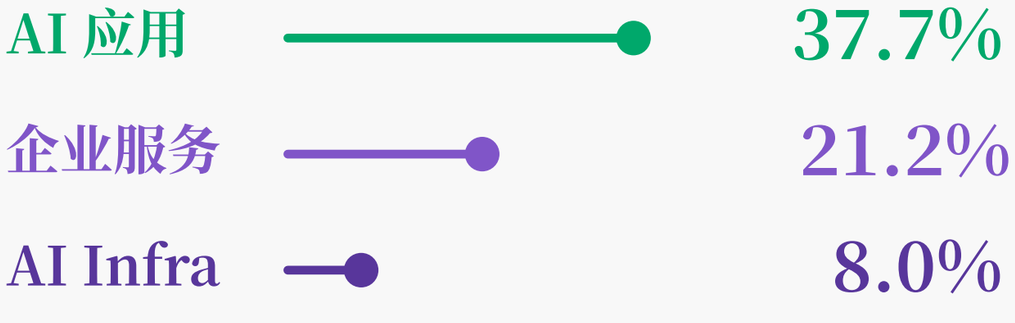
积累AI与具体业务场景结合的案例

围绕本行业的实际问题, 积累AI应用经验, 用具体案例说明解决了什么问题、带来了什么效果, 提升求职成功概率。

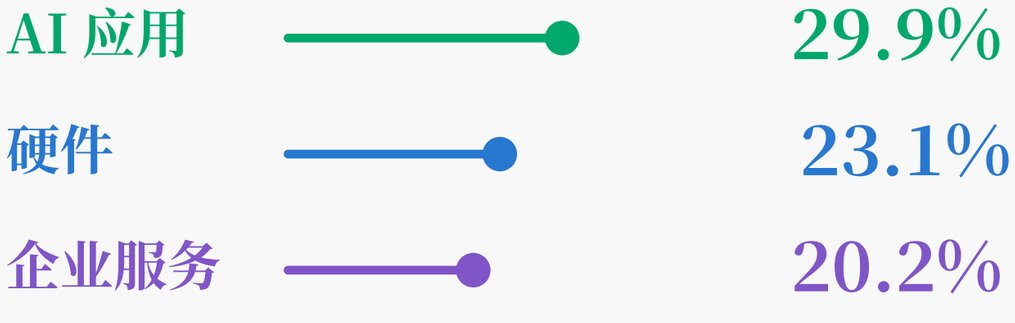
1.3 主要城市AI业务方向分布

北京、杭州近四成职位来自AI应用方向企业，**深圳近半数**职位来自智能硬件方向企业，杭州电商方向企业**近四分之一**。

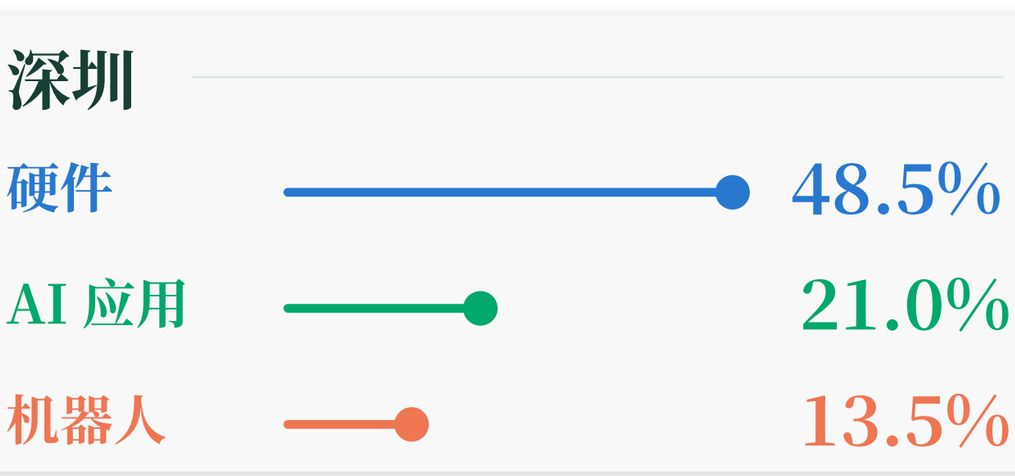
北京



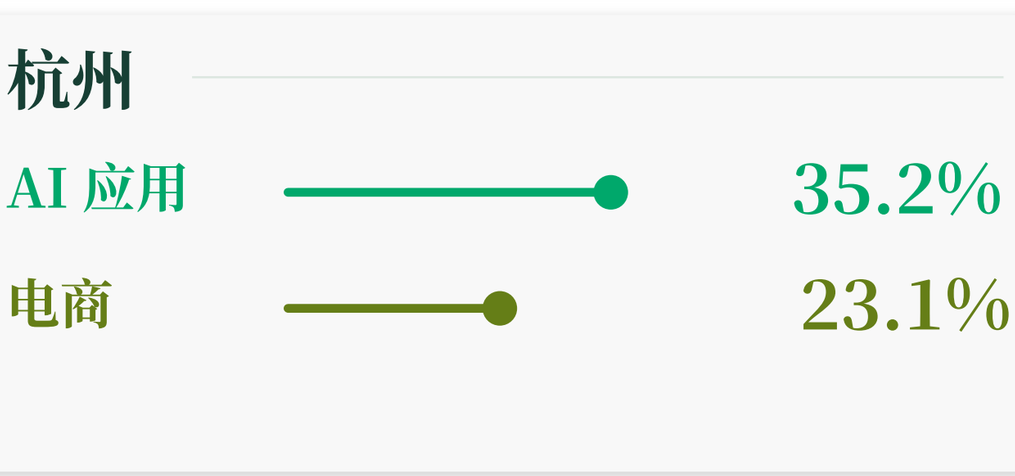
上海



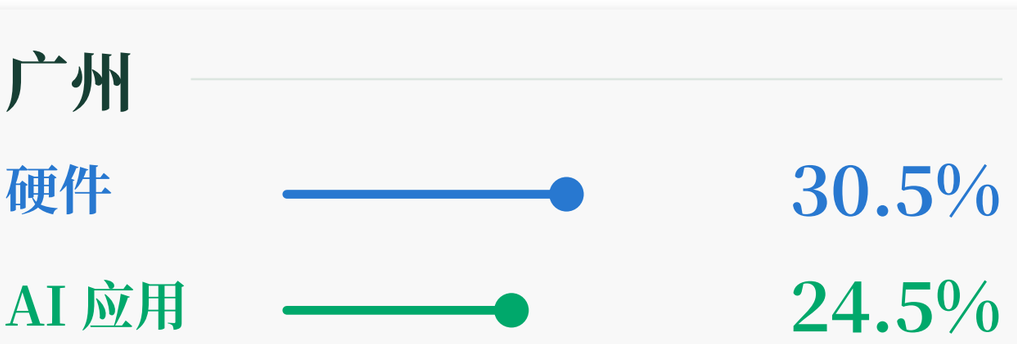
深圳



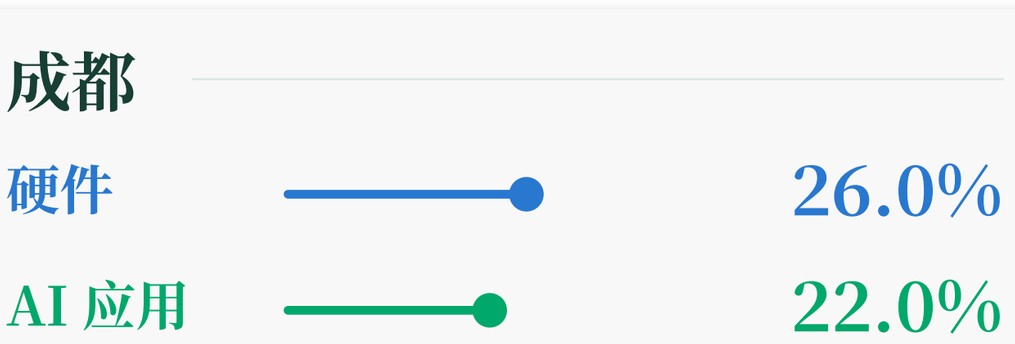
杭州



广州



成都



数据洞察 / INSIGHTS

不同产业基础塑造城市差异化AI业务布局

北京、杭州AI应用方向占比高，深圳在硬件方向上突出，此类差异与各地原有产业基础密切相关，为AI技术落地提供了不同的应用场景和发展条件。

城市AI生态专业化与多元化并存，形成不同职业发展空间

上海、广州、成都等城市各方向占比相对均衡。产业链上下游协同集聚，推动城市优势方向进一步强化；多元化产业场景，为AI业务向不同领域延伸提供条件。

人才建议 / SUGGESTIONS

结合产业优势选择发展城市

将个人职业方向与城市优势产业相匹配，提高求职针对性。

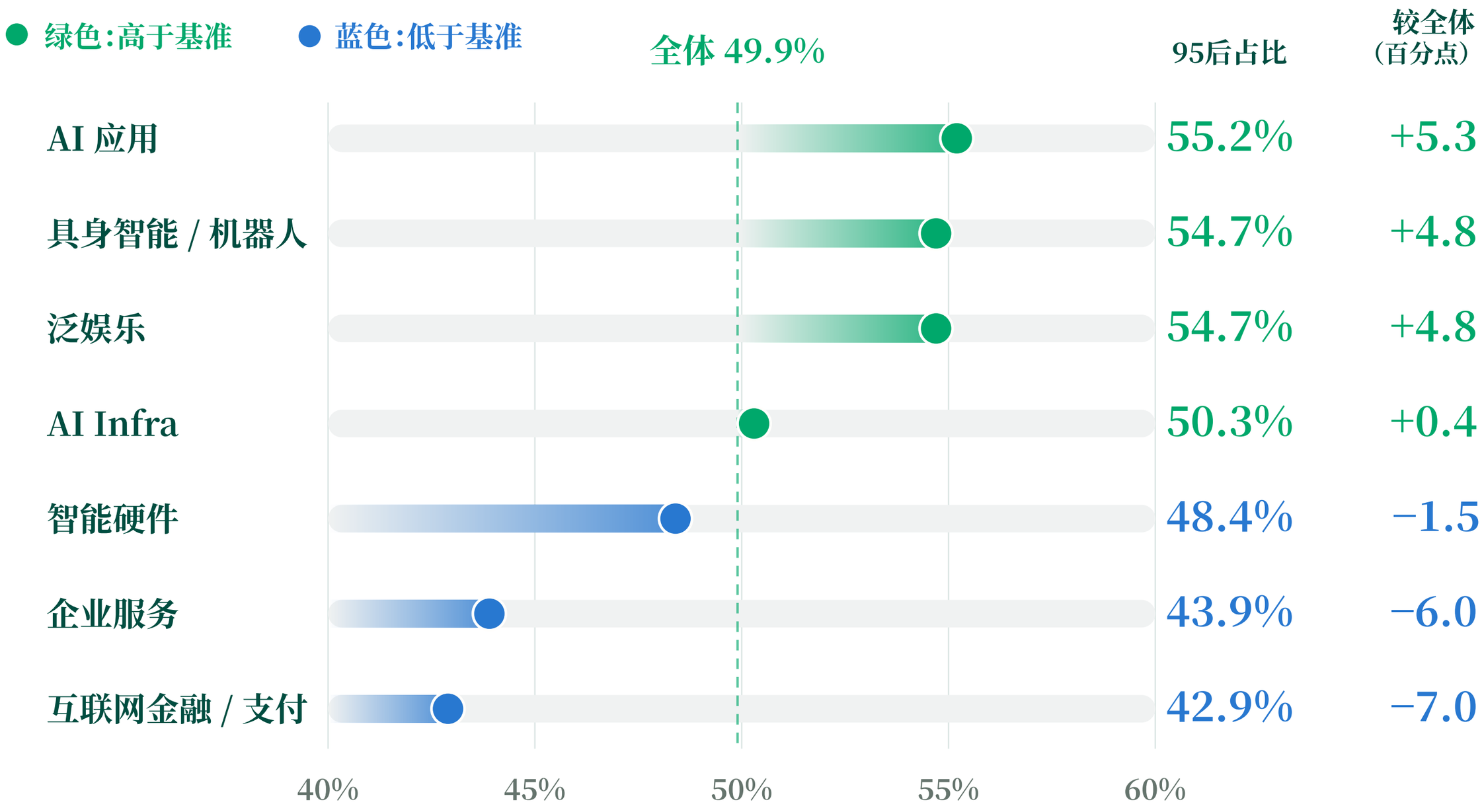
关注职业选择的多样性与可迁移性

比较不同AI业务领域对同类岗位的能力要求，了解自身专业技能、行业经验能否跨业务复用，为未来职业转型和方向调整保留更多选择空间。

1.4 各赛道年轻AI人才占比

AI Talent Institute
AI 人才研究院
Talent · Organization · Ecosystem · Insights · Standards

AI应用、具身智能、泛娱乐、AI Infra等赛道的95后AI人才**占比过半**；
智能硬件、企业服务、互联网金融/支付等方向也均**超过四成**。



数据洞察 / INSIGHTS

AI Native业态对年轻人才更具吸引力

AI应用、具身智能等方向的95后占比过半，反映出年轻人才对AI Native业务与创新探索的偏好。

年轻AI人才也在参与传统业务转型

企业服务、互联网金融/支付的95后占比仍超过四成，年轻人才的参与也并不仅限于AI原生业务，同时覆盖既有行业的AI落地应用。

人才建议 / SUGGESTIONS

看创新空间，也要看实际参与机会

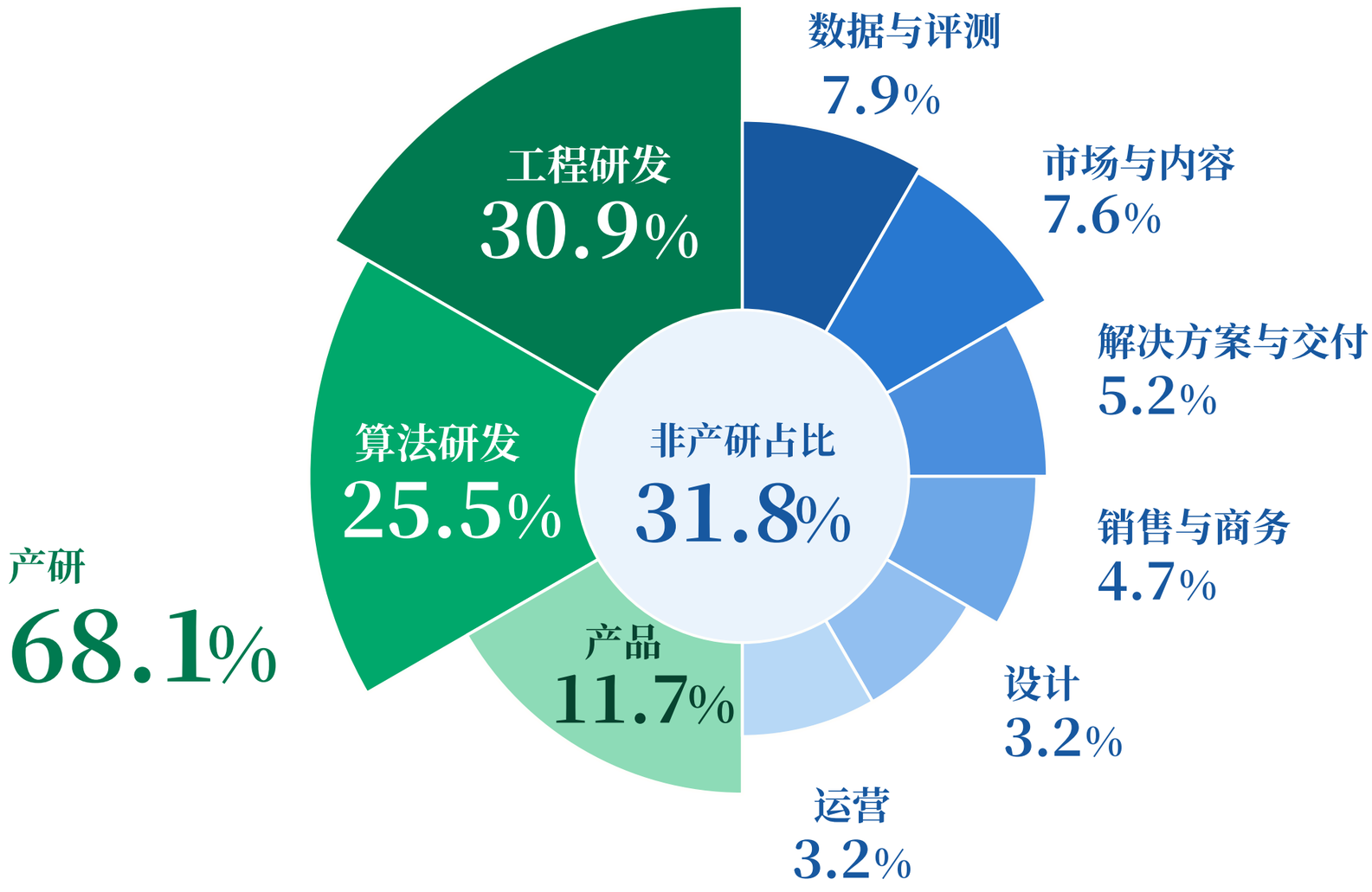
对AI Native感兴趣的年轻人才，应问清能具体参与哪些项目、承担哪些任务，让兴趣能够对应到实际工作。

拓宽赛道选择，结合自身背景匹配合适方向

除AI应用、具身智能等AI Native业态以外，也可关注企业服务、金融等行业的AI业务，结合专业背景与兴趣选择方向，不必用“新赛道、老赛道”限制自己。

1.5 AI岗位职能方向分布

工程研发、算法研发与产品等岗位**合计占比近七成**，
数据与评测、市场、交付等各职能岗位合计**超过三成**。



数据洞察 / INSIGHTS

产研仍是AI公司的投入重点

产品研发相关岗位占比近七成，体现出大部分AI企业目前仍把技术与产品的发展完善放在十分重要的位置。

非产研岗位已有较多AI方向机会

产研之外的各类职位，目前占比超三成，解决方案、市场、销售、运营等关键职能，推动企业的AI能力持续转化为可落地提供具体服务的实际业务。

人才建议 / SUGGESTIONS

沿着已有职能，寻找AI入口

解决方案、市场、销售、运营等背景的人才，可先寻找对应自身职能的AI方向岗位，以此为切入点进入AI行业。

把握AI发展窗口，打造核心竞争力

AI技术仍在快速迭代，产品形态与市场格局尚未完全成熟，为产研人才提供发展空间。建议产研人才持续夯实能力，通过可验证的技术与产品成果，积累职业竞争力。

02 AI行业人才画像

2.1 整体学历分布

2.2 年龄结构画像

2.3 AI人才城市分布

2.4 简历稀缺标签榜

2.5 AI人才画像总结

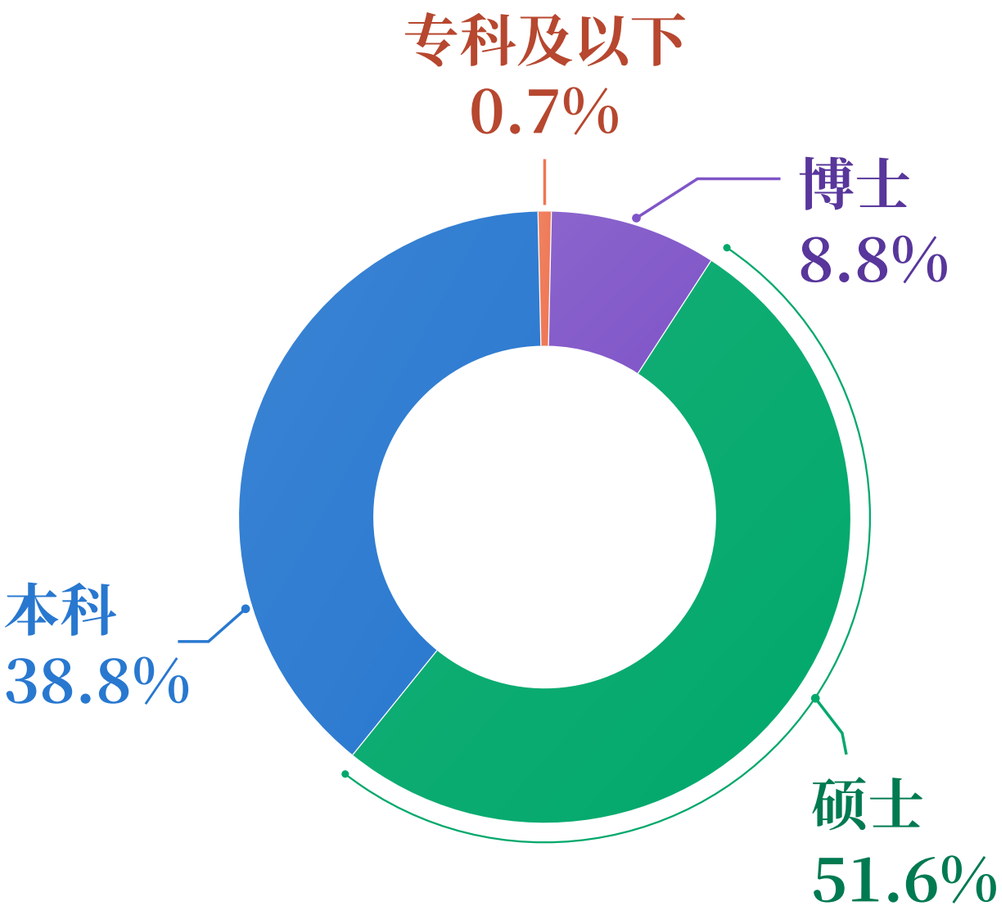


2.1 整体学历分布

最高学历为硕士、博士的人才合计**超过六成**；来自985/211院校的人才占比**接近一半**，比重最高。

44.6%
最高学历来自985/211院校

最高学历



数据洞察 / INSIGHTS

行业依赖技术驱动，推动高学历人才集聚

AI产业硕博人才占比六成，模型算法研发、应用开发等工作对数理基础和科研训练的要求较高，持续汇聚高学历人才。

人才建议 / SUGGESTIONS

是否读研读博，取决于实际的职业发展需求

不同工作岗位对学历、科研或技术背景有不同要求，是否继续攻读更高学历，应看实际岗位需求以及个人职业发展规划。

数据洞察 / INSIGHTS

重点院校人才占比较高

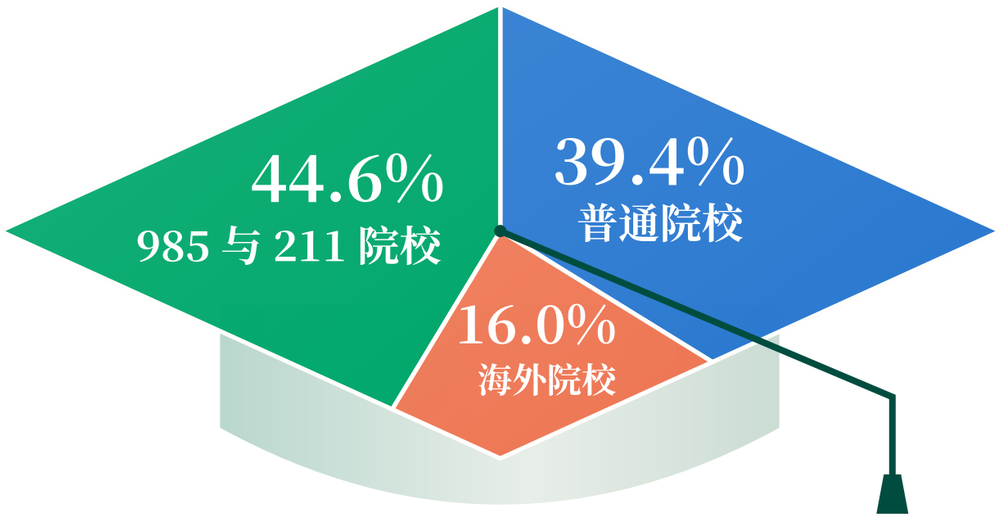
最高学历来自985/211院校的人才占比最高，将近一半。重点院校在人才培养和科研训练等方面具有一定优势，与AI行业对专业技术能力的强需求较为契合。

人才建议 / SUGGESTIONS

充分利用教育资源，强化专业能力积累

重点院校背景具有一定优势，但并不能完全体现个人的全部能力。求职者应结合目标岗位要求，注重专业知识与项目经验积累，将教育背景转化为实际的岗位竞争力。

最高学历对应院校分布

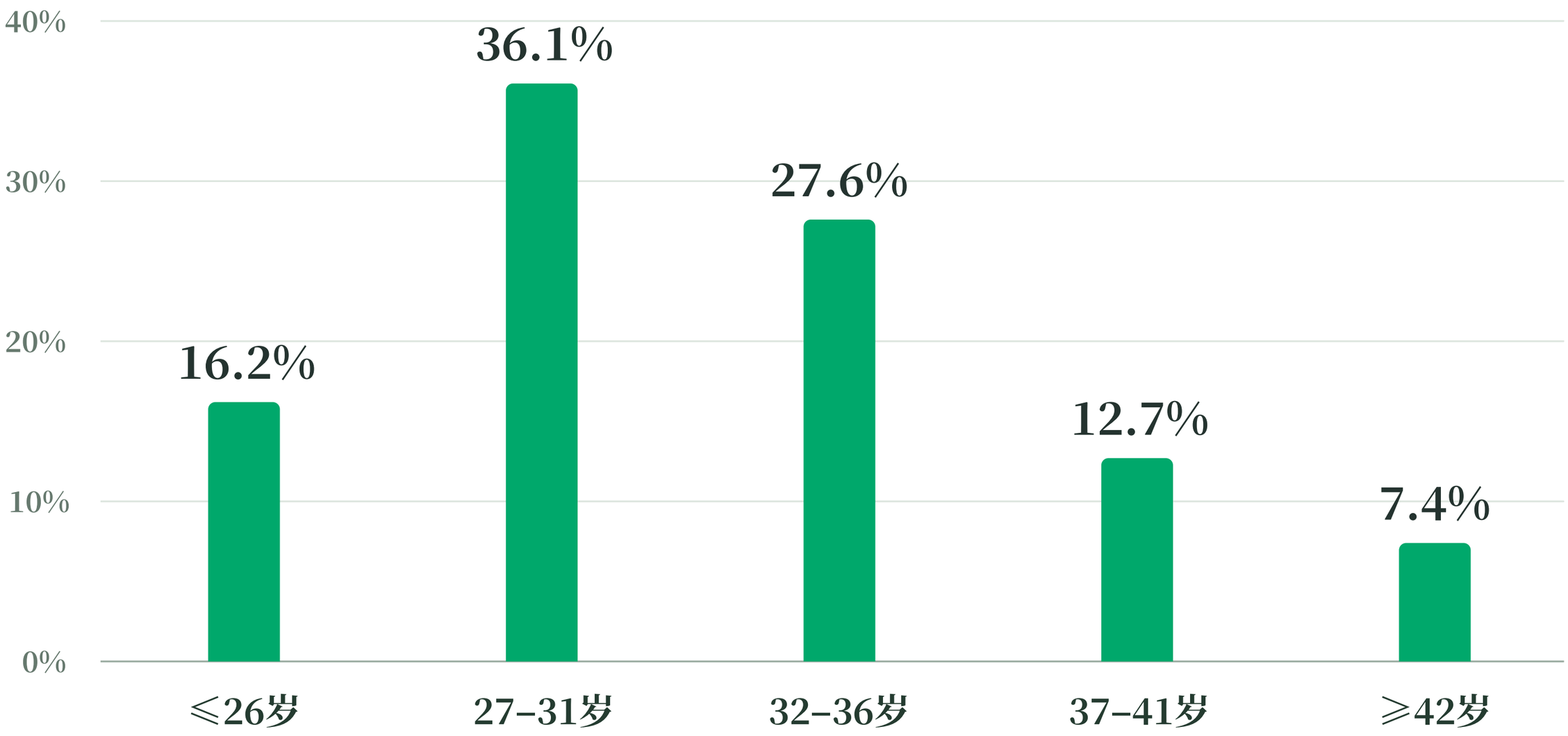


2.2 年龄结构画像

27–36岁AI人才占**近三分之二**，
37岁及以上占两成，26岁及以下约占六分之一。

63.7%
27–36岁人才占比

各年龄段人数占比



数据洞察 / INSIGHTS

有经验积累的人才，是AI行业主力军

27–36岁的“行业熟手”型人才占比最高，与 AI 业务需要技术积累、创新落地经验和推进项目能力有关。人才在复杂项目中的判断与协作经验，可在AI相关岗位发挥重大价值。

年轻人才，已逐步登上行业舞台

AI行业技术快速迭代，新兴岗位不断涌现，更多年轻人才愿意投身AI浪潮。AI行业的多元化发展机会，也为年轻人才提供了发挥能力的空间。

人才建议 / SUGGESTIONS

资深人才，应突出实际项目能力

主动关注复杂AI项目及团队管理岗位，展示自身解决实际难题、协调资源和推动项目落地闭环的能力。

职场新人，应尽早积累项目经验

以Agent完成项目实践，总结沉淀可展示的工作成果，讲清自己在其中的具体贡献，积累职业发展砝码。

2.3 AI人才城市分布

北京、上海、深圳、杭州四城汇聚了全国**八成以上**的AI人才；
其中，北京、上海的AI人才合计**近六成**，深圳**超两成**。

85.3%
北上深杭AI人才总占比



北京	上海	深圳	杭州	其他
32.8%	25.6%	20.4%	6.5%	14.7%

数据洞察 / INSIGHTS

AI人才高度集聚，核心城市形成密集的职业交流网络

AI人才目前呈现出地域上高度集聚的特征，有利于形成活跃的技术交流、同行合作与职业信息网络。同时，北上深杭等城市在人才引进、创新创业等方面的支持政策，也进一步增强了城市的人才集聚效应。

人才建议 / SUGGESTIONS

主动了解并获取人才政策支持

关注与自身条件匹配的人才补贴、创业扶持等政策。后续TTC AI人才研究院将会针对各地人才政策进行进一步解读，敬请关注。

利用人才集聚优势，拓展行业人脉

北上深等城市AI人才高度集中，可主动参与当地AI行业沙龙、技术社区等各类活动，拓展职场人脉渠道，也可与TTC顾问建立联系，获取多元化精准职业信息。

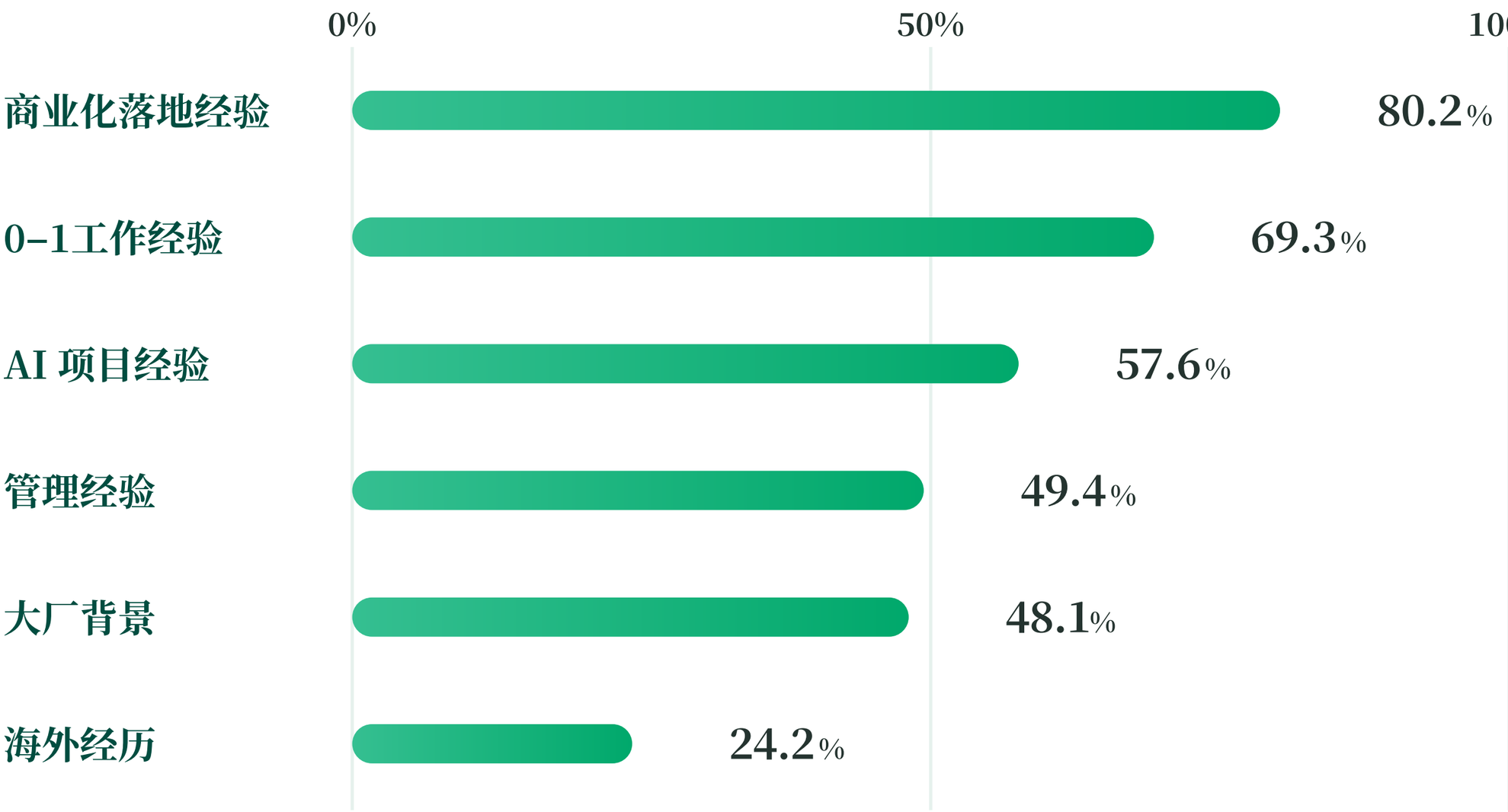
2.4 简历稀缺标签榜

AI Talent Institute
AI 人才研究院
Talent · Organization · Ecosystem · Insights · Standards

商业化落地、0-1工作经验和AI项目经历在简历中的呈现率均**超过半数**；管理经验与大厂经历的简历呈现率均**接近一半**。

80.2%
商业化落地经验

各因素的独立提及率 · 可多选，比例不累计为100%



数据洞察 / INSIGHTS

原本可作为亮点的工作经历，目前已经趋于常态化

商业化落地与0–1项目经验已覆盖绝大多数人才，当类似经历普遍出现在简历中，人才就要更多的从项目难度、个人贡献和实际成果等维度进行具体区分及描述。

AI行业愈发重视商业化及项目落地能力

大量AI人才选择在简历中呈现商业化和0-1落地经验，侧面体现出AI行业已从最开始的重概念发展到了重视推进业务实际落地的阶段，对具备相关能力人才的需求量持续上升。

人才建议 / SUGGESTIONS

用具体成果证明经历含金量

围绕代表项目，讲清遇到什么难题、自己作出哪些判断、最终取得什么成果，让简历中的经历呈现出真实的含金量。

将AI能力与实际项目落地经验结合

在展示自己经验和能力时，重点说明如何使用AI工具、用AI解决什么具体问题、带来哪些可验证可量化的成果。

2.5 AI人才画像总结

27–36岁与**硕士**是主体，5–15年工龄人才**占比近六成**。

- 年龄 / 学历 / 城市
- 技术 / 技能
- 岗位 / 经历
- 项目 / 赛道

年龄

63.7%

27–36 岁

37岁及以上 20.1%

工作经验

58.0%

5–15 年

0–5年工龄 25.8%

职业经历

49.4%

有管理经历

并非必须具备的背景



最高学历

51.6%

硕士

本科38.8% · 博士8.8%

地域

78.8%

北上深

杭州6.5% · 其他14.7%

职业经历

48.1%

有大厂经历

近一半人才有此背景

数据洞察 / INSIGHTS

AI人才以职场中坚力量为主，职业履历呈现多元化发展状态

AI人才的整体职场画像，各维度都呈现出较高的职业成熟度。这与AI企业及招聘岗位对人才的专业知识、项目经验及复杂问题解决能力等的要求有关。拥有大厂经历和管理经验的人才比例均接近半数。超一半的人才拥有硕士及以上学历。近八成人才集中于北上深，这也与AI企业及就业机会的地域集聚程度直接相关。

人才建议 / SUGGESTIONS

突出可迁移能力，不必拘泥于“标准履历”

对已有一定工作经验的人才，建议重点梳理过往经历中可迁移至AI领域的专业知识、业务经验和项目成果，突出具体贡献。

对于尚不具备硕博学历、大厂或管理背景的求职者，也不必自我设限，可以对照具体岗位要求，通过专业技能与项目实践持续积累自身价值。

人才应结合城市招聘需求、薪资水平及生活成本，综合判断发展机会。

03 AI人才薪酬概况

3.1 薪资整体分布区间

3.2 不同工龄薪酬差异

3.3 有无管理经历薪资对比

3.4 不同学历薪资走势

3.5 有无大厂经历薪资对比



3.1 薪资整体分布区间

前10%人才的年薪门槛超过中位数的**两倍**。第25分位至中位数、中位数至第75分位、第75至第90分位的薪酬差距分别为15万、30万和40万元，**薪酬梯度差异明显**。

50万
年薪中位数

薪资整体分布区间



中间50%的年薪区间

35-80万

数据洞察 / INSIGHTS

AI人才整体薪资水平较高，年薪超百万的人才占比可观

AI人才年薪中位数为50万元，年薪超百万的人才占比超10%，赛道的持续资源投入与技术人才聚集等多重因素，共同支撑起相对较高的行业整体薪资水平。

薪资越往高位，分层越明显

从第25百分位到中位数，年薪差距为15万元；从中位数到第75百分位，差距扩大至30万元。这或与高阶岗位技术壁垒、人才稀缺程度及责任范围等因素有关。

人才建议 / SUGGESTIONS

对照真实市场，匹配薪资预期

人才可结合岗位职责、工作经验与项目成果等情况，了解同类岗位的实际市场薪酬水平，校准和匹配自己的薪资预期。建议可与TTC顾问进一步交流合理薪酬区间。

巩固高薪优势，持续提升职业竞争力

对于已处于高薪区间的人才，应持续巩固专业能力、积累有价值的项目成果，保持职业竞争力，争取在未来的职业发展中进一步提升薪酬水平。

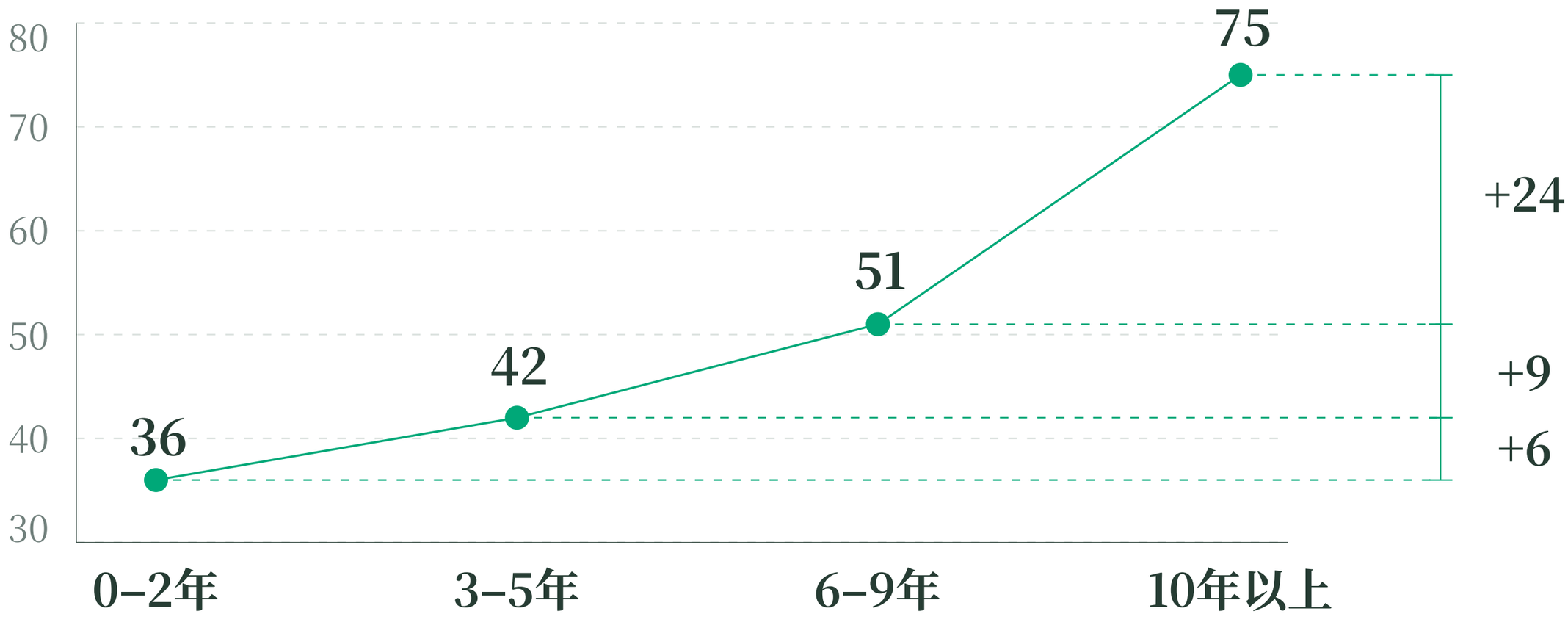
3.2 不同工龄薪酬差异

AI Talent Institute AI 人才研究院 Talent · Organization · Ecosystem · Insights · Standards

10年以上人才的年薪中位数为**75万元**，超过0–2年组的两倍，比6–9年组**高24万元**。

75万
10年以上组年薪中位数

各工龄组年薪中位数



相邻阶段差额

数据洞察 / INSIGHTS

经验与资历积累给资深人才带来薪酬优势

10年以上组的年薪中位数较6–9年组高24万元。长期积累形成的专业深度，以及承担复杂项目或团队责任的能力，支撑了资深人才的薪酬优势。

薪资增长曲线随工龄增加变得更加陡峭

相邻工龄组的中位年薪差额由6万元、9万元扩大至24万元。经验与能力存在互补效应：长期积累的专业知识，能让新技能发挥更大价值，获得更显著的薪资增长。

人才建议 / SUGGESTIONS

深耕行业，让经验积累形成复利

选择值得长期投入的行业或方向积累经验。换工作时，可优先考虑能延续已有积累的岗位，争取更高的长期薪酬回报。

谈薪时，讲清楚经验创造了什么价值

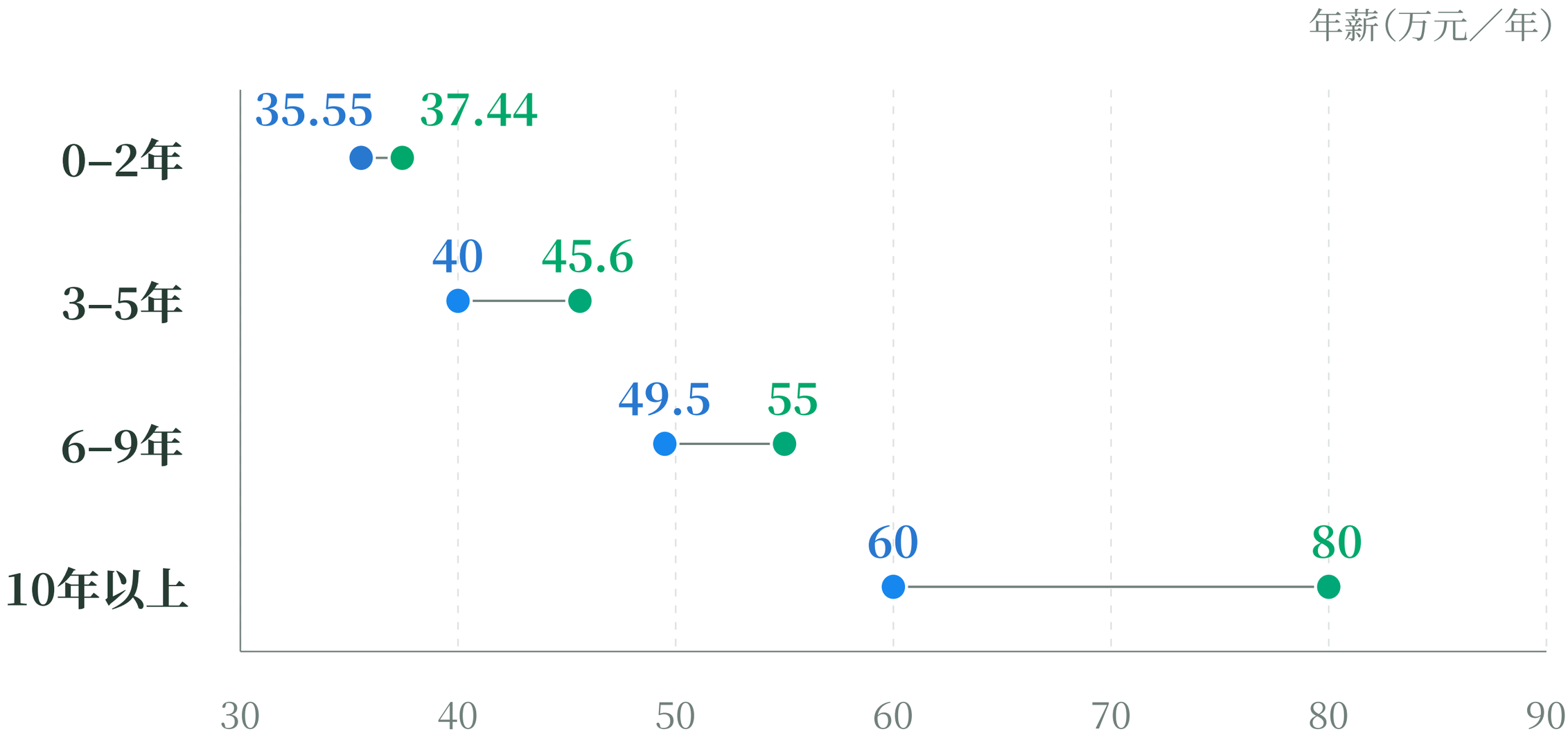
用具体项目说明自己负责过什么、带来了什么成果，将过往经历转化为企业能够判断的贡献，作为谈薪依据。

3.3 有无管理经历薪资对比

10年以下各工龄组, 两组中位年薪差额均不足6万元;
10年以上组, 有无管理经历中位年薪**相差达20万元**。

20万
10年以上组年薪差额

不同工龄组的管理经历薪资对比



数据洞察 / INSIGHTS

职业生涯早期, 管理经历未必形成显著薪酬优势

0-2年两组中位年薪接近, 有管理经历组并未体现出明显薪酬优势。这可能与早期管理范围有限、薪酬仍较依赖个人专业能力和交付表现有关。

管理经验更可能在资深阶段体现更大价值

人才在资深阶段承担的团队与业务责任可能更大, 组织协作、资源协调、项目落地等能力也更容易转化为薪酬回报。

人才建议 / SUGGESTIONS

职业生涯早期, 应注重夯实基本能力

刚踏入职场的前几年, 应先夯实自身的专业能力, 积累项目落地经验。后续有带团队的管理机会时, 应注意评估实际职责与成长空间, 不必只为管理头衔而转岗。

积累一定经验后, 主动规划职业路线

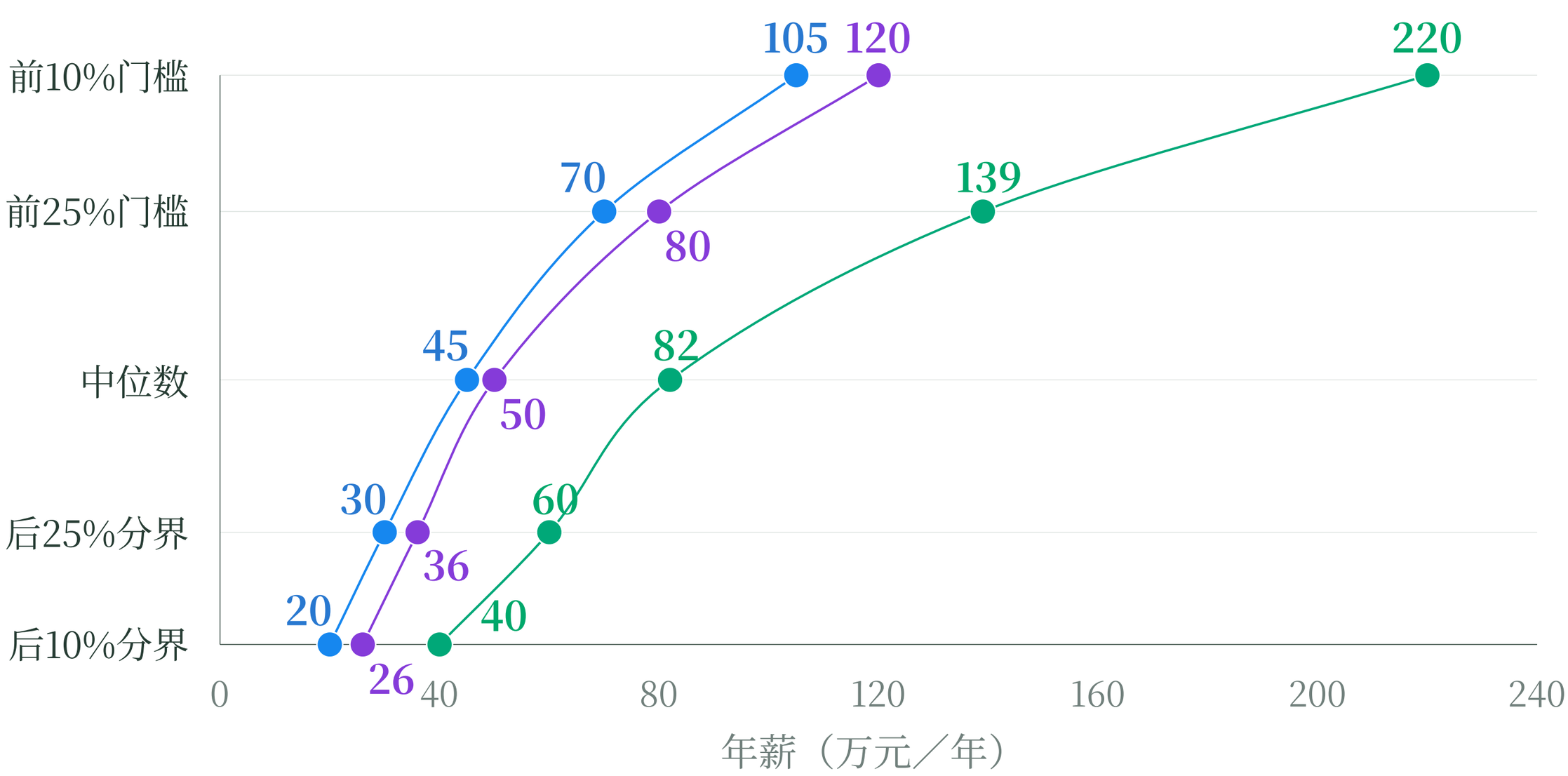
若希望走管理路线, 可逐步争取独立带项目、带团队的职业发展机会;若希望深耕专业, 则应持续积累关键技术与复杂专业问题的解决能力, 明确发展方向。

3.4 不同学历薪资走势

本科与硕士的中位年薪较接近, 博士组达**82万元**;
博士前10%年薪分界达**220万元**, 本硕前10%均超百万元。

82万
博士年薪中位数

各学历年薪分位对比



数据洞察 / INSIGHTS

博士薪酬优势明显且高薪端优势更为突出

博士与硕士的中位年薪相差32万元, 前10%的年薪分界相差100万元。AI 企业对博士等顶尖技术人才的争夺, 放大了稀缺专业能力的薪酬回报。

各学历都有人才能够获得高薪

AI行业大量需要技术、产品、解决方案、市场、销售等多元化人才, 各类岗位并非都以高学历为进入门槛, 各学历人才均有机会创造重要业务价值, 获得高薪回报。

人才建议 / SUGGESTIONS

主动争取与专业能力匹配的高薪机会

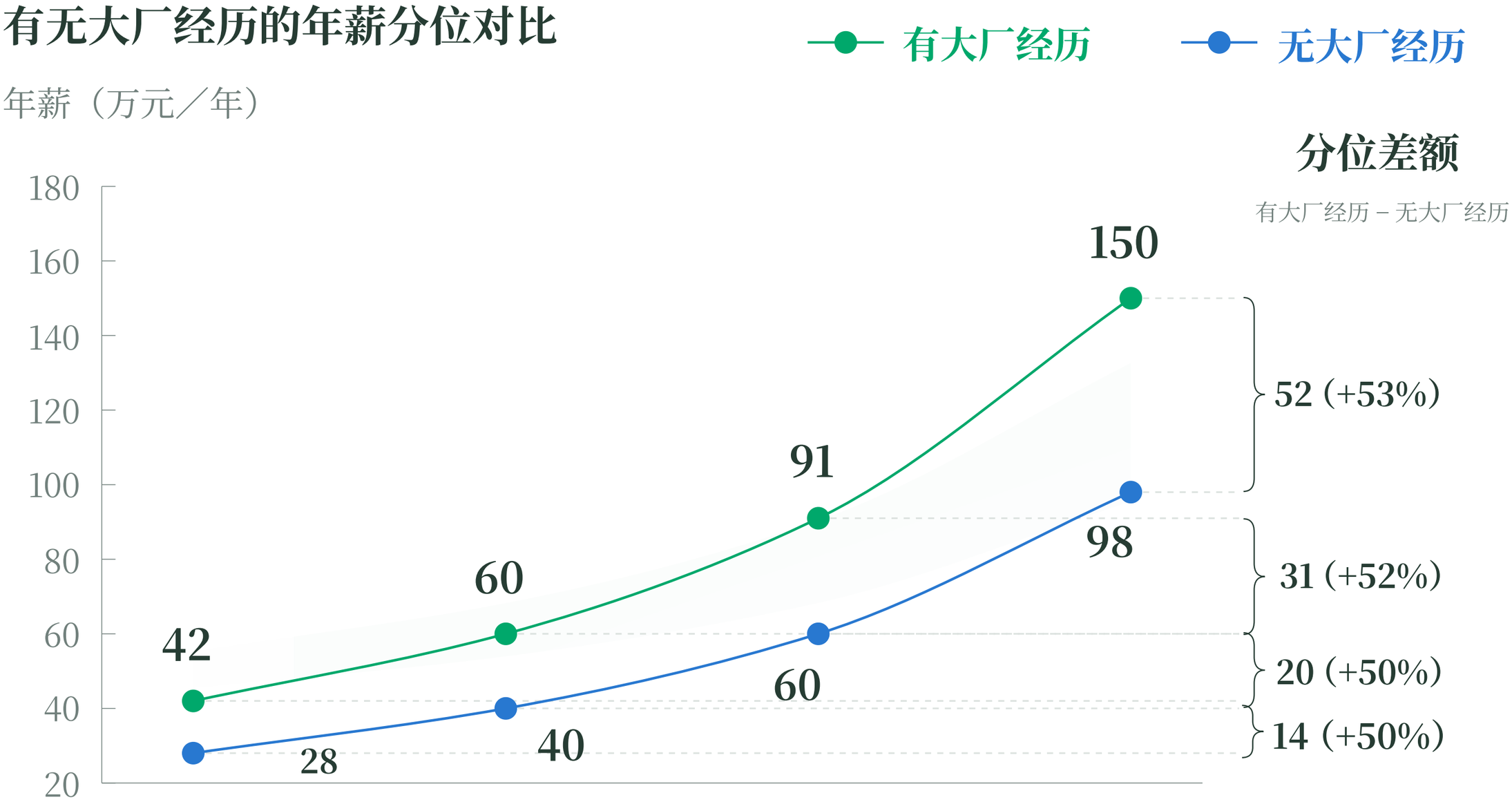
有较高收入目标的本硕人才, 可在择业和跳槽时关注高薪岗位, 了解其能力与经验要求, 针对性进行职业发展规划, 持续积累经验, 逐步向更高薪资区间迈进。博士人才可比较不同企业的工作机会, 寻找能充分发挥专业优势的岗位。岗位与个人能力高度匹配时, 可在谈薪时争取更好待遇。

3.5 有无大厂经历薪资对比

有大厂经历组在四个薪酬分位均更高，与无大厂经历组相比，年薪中位数**相差20万元**；无大厂经历组的前10%年薪分界**接近百万元**。

20万
两组中位年薪差额

有无大厂经历的年薪分位对比



P25
第25分位

P50
第50分位（中位数）

P75
第75分位

P90
第90分位

数据洞察 / INSIGHTS

大厂经历与薪酬优势有较高相关性

有不少履历较为优秀的人才，倾向于将大厂作为其职业生涯的其中一站。有大厂经历组的整体薪酬较高，也反映出这类人才具备较强的市场竞争力。

没有大厂经历，也能获得高薪

无大厂经历组前10%的年薪分界接近百万。AI行业大量公司都处于快速迭代和发展中，需要能够灵活应变、主动解决问题的人才，这些能力，并不都以大厂经历为必要前提。

人才建议 / SUGGESTIONS

按实际业务与成长空间选择公司

不同类型的工作经历，将会带来不同的价值与收获，人才择业时，应回归本源，更多关注企业所在赛道和实际业务发展情况，以及个人成长空间等核心因素。

让每一段工作经历的价值都被充分看见

若自身过往任职的企业或岗位不为招聘方所熟悉，可在简历中补充曾任职企业的信息与实际工作成绩，让招聘方理解经历的价值，不只以公司知名度判断能力。

04 AI 人才流动观察

4.1 平均任职时长分布

4.2 跳槽动机排序

4.3 跳槽期望薪资涨幅

4.4 看机会的顾虑点

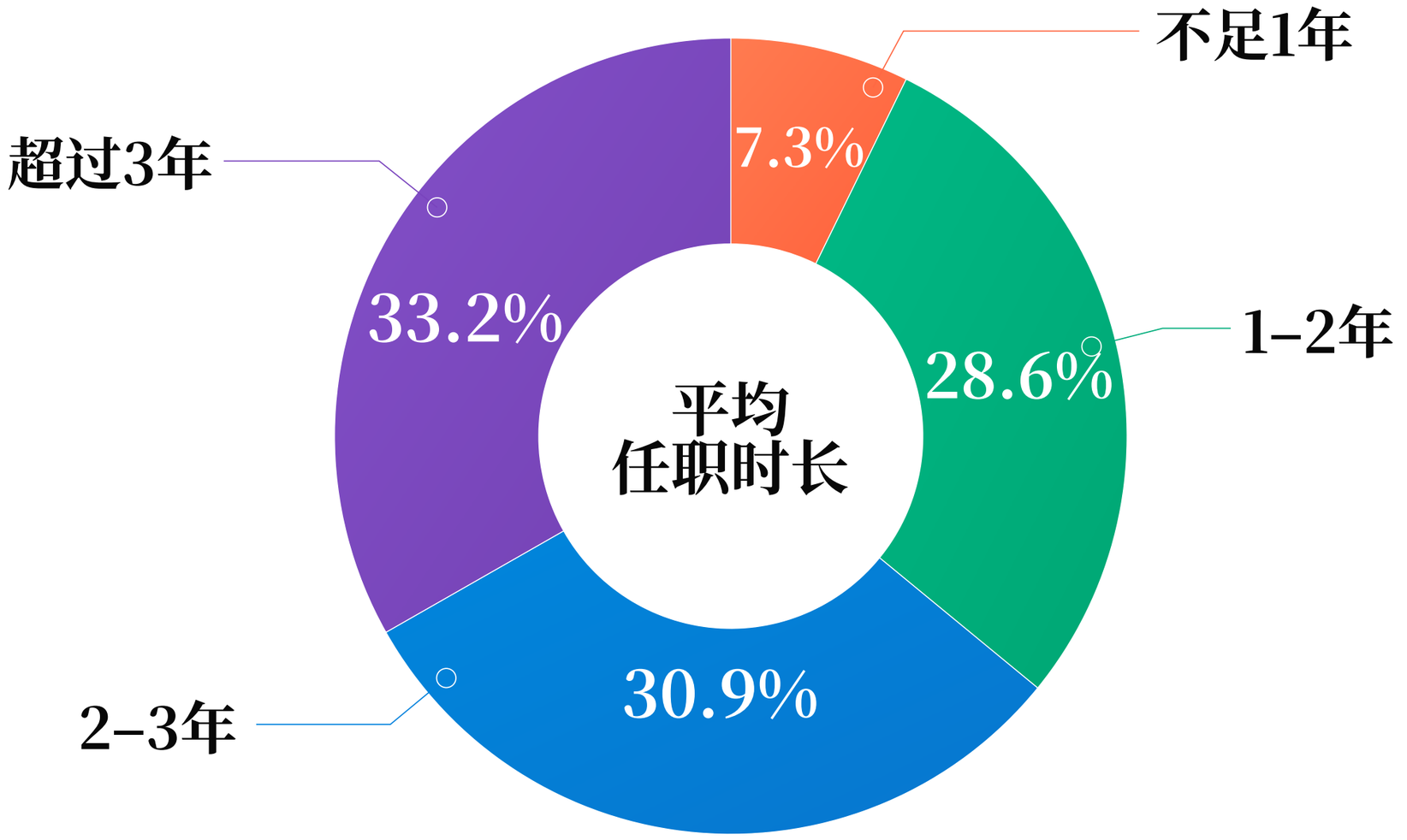


4.1 平均任职时长分布

近六成人才的平均任职时长为**1–3年**，超过3年的超三成，不足1年的仅占**7.3%**。

59.5%
平均任职时长1-3年

平均任职时长分布



数据洞察 / INSIGHTS

频繁跳槽并不常见

大多数人一份工作至少干满一年，“一年一跳”的人很少。项目交付和能力积累需要时间，使人才更倾向于在一段经历中持续积累成果。

部分AI人才倾向长期积累，与企业共同成长

平均任职时长超过3年的AI人才占三成以上。部分公司提供的业务成长空间、股权激励等长期回报，将增强人才与企业共同成长意愿。

人才建议 / SUGGESTIONS

先聚焦积累有价值的工作成果

评估当前工作是否已有可展示和验证的成果，再考虑何时看机会，避免只按任职时长规划下一步职业发展。

需合理说明短期工作经历的离职动机

工作时间较短就选择跳槽的情况较为少见，需说清离职原因与职业发展规划，让用人单位理解职业选择。

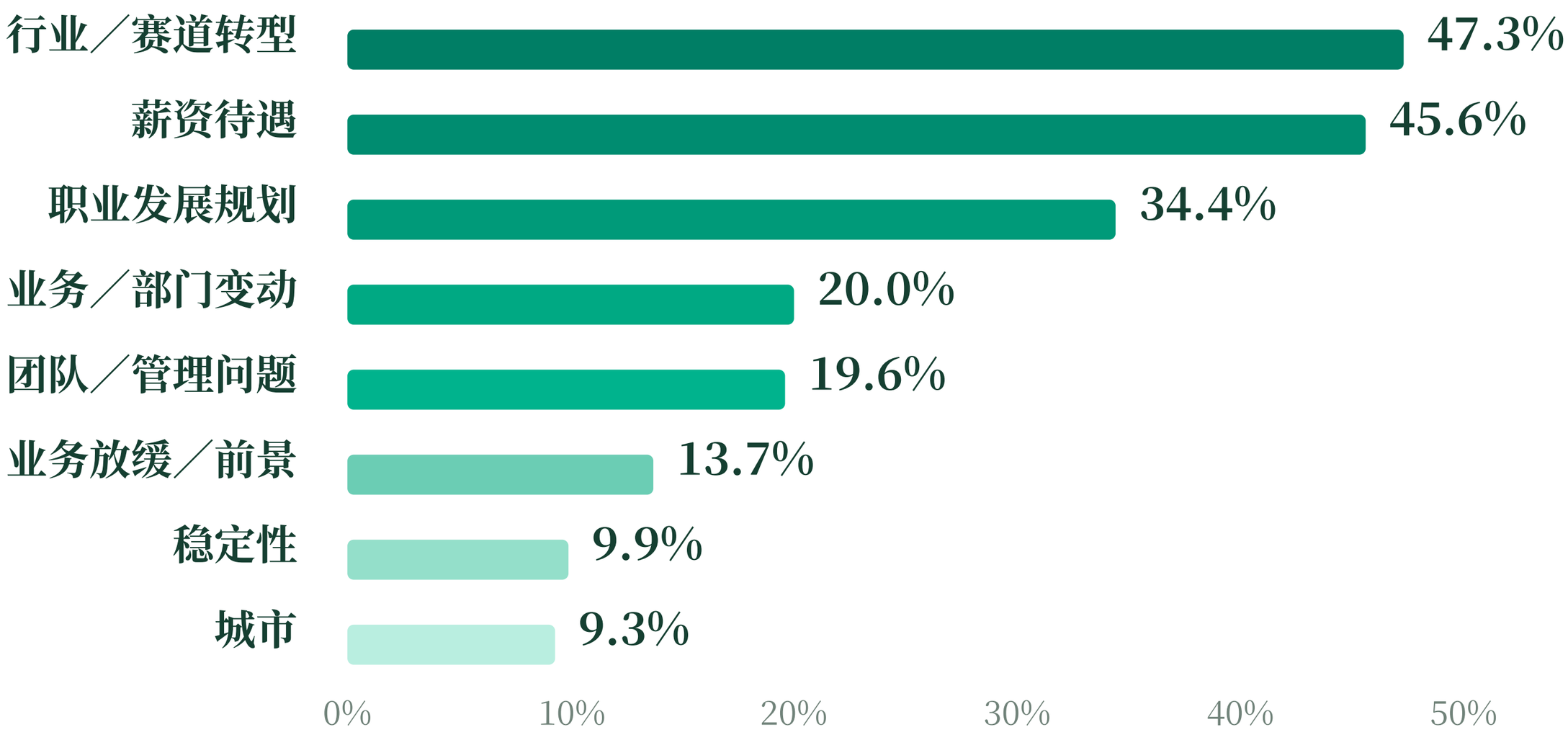
4.2 跳槽动机排序

行业/赛道转型与**薪资待遇**是提及最多的两项跳槽动机，职业发展规划位列第三。业务、部门及团队变化，也促使人才关注新机会。

47.3%
提及行业/赛道转型

看新机会时提及的动机标签

各因素的独立提及率 · 可多选，比例不累计为100%



数据洞察 / INSIGHTS

职业方向与薪资回报对跳槽选择影响较大

AI行业变化迅速，人才在考虑跳槽时，既希望选择更具发展前景、符合自身职业规划的方向或赛道，也期待获得更有竞争力的薪酬待遇。

组织变化会触发人才重新评估机会

工作职责、协作关系与管理方式的调整和变化，也会明显影响人才对成长空间与工作体验的判断。

人才建议 / SUGGESTIONS

先明确换工作最想解决什么

将赛道转型、薪资待遇、成长空间和团队环境等多种诉求排出优先级，用最重要的目标筛选新的职业发展机会。

确认跳槽核心诉求能否兑现

应注意与企业沟通工作方向、薪资结构、晋升标准等关键信息，判断岗位条件能否满足核心诉求，也可与TTC顾问进行交流，获取建议。

4.3 跳槽期望薪资涨幅

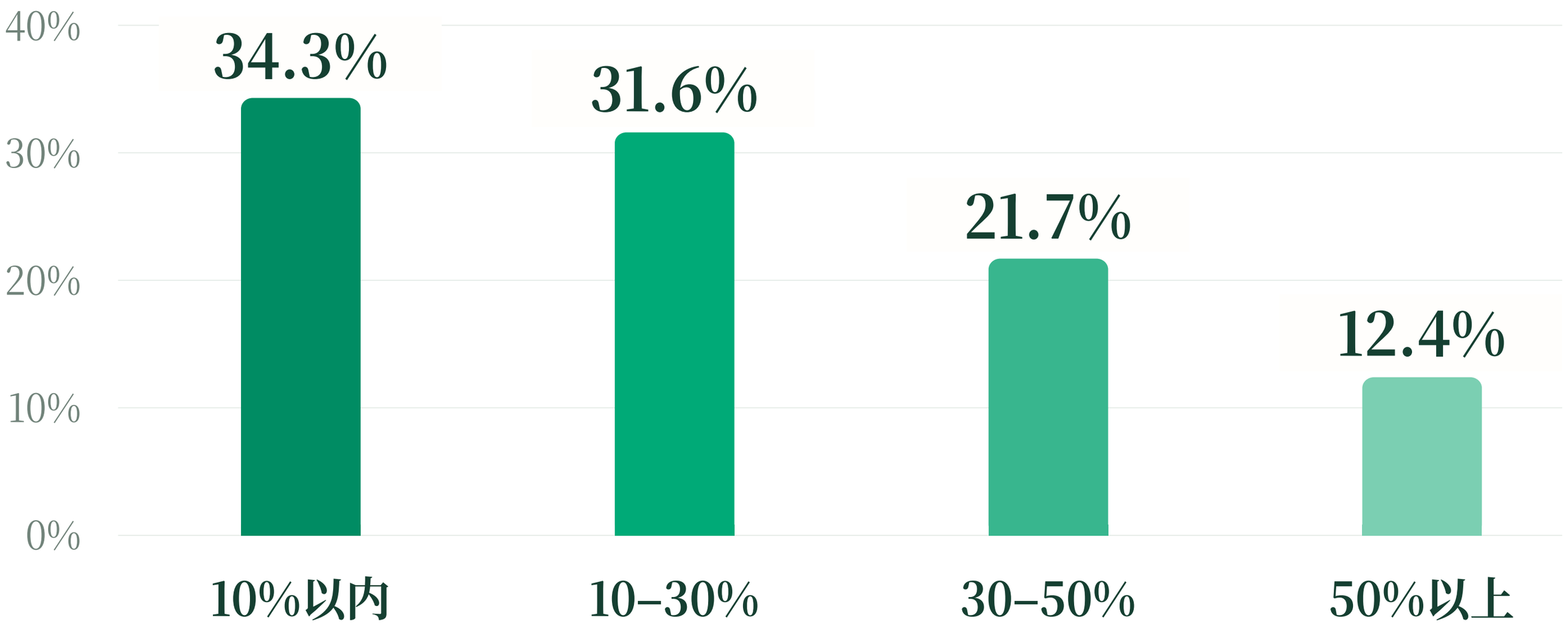
近三分之二人才的期望涨幅**不超过30%**；

期望涨幅**中位数为20%**。一成多的人才期望涨幅在**50%以上**。

20%
期望涨幅中位数

跳槽期望薪资涨幅分布

各涨幅区间的人数占比 · 期望涨幅中位数20%



数据洞察 / INSIGHTS

薪资预期存在明显分化

不同人才对跳槽薪资回报的要求存在明显差异。大模型研发等紧缺方向的薪酬溢价，可能推高部分人才的薪酬预期。

人才的薪酬预期整体更加务实

多数人才的期望薪资涨幅在30%以内。尽管薪资待遇是重要的跳槽动机，但人才对涨薪幅度的预期整体较为务实，职业发展方向、成长空间等同样是重要考量因素。

人才建议 / SUGGESTIONS

若有高涨薪诉求，要有充分议价依据

对于期望涨薪30%以上的人才，可结合目标岗位的实际需求，梳理支撑高薪的优势，谈薪时说明能为新岗位带来的明确价值，让薪酬期望更有依据。

若接受低涨薪offer，要明确能获得什么

核对新工作的职责范畴、工作权限和发展空间，确认相关收益能否实际兑现，再判断较低的薪资涨幅是否能够接受。

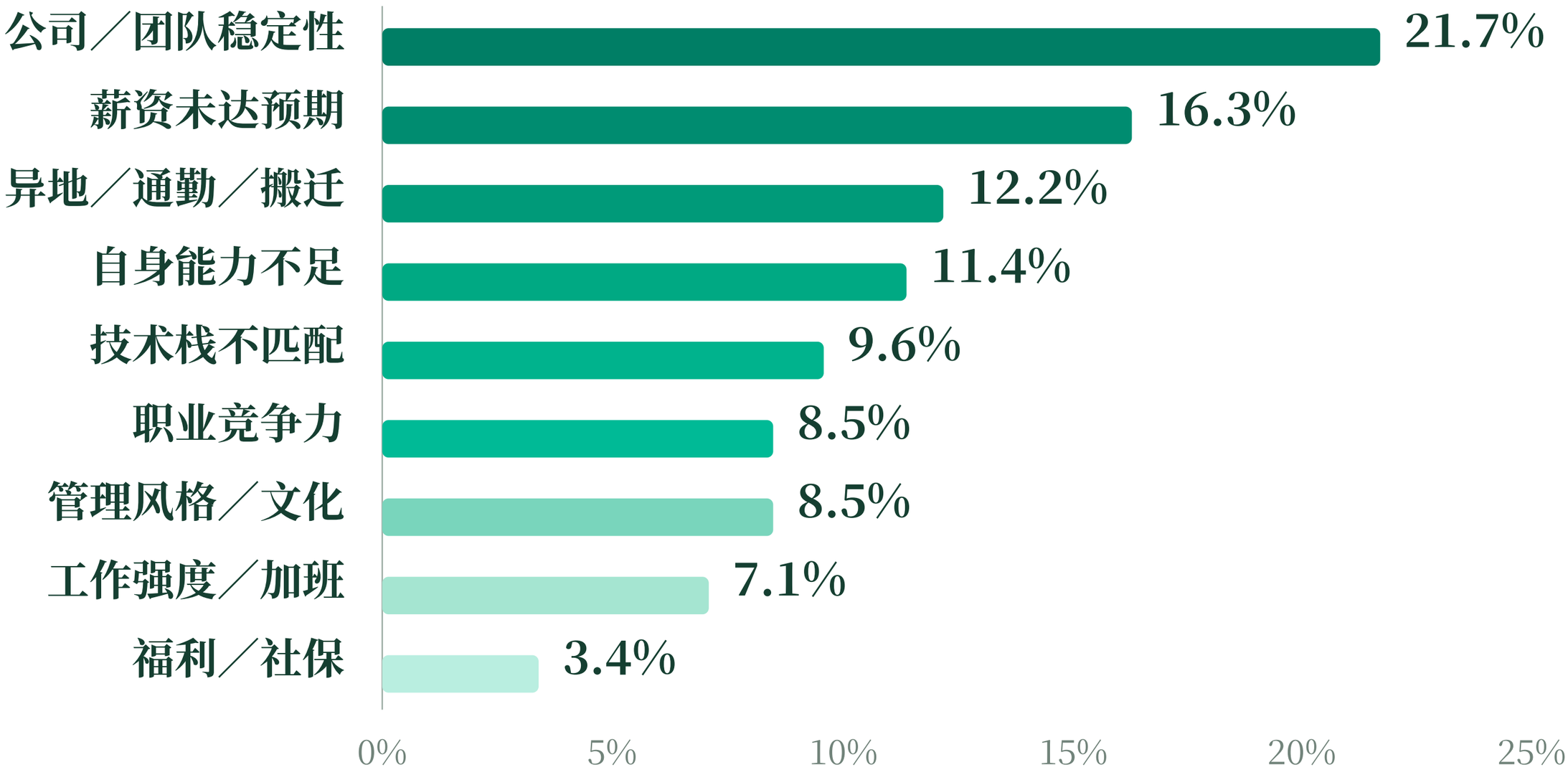
4.4 看机会的顾虑点

公司/团队稳定性是人才看机会时的首要顾虑因素，**占21.7%**；薪资未达预期以**16.3%**位列第二；异地/通勤/搬迁及自身能力不足等也是较为常见的顾虑因素。

21.7%
公司/团队稳定性

看新机会时的主要顾虑因素

各因素的独立提及率 · 可多选，比例不累计为100%



数据洞察 / INSIGHTS

人才更关注公司与业务的稳定性

公司/团队稳定性的提及率位居首位。部分AI创新企业仍在探索商业模式，且市场环境复杂，业务前景尚未明确，使得人才格外关注岗位稳定性。

薪资能否达到预期是人才的重要顾虑因素

跳槽意味着重新适应工作内容、团队和工作环境，也可能面临新的不确定性。因此，人才在评估新机会时，除了关注岗位的发展空间，也会衡量薪资提升水平是否值得自己承担换工作的成本与风险。

人才建议 / SUGGESTIONS

接受offer前，核实公司业务及团队情况

了解企业业务进展、岗位设立原因、团队人员变化和资源支持等情况，通过可靠渠道交叉验证，判断岗位能否提供可持续的职业发展空间。

把自身的顾虑与实际情况进行对照

对照目标岗位，梳理能力及经验差距，明确薪资预期并核实实际薪酬待遇，同时估算通勤、搬迁及生活成本，评估哪些问题可以补足、哪些条件必须满足，减少笼统的不安，聚焦具体问题。

关于TTC
与TTC AI人才研究院

累计服务AI科技企业1600+

连接AI科创人才300万+

关于TTC

TTC（True Talents Connect，北京才多对信息技术有限公司）成立于2022年，是一家以AI原生技术赋能科技人才服务的AI科技生态型企业，致力于用科技高效连接人才与机会。公司依托自研的“小麦招聘”AI Agent生态系统、资深行业顾问网络与真实招聘过程数据，为AI科技企业提供核心人才招聘与组织建设服务，为科技人才提供机会匹配、职业路径分析与决策支持。

成立至今，TTC已累计服务1,600余家AI科技企业，连接超300万AI科创人才，覆盖大模型、具身智能、机器人、AI Infra、AI应用等科技前沿赛道。基于持续积累的人才画像、企业需求与产业趋势洞察，TTC正稳步构建全球科技人才流动的关键枢纽——为企业找到能够推动业务发展的人才，也为人才找到能够支撑自身成长的舞台。

关于TTC AI人才研究院

TTC AI人才研究院（TTC AI Talent Institute）是TTC旗下面向人工智能时代人才与组织变革的专业研究与协作平台。研究院以构建AI人才领域的研究体系、方法标准与行业共识为目标，承担趋势洞察、知识沉淀与实践连接的角色，为企业、人才、政府、投资及科研教育机构等提供独立、专业、可信的决策参考。

研究院依托人才供需、职业流动、薪酬水平与岗位能力等市场信息，结合专家研究与一线产业实践，持续开展AI人才供需与能力演进、组织与岗位重构、职业发展及人才流动等研究。未来，研究院将以研究洞察、标准方法、实践验证和生态协作为路径，通过白皮书、专题报告、评估框架与案例研究等多元化形式，形成可引用、可复用的行业知识与行动方案，并以研究独立、方法透明和数据合规持续构建专业公信力。

ttc | AI Talent Institute
AI 人才研究院
Talent · Organization · Ecosystem · Insights · Standards

真才所至，皆为新境

EVERY TRUE TALENT, EVERY NEW HORIZON.

人才研究 TALENT | **组织变革** ORGANIZATION | **产业生态** ECOSYSTEM | **数据洞察** INSIGHTS | **行业标准** STANDARDS

TTC AI 人才研究院 | 2026年11月 · 第一期
© 2026 TTC. All rights reserved.

TTC Advisory　TTC.AI　白皮书电子版　TTC 视频号