Morgan McKinley

Part of Org Group



《2026 全球AI报告》：8大职场AI关键趋势

目录

摘要	03
关键洞察	05
第一部分：AI 对招聘的影响	07
洞察 #1：人们更信任 AI 的辅助，而非决策	07
洞察 #2：AI 加速了申请，却延缓了筛选	10
洞察 #3：不同市场对招聘中 AI 的态度各异	12
招聘中的 AI：各地区对比	16
第二部分：AI 对未来工作的影响	17
洞察 #4：AI 使员工能够从事更具战略性的工作	17
洞察 #5：个人 AI 账户的滥用正在带来风险	19
洞察 #6：员工对被取代的恐惧与雇主的实际计划并不相符	21
AI 与未来工作：各地区对比	23
第三部分：AI 对职场规划的影响	24
洞察 #7：AI 的普及速度超过员工技能提升的速度	24
洞察 #8：合规与治理机制正阻碍着 AI 的落地应用	26
AI 对人才规划的影响：各地区对比	28
对雇主的建议	29
研究方法	30
联系方式	31

摘要



在全球人才市场中驾驭 AI

在为跨国企业提供人才战略咨询的过程中，我亲眼见证了全球格局变化之快。眼下，没有什么比**AI**与工作方式的融合更能推动变革了。

我们的《**2026** 全球 **AI** 报告》汇集了全球七大市场 **1,900** 多名员工和近**150**家雇主的洞察，揭示出一个复杂的现实：

AI已深度融入日常工作，为许多员工和雇主带来了实实在在的收益。但**AI**的普及速度，已经超过了许多企业在招聘实践、治理规范、培训和人才战略上的适应速度。

招聘中的 AI 悖论

数据清晰地表明，对许多受访员工而言，**AI**早已走出实验阶段，成为日常工作中的常用工具。**62%**的员工每天都在工作中使用**AI**，合计**70%**的人表示**AI**让工作变得更轻松。与此同时，**AI**也在重塑工作本身的性质。

约**27%**的员工表示，他们如今把更多时间花在战略规划与决策上；**24%**的员工则把更多时间用于审核和验证**AI**生成的内容。这说明**AI**并非简单地削减任务，而是催生了一种围绕判断与验证的全新人类职责。

招聘方面的发现同样耐人寻味：**78%**的求职者在求职过程中使用生成式**AI**——**59%**用于改进简历和求职信，**43%**用于准备面试，**35%**用于针对 **ATS** 算法优化申请材料。

这给雇主带来了新的甄别难题：**29%**的雇主表示，求职者使用**AI**让技能与背景的核实变得更难；不过**38%**的雇主认为没有明显影响，**27%**的雇主反而觉得筛选更容易了。

因此，人才负责人真正要面对的，不是申请量的多少，而是当**AI**能帮求职者把申请材料打磨得越来越精致时，如何识别其真实能力。

人的因素依然重要

招聘方面最引人深思的发现，或许是求职者“用**AI**”与“被**AI**评估”之间的态度落差：仅**5%**的人信任**AI**独立做出招聘决策，而**44%**的人信任与人工决策相结合的**AI**。

49%的求职者对雇主使用**AI**筛选存在不同程度的顾虑：**23%**的人表示这会大大降低投递意愿，另有**26%**的人会稍有犹豫，但仍会投递。

可见，求职者明确希望在重大招聘决策中有人工参与。**40%**的雇主在淘汰候选人时保留严格的人工把关机制，说明许多企业已经意识到人工判断在**AI**辅助招聘中的重要性。

弥合治理与技能提升之间的缺口

本研究揭示的最突出的治理问题之一，是员工将个人**AI** 账户用于工作——近半数（**48%**）受访员工承认自己至少偶尔会这样做。视员工向这些工具输入的信息及现有防护措施而定，这可能带来数据安全、保密或知识产权方面的风险。

培训数据同样暴露出一个明显缺口：仅**25%**的员工表示雇主在积极且充分地投入他们的**AI**技能培训；**28%**的人表示虽有培训但远远不够，**30%**的人则表示雇主毫无投入。

更令人担忧的是，治理意识的缺位与技能提升的不足相互叠加，让问题雪上加霜：**52%**的雇主计划增加**AI**培训预算，但眼下**58%**的员工认为企业提供的培训不足甚至根本没有，**30%**的员工只能靠业余时间自学。随着**AI**日益融入日常工作，这些发现说明企业亟需给出更清晰的指引，并加大对员工 **AI** 技能的投入。

不同市场对 AI 的态度差异显著

对跨国企业而言，正视地区差异至关重要。研究显示，各受访市场对**AI**辅助招聘的接受程度差异显著。

求职者的抵触情绪在爱尔兰和英国最为明显：**35%**的爱尔兰求职者和**28%**的英国求职者表示，若雇主使用**AI**评估，自己投递该公司职位的意愿会大大降低；相比之下，新加坡为**13%**，日本为**11%**，香港地区为**10%**。对招聘**AI**完全不信任的比例，爱尔兰达**32%**、英国达 **27%**，而香港地区和日本仅为**9%**。

这提示全球雇主：**AI**招聘策略应顺应当地求职者的期望，而不能想当然地认为各地接受度一致。

展望未来

员工对**AI**取代岗位的担忧真实存在，但雇主的实际行动远没有这种担忧所暗示的那么激进：**46%**的员工担心**AI**可能取代自己的工作，其中 **16%** 非常担忧，**30%**有些担忧。

相比之下，**64%** 的雇主表示 **AI** 对员工规模没有影响，**7%** 表示有所减员，**13%**表示 **AI** 放缓了原定的人员扩张计划。

员工的焦虑与雇主的实际行为之间的这种落差，本身就是一个值得重视的人才议题。另有**43%**的雇主将其长期方针定位为“以人为本”——用 **AI** 增强人才，而非取代人才。

雇主的行动方向因此日渐清晰：能把**AI**应用与清晰的治理、扎实的技能培训和恰当的人工判断结合起来的企业，才能在管控风险的同时，真正收获 **AI** 的红利。



Trayc Keevans

全球董事，
研究与外商直接投资负责人

Morgan McKinley

关键洞察

01

人们更信任AI的辅助，而非决策

尽管候选人普遍使用 **AI** 撰写简历（**59%**）、准备面试（**43%**），但仅有 **5%** 的人信任由**AI**做出的招聘决策，**44%**的人只在有人工审核配合时才信任 **AI**。

02

AI 加速了申请，却延缓了筛选

29% 的雇主表示，候选人使用 **AI** 让技能与背景更难核实；但 **38%** 认为没有明显影响，**27%** 觉得 **AI** 反而让候选人更容易筛选。

03

不同市场对招聘中 AI 的态度各异

各市场对 **AI** 筛选的态度不尽相同：亚洲市场对 **AI** 筛选的信任度较高，而英国和爱尔兰的候选人更不愿意投递使用 **AI** 的雇主。

04

AI 使员工能够从事更具战略性的工作

70%的人表示**AI**让工作更轻松；更多时间被投向战略规划（**27%**）和审核**AI**生成的内容（**24%**）。可以说，**AI**在削减工作的同时，也在创造工作。

关键洞察

05

个人 AI 账户的滥用正在带来风险

62%的员工每天在工作中使用 **AI**，另有 **15%**每周使用；近半数（**48%**）偶尔将个人 **AI** 账户用于工作——清晰的组织规范已刻不容缓。

06

员工对被取代的恐惧与雇主的实际计划并不相符

46% 的员工担忧 **AI** 可能取代自己的岗位；而 **64%**的雇主表示 **AI** 对员工规模没有影响，仅 **7%**报告了因 **AI** 导致的减员。

07

AI 的普及速度超过员工技能提升的速度。

只有 **25%**的员工表示雇主正在积极且充分地投资其 **AI** 技能；**68%** 的员工接受的培训不足或完全没有培训，迫使 **30%** 的人自学。

08

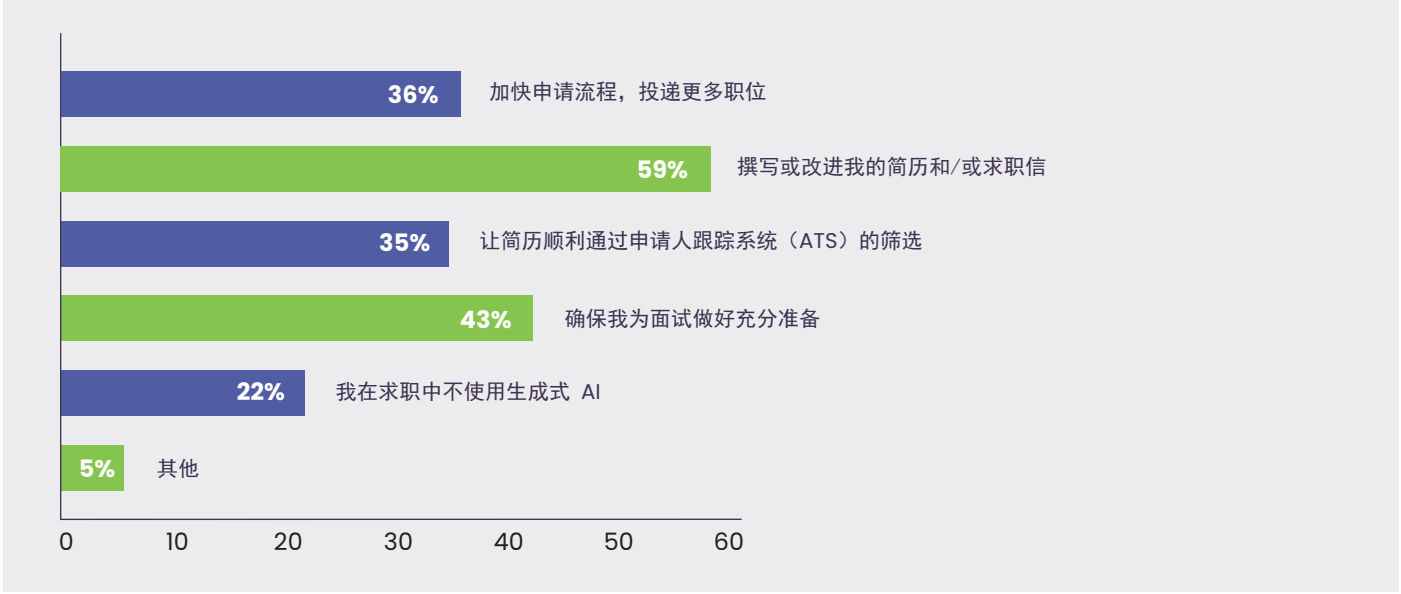
合规与治理机制正阻碍着AI的落地应用

25%的雇主在数据隐私、网络安全与合规方面遭遇挑战；但与此同时，**55%** 的雇主报告 **AI** 带来了运营绩效的提升。

第一部分：AI 对招聘的影响

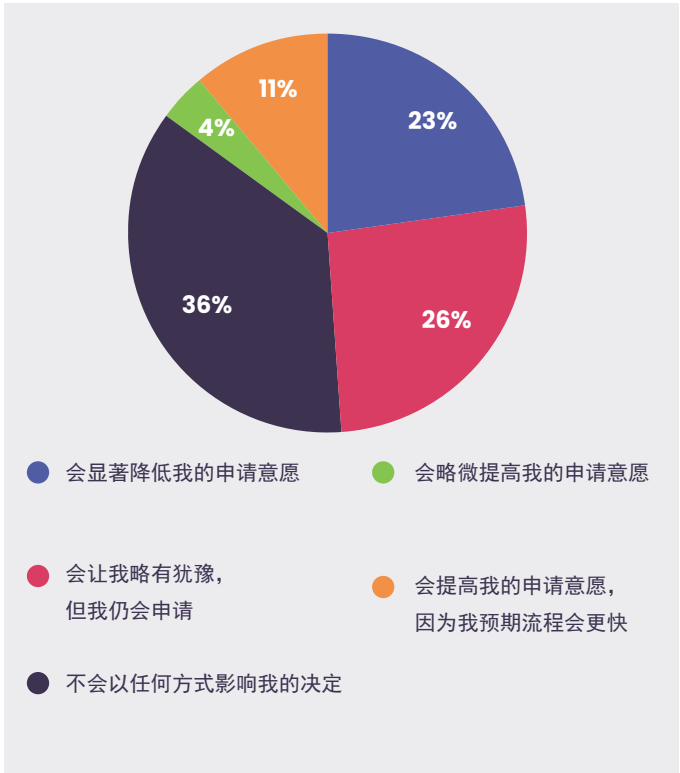
洞察 #1：
人们更信任 AI 的辅助，而非决策

图 **1.1:**
求职者在求职过程中使用 **AI** 的原因



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

图 **1.2:**
雇主使用 **AI** 筛选对候选人的影响



求职者在招聘过程中使用 AI 的情况

调查显示，**78%**的求职者在求职中以某种形式使用生成式**AI**：最常见的是撰写或改进简历及求职信（**59%**），其次是准备面试（**43%**）；另有**36%**用**AI**加快申请速度，**35%** 用 **AI**针对 **ATS** 算法优化简历。

雇主使用 AI 筛选的影响

面对雇主的**AI**评估，近半数求职者存在不同程度的顾虑或犹豫：**23%**的人投递意愿会大大降低，**26%**的人会稍有犹豫但仍会投递。仅**15%**的人表示**AI**筛选反而会提高投递意愿，**36%** 的人则表示无论如何都不受影响。

不过，近半数受访者不愿投递使用**AI**筛选候选人的企业——**23%**表示这会大大降低投递意愿，**26%**会稍有犹豫。只有 **15%** 的人认为雇主使用 AI 筛选是加分项，**36%** 表示自动化评估不会影响自己的决定。

图 **1.3:**
求职者对招聘中使用 **AI** 的感受

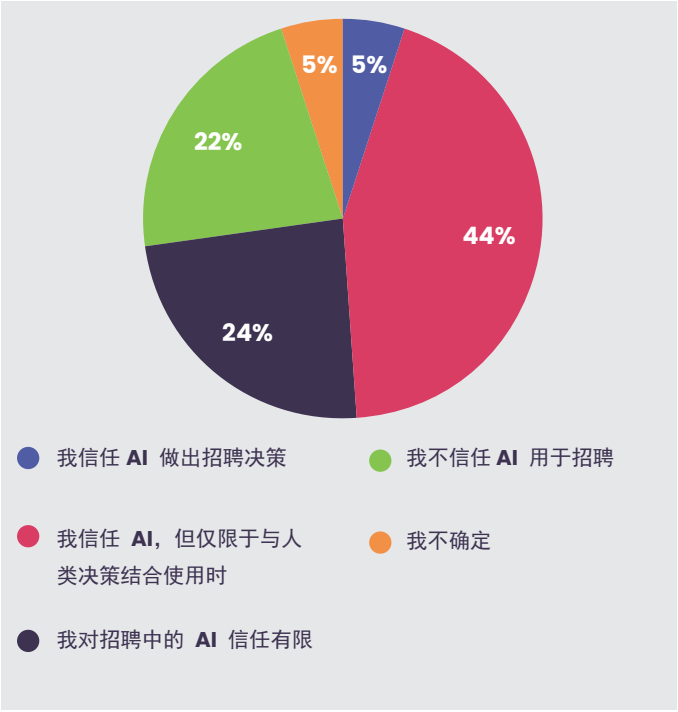
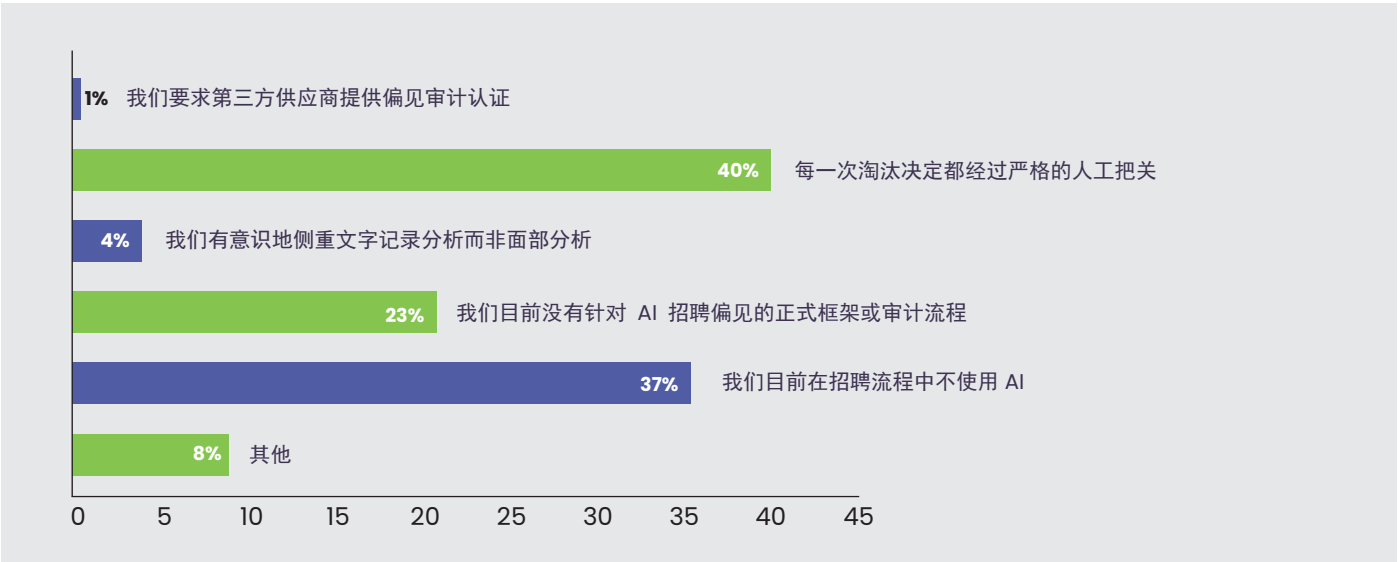




图 **1.4:**
雇主为限制招聘中 **AI** 偏见所采取的措施



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

求职者对 AI 招聘决策的信任

这种谨慎同样体现在人们对**AI**辅助招聘决策的态度上：仅**5%**的人信任完全由**AI**做出的招聘决策，**44%**的人只在**AI**与人工决策结合时才信任；另有**24%**的人信任程度有限，**22%**的人完全不信任。

可见，求职者乐于用 **AI** 辅助自己求职，却对"被 **AI** 评估"心存戒备。因此，向候选人清楚说明**AI**的使用方式、以及人在招聘决策中继续扮演的角色，将成为候选人体验中越来越重要的一环。

雇主端的数据表明，这一点已经受到重视：**40%**的雇主表示，凡涉及**AI**的淘汰决定都保留严格的人工把关。不过，**23%**的雇主坦言没有正式的偏见审计框架，**37%**的雇主目前并未在招聘中使用**AI**。可见，各企业的监督方式仍然参差不一，尚未形成统一标准。

这对雇主意味着什么

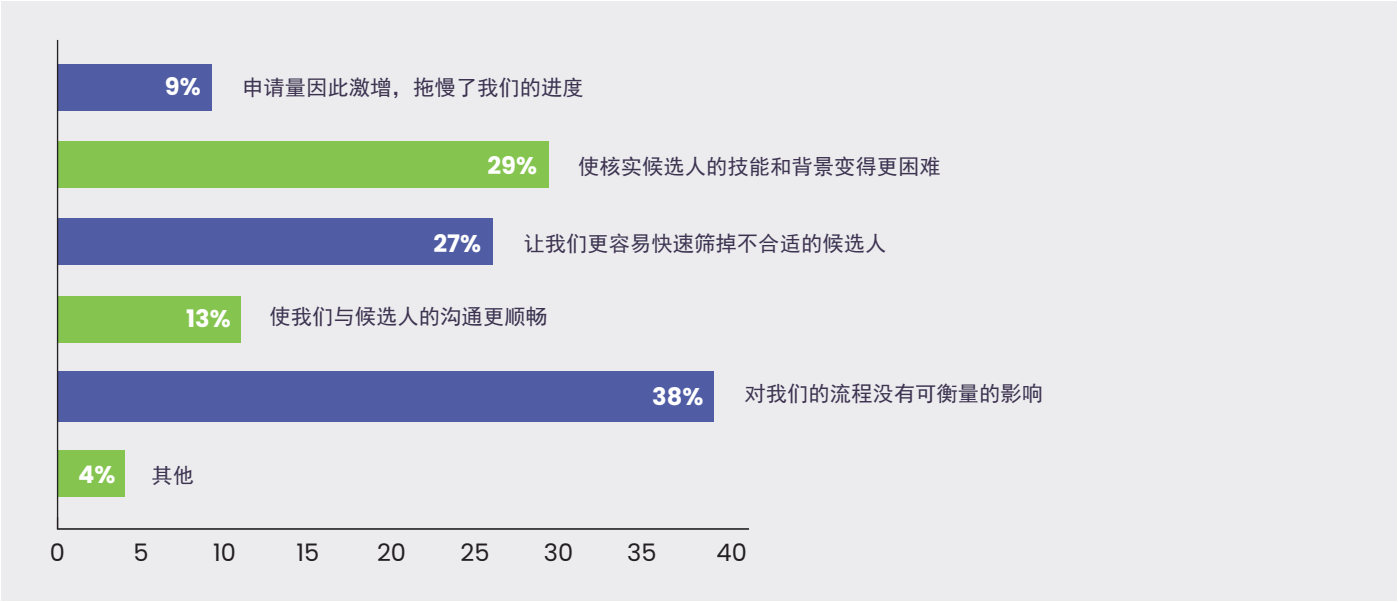
尽管大多数求职者（**78%**）借助 AI 提高效率，雇主在使用**AI**筛选时仍需警惕其对招聘结果的影响：近半数（**49%**）求职者不愿投递使用**AI**筛选的企业，对纯**AI**招聘决策的信任度仅为**5%**。

求职者的信任其实建立在"人机结合"之上：**44%**的人只有在 **AI** 配合人工决策时才信任**AI**。许多雇主深谙此道——**40%**的雇主在淘汰决定中保留严格的人工把关，以降低偏见风险。



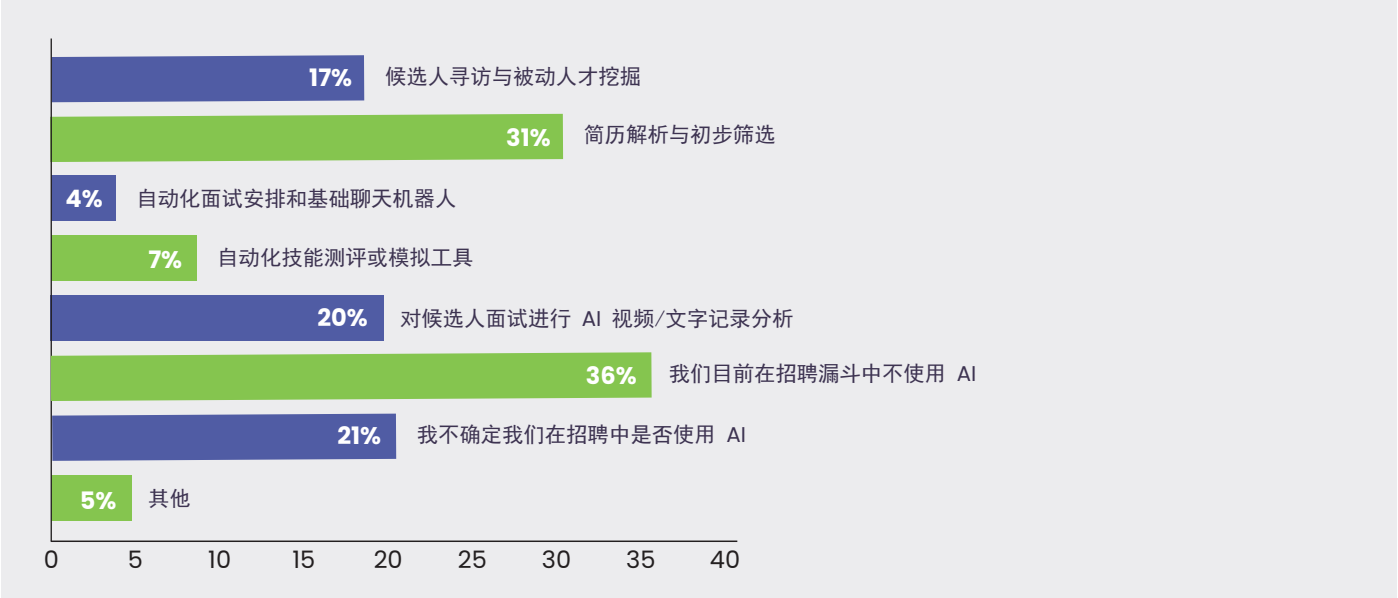
洞察 #2:
加速了申请，却延缓了筛选

图 **2.1:**
雇主对求职者使用**AI**的看法



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

图 **2.2:**
雇主在招聘中使用**AI**的环节



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

雇主如何看待求职者使用 AI

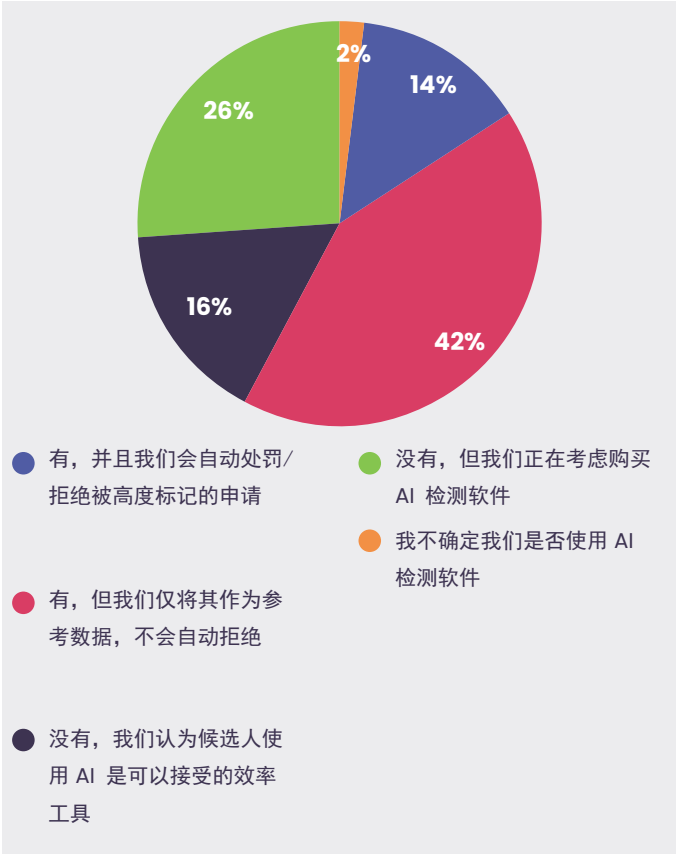
38%的雇主认为求职者使用**AI**对招聘流程没有影响，但**29%**的雇主表示，这让核实求职者的技能与背景变得更难。

同样，**27%**的雇主认为求职者使用**AI**让初筛更容易了，但也有**9%**的雇主被虚高的申请量压得喘不过气，招聘进度因此放缓。

雇主在招聘流程中的AI使用情况

有趣的是，超过三分之一的雇主（**36%**）在招聘漏斗的任何环节都未使用**AI**，另有**21%**不确定自己是否在用。在使用**AI**的雇主中，应用主要集中在早期评估环节：简历初步解析（**31%**）、候选人面试的**AI**视频或文字记录分析（**20%**）、被动候选人寻访（**17%**）。

图 **2.3:** 雇主是否使用 **AI** 检测软件





雇主使用AI 检测工具的情况

约**16%** 的企业正在考虑购买**AI**检测工具。目前，经**AI**优化的申请很少受到处罚：**42%**的雇主认为**AI**是可以接受的效率工具。只有**2%**的雇主会自动拒绝被标记的申请，**14%**的雇主将**AI**检测结果作为参考数据而非筛选条件。

这对雇主意味着什么

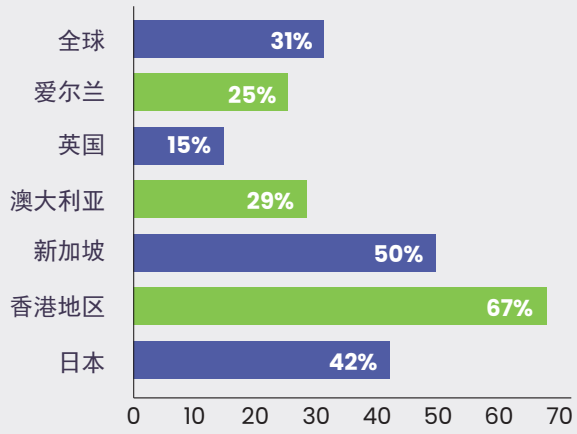
随着求职者使用**AI**日益普遍，其对招聘团队的影响不一：**38%** 的雇主表示没有明显影响，**27%**认为 AI 辅助的申请让筛选更容易，**29%**却觉得核实候选人的技能与背景变得更难；另有**9%**表示激增的申请量拖慢了招聘进度。

这意味着，当**AI**日渐成为申请流程的标配，雇主或许需要把更多精力放在核实候选人的真实技能上，而不是仅凭申请材料下判断。结构化测评、实操考核等手段可以在检验候选人真实水平方面发挥更大作用。

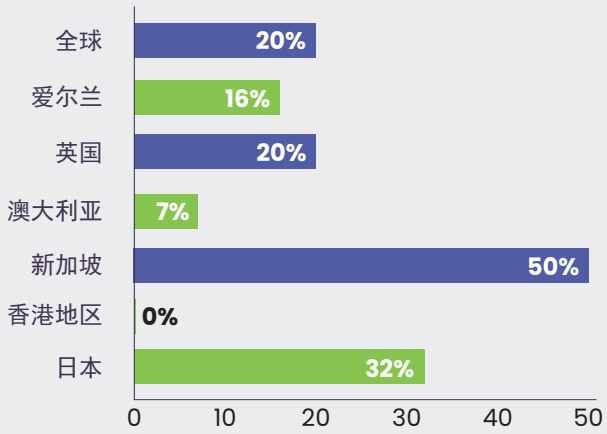
洞察 #3:
不同市场对招聘中 AI 的态度各异

图 **3.1:**
各地区雇主在招聘中使用 **AI** 的情况

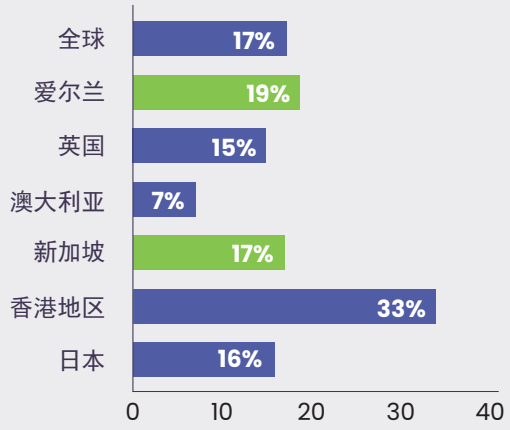
使用 **AI** 的用途



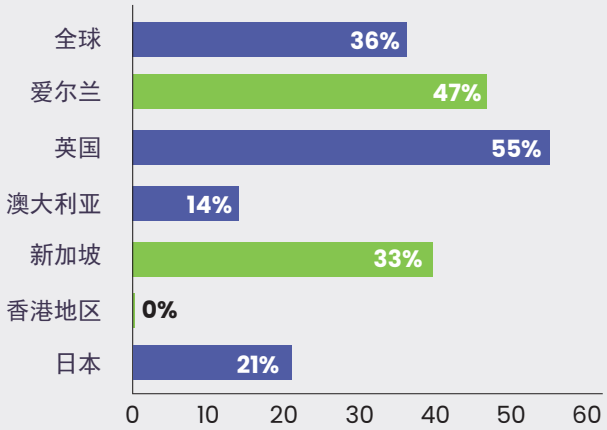
AI 视频/文字记录分析



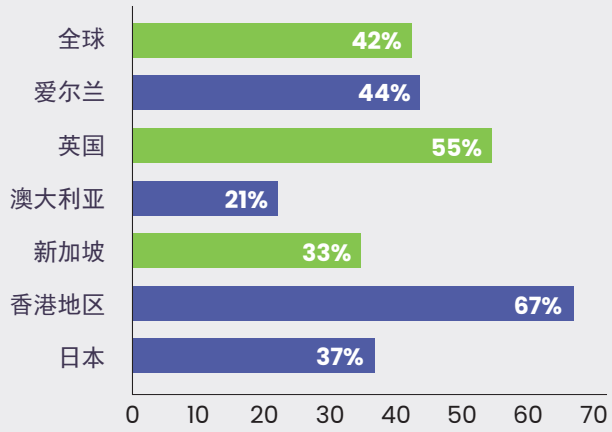
被动人才寻访



招聘中不使用 **AI**



允许候选人使用 **AI**



另请注意，雇主受访者的总体数量明显低于候选人/员工受访者数量。具体如下，供参考：

澳大利亚合计 = *23*

香港地区合计 = *6*

爱尔兰合计 = *50*

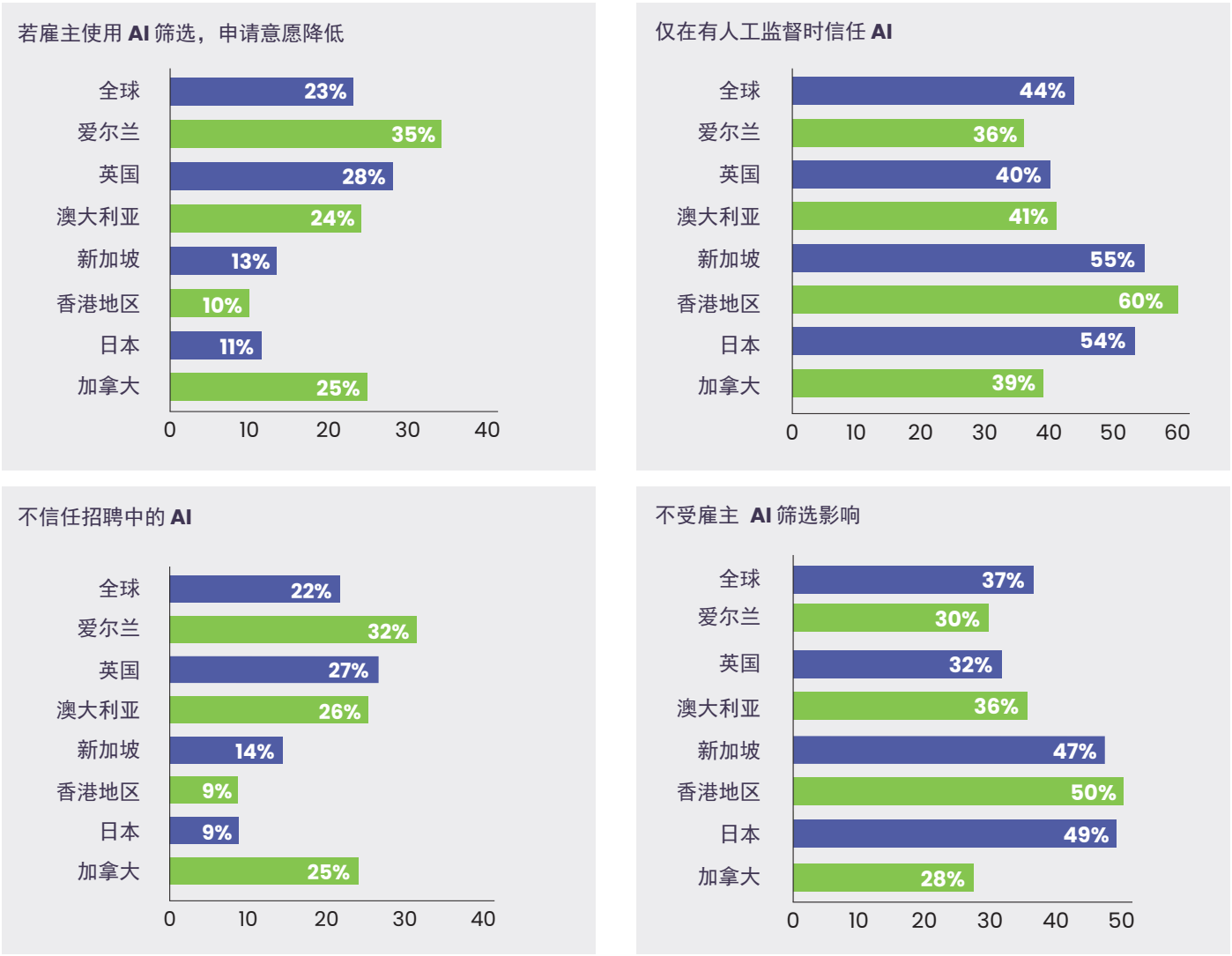
日本合计= *23*

新加坡合计 = *11*

英国合计 = *28*

注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。此外，加拿大的雇主样本数据不足，未纳入统计。

图 3.2:
各地区候选人对 **AI** 筛选的信任度



亚洲市场的情况

在几个亚洲市场，受访雇主在招聘中使用**AI**更为普遍，候选人的抵触也更少。香港地区和新加坡使用**AI**解析简历的比例最高，分别达 **67%** 和 **50%**；**50%** 的新加坡雇主还用 **AI** 分析面试视频或文字记录。

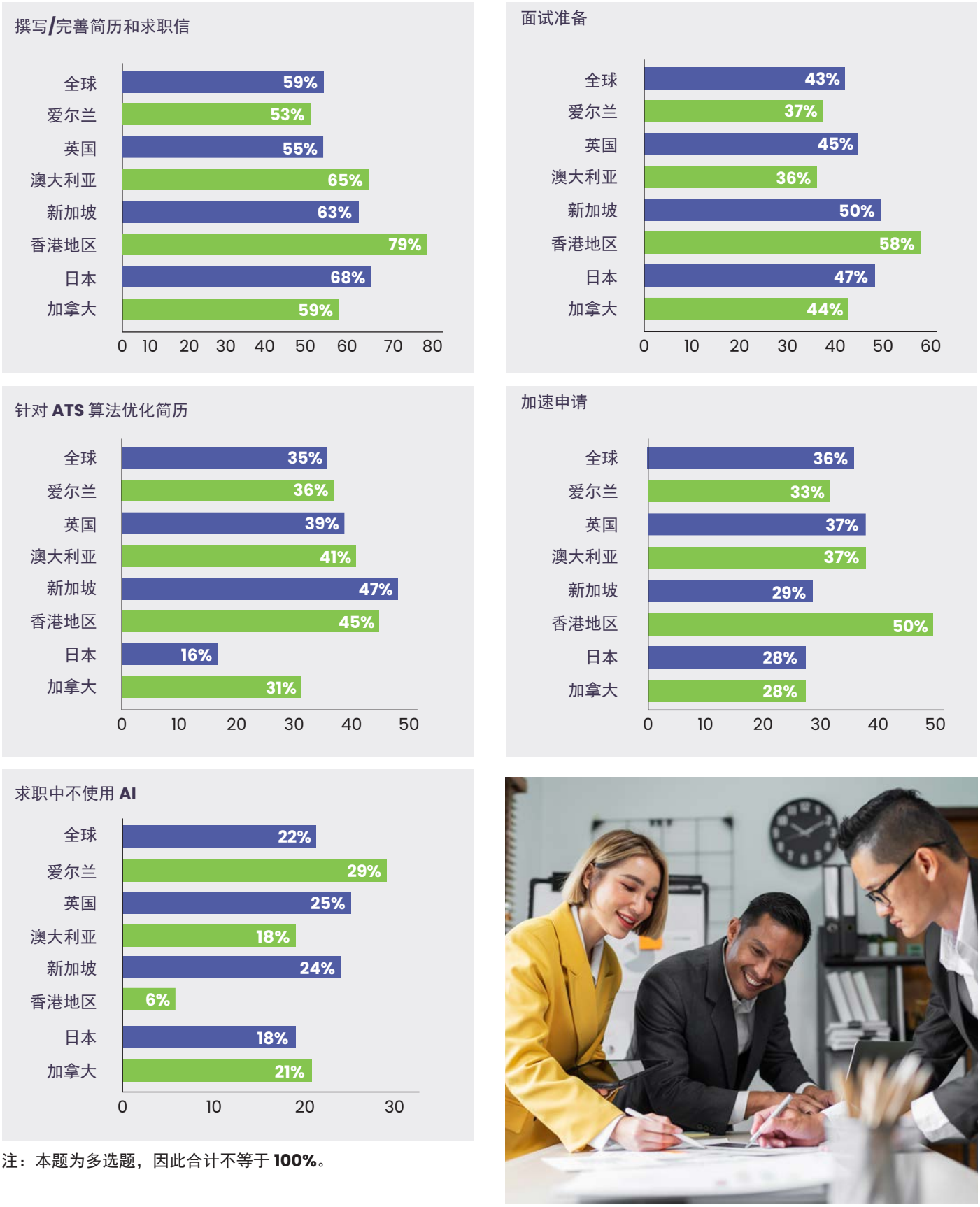
香港地区候选人在求职中使用**AI**的比例同样很高：**79%**用**AI**打磨简历，**50%**用**AI**投递更多职位。香港地区和日本对**AI**招聘决策的不信任度都较低，均为**9%**，远低于全球 **22%** 的水平。

爱尔兰和英国的情况

在爱尔兰和英国，各方对招聘中使用AI明显更为克制：**55%**的英国雇主和**47%**的爱尔兰受访雇主在招聘流程中完全不使用**AI**。

这些市场的候选人也明显更为谨慎：爱尔兰有**35%**的人表示，雇主使用**AI**评估会大大降低其投递意愿，英国这一比例为**28%**。对**AI**招聘决策的不信任度，爱尔兰（**32%**）和英国（**27%**）也高于其他受访市场。

图 3.3:
各地区候选人在求职中使用 **AI** 的原因



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。



各地区对候选人使用 AI 的看法差异

各受访市场的雇主对候选人使用**AI**的态度也不尽相同：**55%** 的英国雇主认为可以接受；而 **14%** 的澳大利亚雇主表示会自动淘汰被识别为 **AI** 生成的申请，另有 **21%** 会监控申请中的 AI 使用情况。与此同时，**25%** 的爱尔兰雇主和 **21%** 的日本雇主正考虑引入 **AI** 检测软件。

候选人的行为同样因市场而异：用**AI** 改进简历在各受访国家都很普遍，但针对 **ATS**优化申请的做法在新加坡（**47%**）、香港地区（**45%**）和澳大利亚（**41%**）更为盛行，日本仅为 **16%**。用**AI**准备面试比例最高的是香港地区（**58%**）和新加坡（**49%**）。

这对雇主意味着什么

研究发现，各受访市场对 AI 辅助招聘的态度差异明显：亚洲市场的雇主采用率更高，67% 的香港地区受访雇主使用 AI 筛选简历；香港地区和日本候选人对 AI 招聘决策的不信任度也较低，两个市场均为 9%。

爱尔兰和英国的态度则更为谨慎：47% 的爱尔兰雇主和 55% 的英国受访雇主目前在招聘中并不使用 AI；候选人的抵触也更强——35% 的爱尔兰受访者和 28% 的英国受访者表示，AI 评估会大大降低他们的投递意愿。

对国际化雇主而言，这些差异值得认真对待：在信任度较低的市场，如何向候选人介绍和解释 AI，或许尤为关键。

对全球雇主而言，招聘策略需要因地制宜，而非一刀切。英国和爱尔兰的招聘团队或许需要强化透明度与人工监督，以免吓跑候选人；而亚洲团队使用 AI 工具则几乎不会遇到阻力。

招聘中的 AI：各地区对比

1 香港地区和新加坡在 AI 筛选应用上领跑

香港地区 **79%** 的候选人使用 **AI** 改进简历，**67%** 的受访雇主使用 **AI** 解析和筛选简历。新加坡则有 **46%** 的候选人用 **AI** 针对 **ATS** 优化简历，**50%** 的雇主使用 **AI** 解析简历或分析面试视频及文字记录。

2 爱尔兰和英国的候选人更为谨慎

爱尔兰 **35%** 的求职者表示，**AI**评估会大大降低他们的投递意愿，英国这一比例为 **28%**。与此同时，**25%**的英国雇主表示候选人使用**AI**导致申请量激增、筛选放缓，**40%**的雇主表示技能与背景变得更难核实。

3 澳大利亚雇主对 AI 申请态度更强硬

41%的澳大利亚候选人使用**AI**工具针对 **ATS** 优化简历——但这一做法需格外小心：受访的澳大利亚雇主中，**14%**会自动淘汰被识别为**AI**生成的申请，而全球这一比例仅为 **2%**。

4 日本候选人对 AI 的信任度较高

虽然日本候选人中用 **AI** 针对 **ATS** 优化简历的比例为**16%**，远低于全球的**35%**；但同时在调查中表示不信任**AI**招聘决策的也仅 **9%**，全球为**22%**。受访日本雇主中，**42%** 表示会使用 **AI** 解析和筛选简历。

5 加拿大候选人对 AI 的信任度更高

在受访的加拿大候选人中，**19%**的人表示信任由**AI**独立做出的招聘决策，全球为 **5%**。约 **59%** 的人在求职时使用 **AI** 撰写/改进简历。雇主使用 **AI** 筛选会使 **9%** 的人申请意愿略有提高，**16%** 的人显著提高。

注：加拿大的受访者仅 **33** 人，样本基数较小，对其发现应谨慎解读——将其称为全球“最高”，会让这个小样本获得超出其应有分量的权威性。

第二部分. AI对未来工作的影响

洞察 #4:
AI 使员工能够从事更具战略性的工作

图 **4.1:**
员工在工作中使用 **AI** 工具的频率

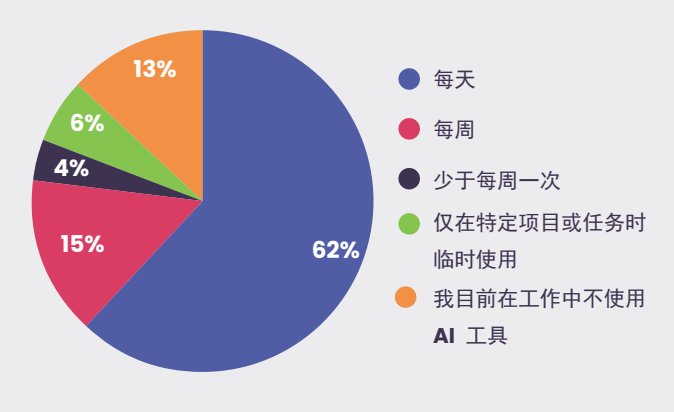
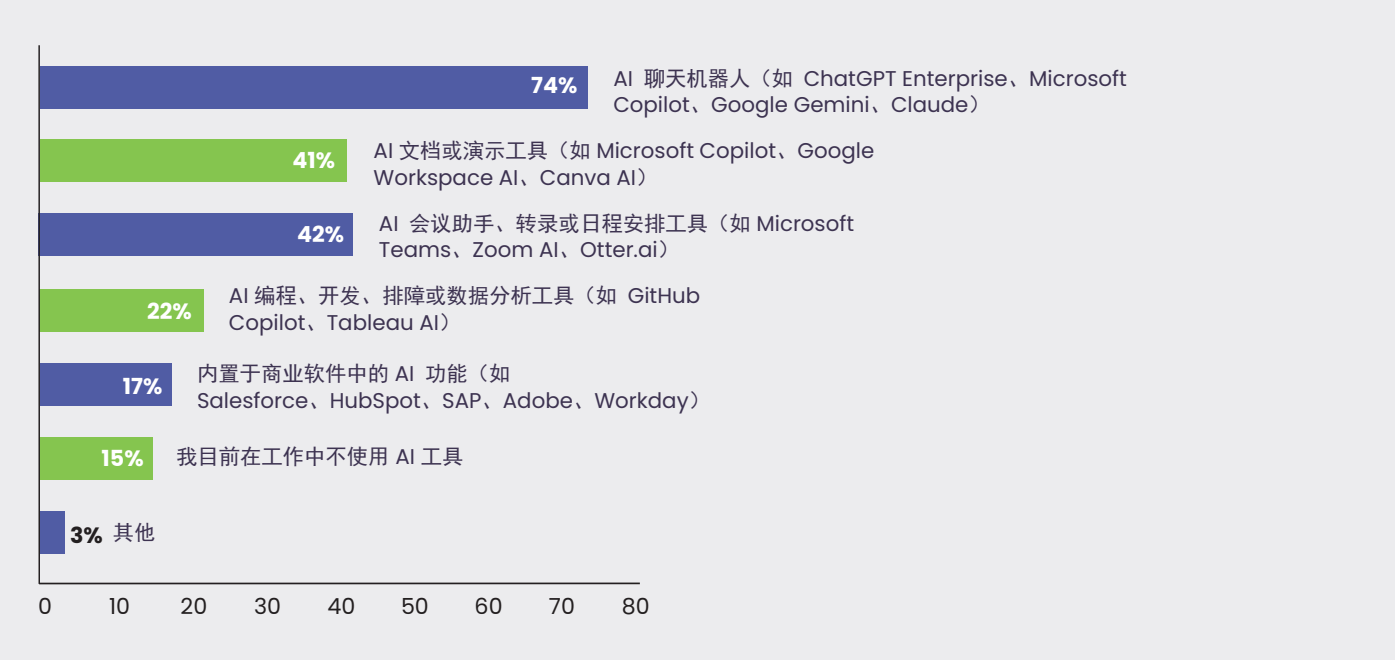




图**4.2:**
员工在工作中使用的 **AI** 工具



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

员工在工作中使用 AI 的情况

调查显示，大多数员工已在工作中使用 **AI**：**62%** 每天使用，**15%** 每周使用（经常使用者合计达 **77%**），完全不用的仅占 **13%**。

AI聊天机器人是目前应用最广的工具——**74%** 的员工使用 ChatGPT Enterprise、Microsoft Copilot、Google Gemini 或 Claude 等平台；**42%** 使用 **AI** 会议、转录或日程安排工具；紧随其后的是**AI**文档和演示工具，占 **41%**。

图**4.3:**
员工认为 **AI** 对其工作方式带来的改变

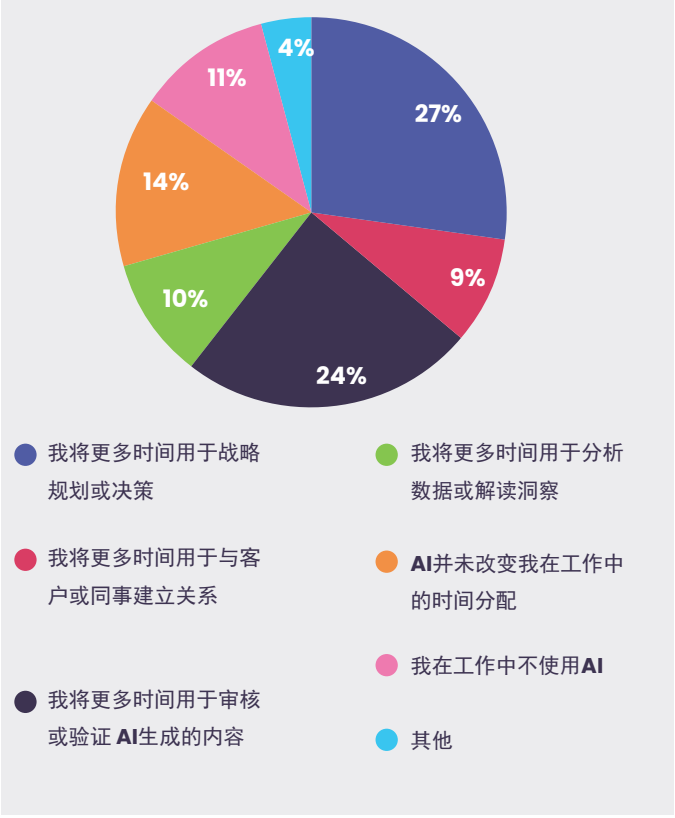
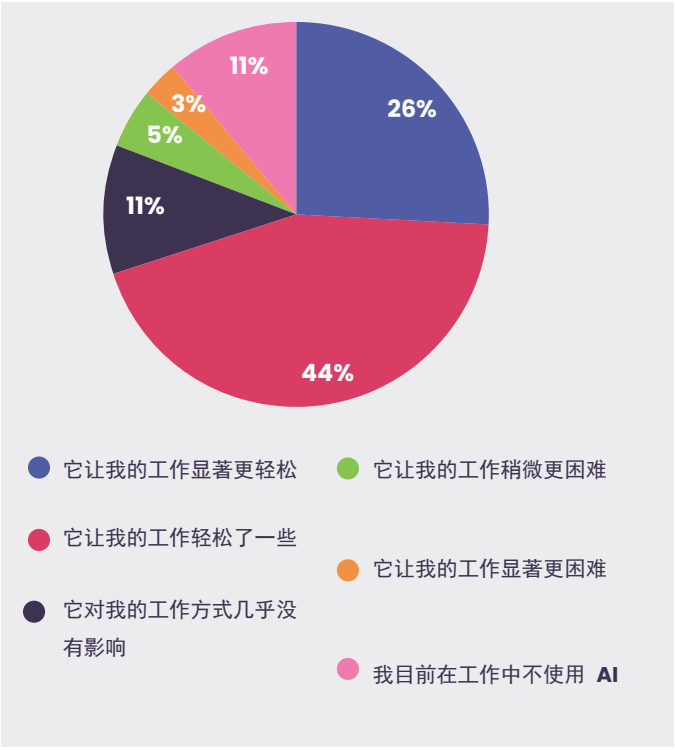


图 **4.4:**
对员工工作的总体影响





AI 对员工工作重心的影响

AI 也在重塑员工的时间分配：**27%** 的员工如今把更多时间花在战略规划与决策上，**24%** 花在审核和验证 **AI** 生成的内容上；另有 **10%** 增加了数据分析的时间，**9%** 增加了经营客户和同事关系的时间；**14%** 的员工则表示时间分配没有变化。

对大多数使用 **AI** 的员工来说，**AI** 给日常工作带来的是积极影响：合计 **70%** 的人认为工作更轻松了——**44%** 认为轻松了一些，**26%** 认为轻松了很多。仅 **8%** 的人认为工作反而更难了；**11%** 的人表示没有影响，或不在工作中使用 **AI** 工具。

这对雇主意味着什么

AI不仅让许多人的工作更轻松，也在改变他们的时间投向：超过四分之一（**27%**）的员工把更多时间投入战略规划与决策，几乎同样多的人（**24%**）把更多时间用于审核和验证 **AI** 生成的内容。

研究提示：随着 **AI** 接手更多任务，员工甄别**AI**产出质量的能力将愈发关键。这也提醒企业重新思考**AI**技能培养的内涵，以及员工角色演变过程中需要怎样的支持。

洞察 #5:
个人 AI 账户的滥用正在带来风险

图 **5.1:**
员工在工作中使用个人 **AI**账户的情况

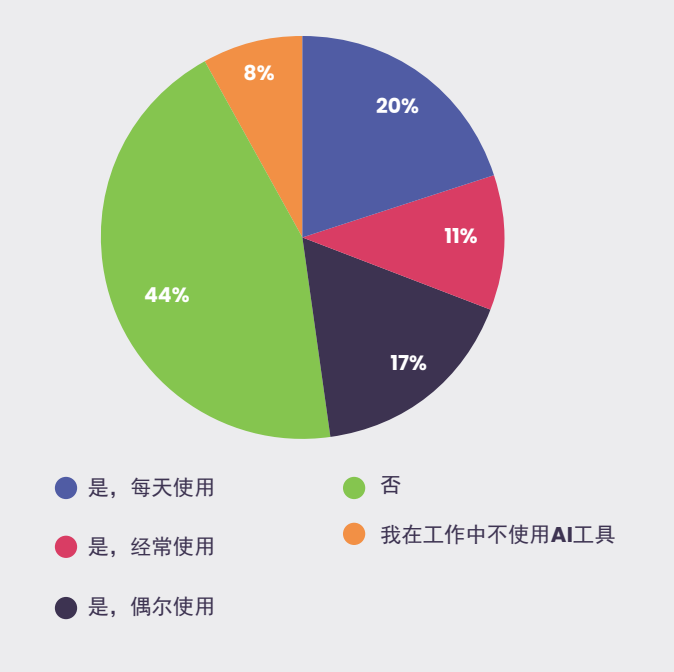
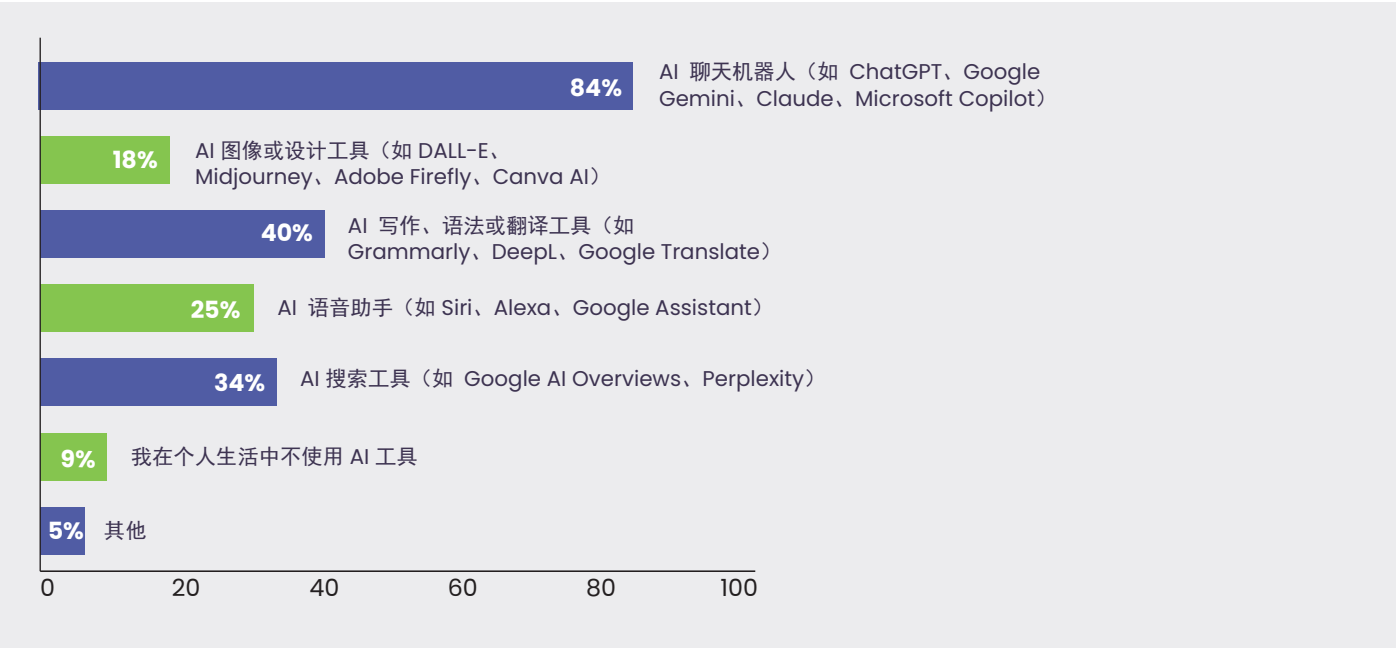




图 **5.2:**
员工在个人生活中使用的 **AI** 工具



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

员工在工作中使用个人 AI 账户的情况

近半数员工（**48%**）将个人 **AI**账户用于工作——每天使用占 **20%**，经常使用占 **11%**，偶尔使用占 **17%**。这给企业带来一个现实问题：如何管理个人**AI** 账户的使用，尤其是当其中可能涉及公司敏感信息时。

AI 工具在工作内外的普及程度

无论工作内外，**AI**聊天机器人都占据主导：**84%**的受访者在个人生活中使用，**74%**在工作中使用。个人生活中，**40%** 的人用**AI**写作或翻译，**34%** 用于搜索，**25%** 使用语音助手。

工作中，**42%**的员工使用会议、转录或日程安排工具，**41%**使用文档和演示工具，**22%**使用**AI**编程或数据分析工具。总体而言，**15%**的员工不使用任何所列的**AI**工具，而在个人生活中不用 **AI** 的人仅占 **9%**。

图 **5.3:**
员工眼中的雇主 **AI**治理情况

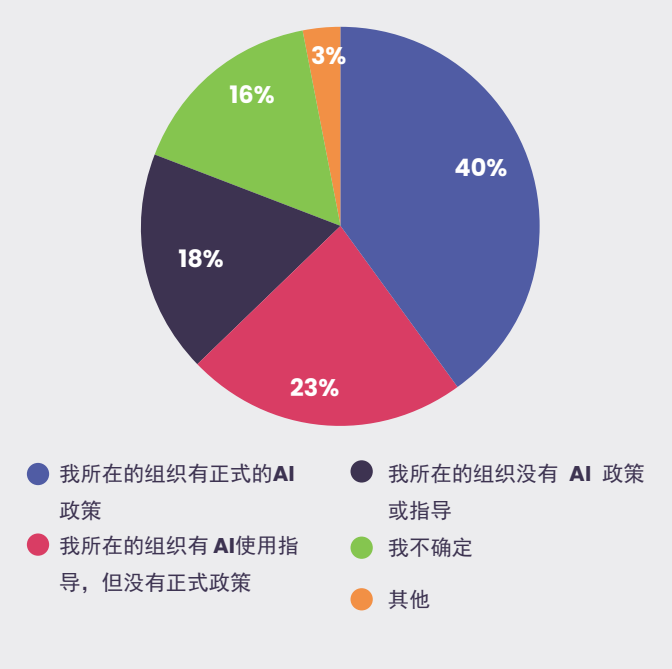
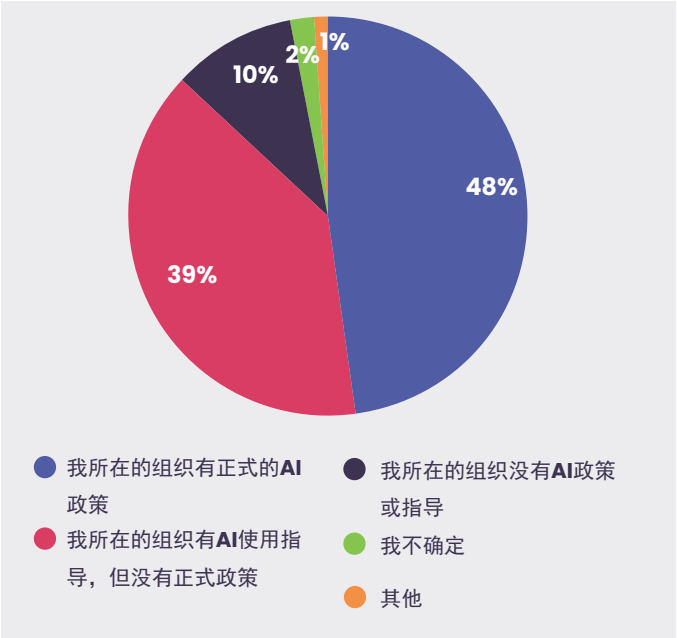


图 **5.4:**
雇主自述的 **AI** 治理方式



AI 政策：雇主与员工的认知落差

研究还发现，雇主自述的**AI**治理状况与员工的实际认知之间存在落差：**48%**的雇主表示已制定正式**AI**政策，但只有**40%**的员工表示知道公司有这样的政策。

另有 **39%**的雇主表示虽有**AI**使用指引但无正式政策，员工这一比例仅为**23%**。员工中，**18%**表示所在组织既无政策也无指引，**16%**则并不确定。

这对雇主意味着什么

雇主与员工回答之间的差异表明，制定了**AI**政策或指导并不意味着员工知晓它们。鉴于**48%**的员工表示至少偶尔将个人**AI**账户用于工作，这一点尤为值得关注。

随着**AI**日益融入日常工作，企业有必要把相关规范清晰地传达给员工，确保他们懂得如何在工作中恰当地使用 **AI**。

洞察 #6:
员工对被取代的恐惧与雇主的实际计划并不相符

图 **6.1:**
员工对 **AI** 取代岗位的担忧程度

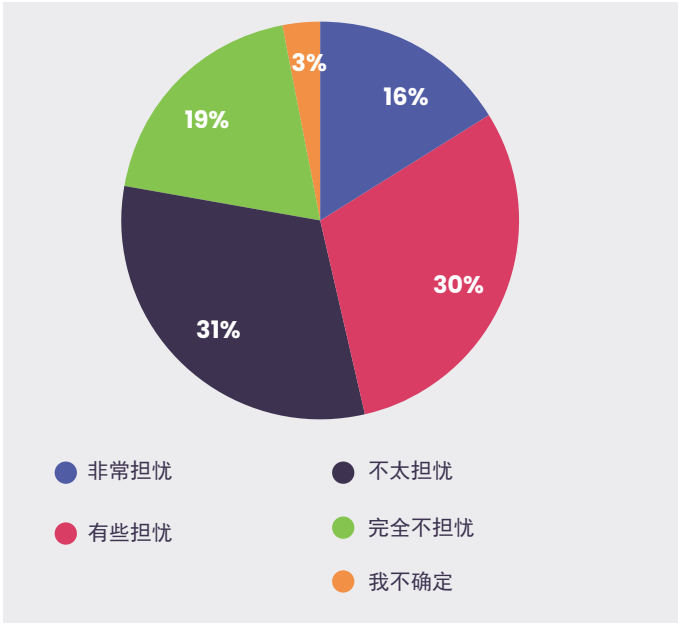
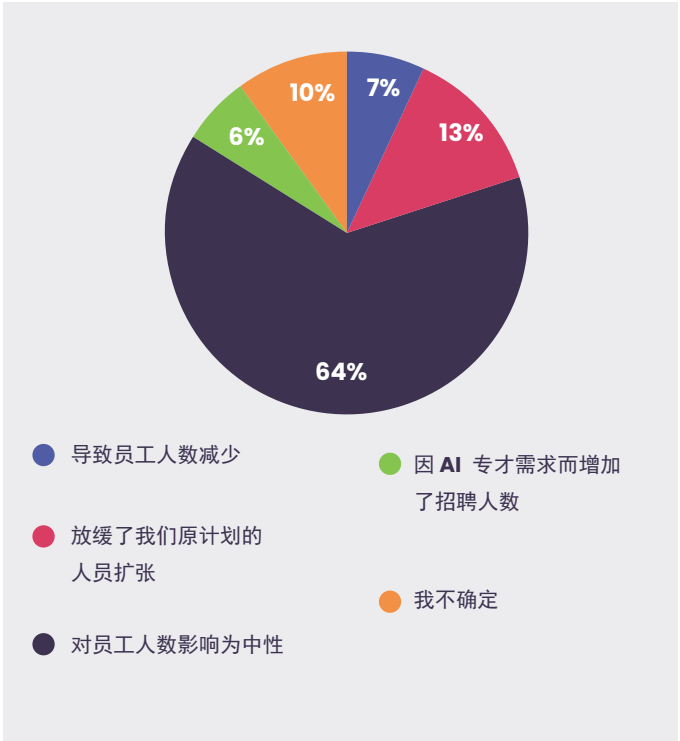


图 **6.2:**
雇主认为 **AI** 对员工人数的影响



员工对岗位被取代的担忧

半数（**50%**）员工对 **AI** 取代自己岗位不太担忧或完全不担忧；但仍有 **46%** 的人存在不同程度的担忧——**16%** 非常担忧，**30%** 有些担忧。

雇主端数据所显示的直接岗位替代则相对有限：近三分之二（**64%**）的雇主表示 **AI** 对员工规模没有影响，**13%** 表示 **AI** 放缓了原定的扩张计划；**7%** 出现了减员，**6%** 则因需要 **AI** 专才而增加了招聘。

图 **6.3:**
雇主认为 **AI** 对毕业生招聘的影响

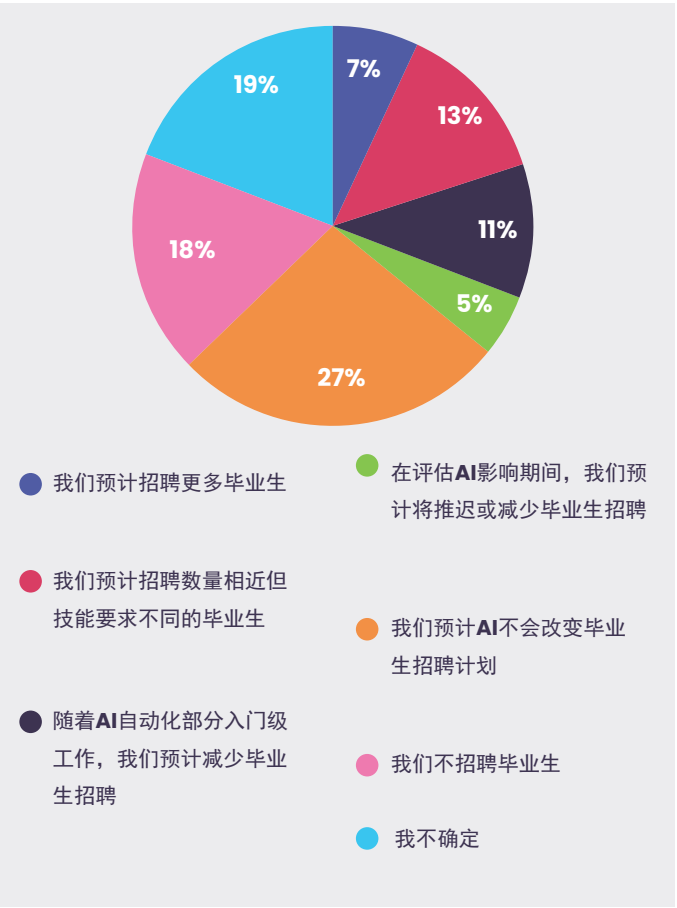
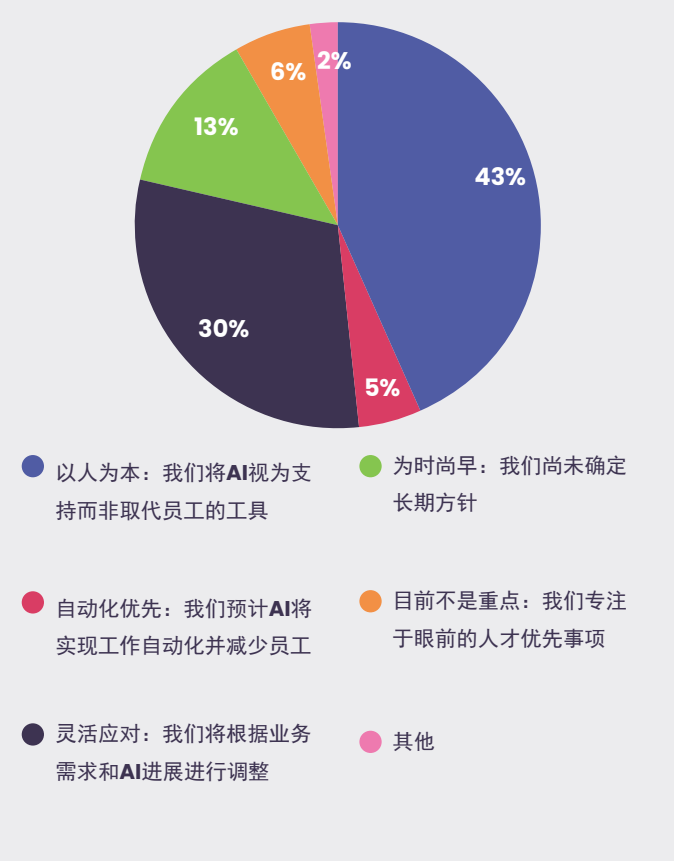


图 **6.4:**
雇主对 **AI** 的长期方针





AI 对未来招聘计划的影响

初级岗位招聘的前景则喜忧参半：超过四分之一（**27%**）的雇主表示 **AI** 不会改变毕业生招聘计划，**13%** 预计招聘人数大体不变但技能要求不同；**11%** 预计随着 **AI** 接手部分入门级工作将减少毕业生招聘，**5%** 预计在评估 **AI** 影响期间推迟或减少毕业生招聘。

放眼更长远的未来，**43%** 的雇主将自身方针定位为“以人为本”——视 **AI** 为支持而非取代员工的工具；**30%** 预计随业务需求和 **AI** 能力的演进灵活应变；目前仅 **5%** 把长期战略定位为“自动化优先”。

综合来看，员工对岗位被取代的担忧与雇主迄今实际做出的人员调整之间存在落差：**46%**的员工有所担忧，但在受访雇主中，真正因 **AI** 而减员的情况仍相对有限。

这对雇主意味着什么

员工对**AI**取代岗位的担忧，比雇主的实际行动所体现的要普遍得多：**46%**的员工有不同程度的担忧，而**64%**的雇主表示**AI**对员工规模没有影响；仅**7%**出现减员，**6%**则因**AI**专才需求而增加招聘。

长期维度的发现同样表明，许多雇主目前把**AI**定位为人力的辅助而非替代：**43%**自称“以人为本”，仅**5%**自我定位为“自动化优先”。

对雇主而言，员工的担忧与企业当前用人规划之间的落差不容忽视。更清楚地说明**AI**将如何影响各个岗位，能帮助员工理解自己的工作正在发生什么变化、需要在哪些方面补齐新技能。

AI 与未来工作：各地区对比

1

亚太地区 AI 使用率高，员工自主学习意愿强

日本（**78%**）和香港地区（**77%**）是员工每日使用**AI**比例最高的市场，全球为**62%**。然而，表示雇主正在投入**AI**技能培训的员工，日本仅**19%**、香港地区仅**15%**，低于全球**25%**的水平。**47%**的香港地区员工和**32%**的日本员工表示，尽管雇主没有投入，他们仍会利用业余时间自学。

2

英国雇主在 AI 技能方面的投入较低

44%的英国雇主表示没有**AI**技能发展预算，全球为**19%**；另有**44%**没有积极的**AI**技能提升战略，全球为**31%**。英国受访雇主中制定正式**AI**政策的也更少——**31%**，全球为**48%**。

3

加拿大员工使用AI编程的比例更高

加拿大受访者使用**AI**编程和数据分析工具的比例达**45%**，远高于全球的**22%**；而文档与演示工具的使用率仅**13%**（全球**41%**），写作或翻译工具仅**16%**（全球 **40%**）。

4

澳大利亚雇主的AI治理水平更高

86%的澳大利亚雇主表示已制定正式**AI**政策，远高于全球的**48%**；相比之下，受访的香港地区雇主中无一有正式政策。香港地区员工中，**25%**表示所在组织有正式政策，**23%**表示有**AI**使用指引。

5

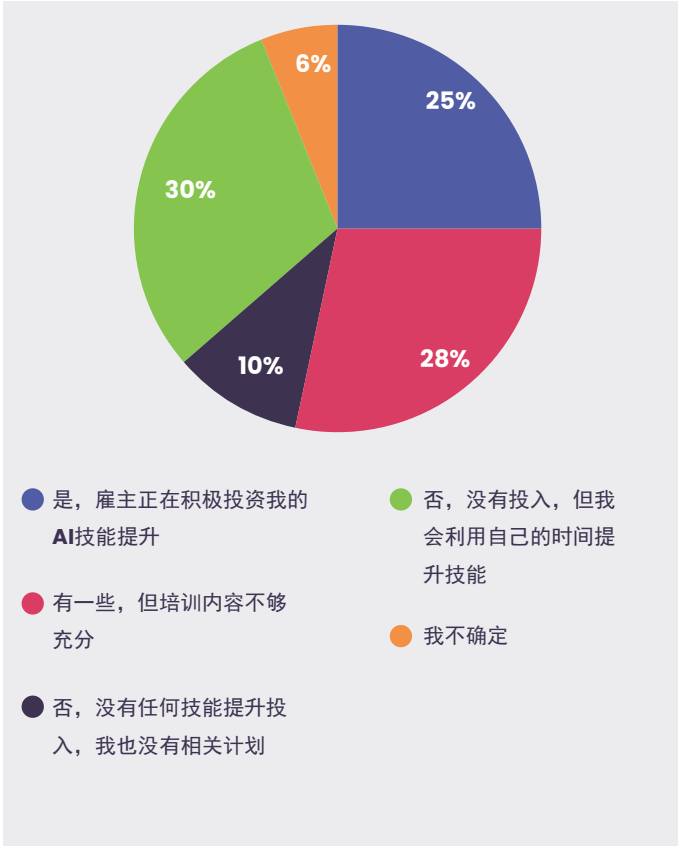
日本员工使用个人 AI 账户的比例更高

在受访各市场中，日本员工每日将个人 **AI** 账户用于工作的比例最高，达 **30%**（全球 **20%**）。相比之下，**55%** 的加拿大受访者和 **53%** 的澳大利亚受访者表示从不将个人 **AI** 账户用于工作（全球 **44%**）。

第三部分：AI 对人才规划的影响

洞察 #7:
AI 的普及速度超过员工技能提升的速度

图 **7.1:**
员工眼中的雇主 **AI** 培训提供情况



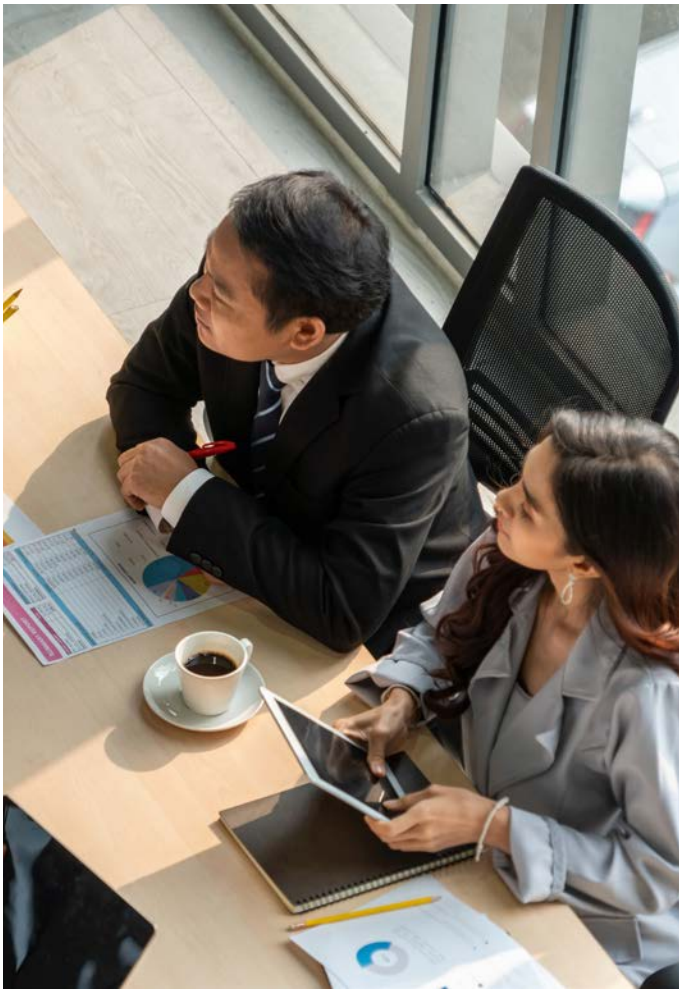
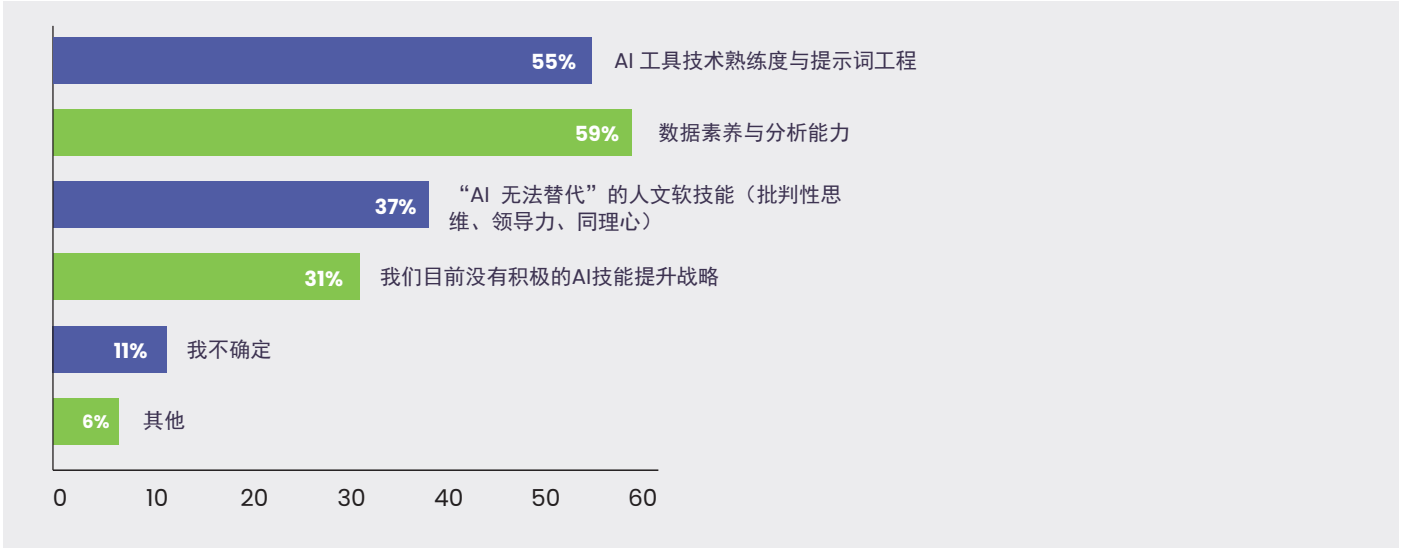


图 **7.2:**
雇主自述的向员工提供 **AI** 培训的情况



注：本题为多选题，因此合计不等于 **100%**。

AI 培训供需错位

仅**25%**的员工表示雇主在积极投入其**AI**技能提升，**28%**认为现有培训远远不够；**30%**表示雇主毫无投入、只能利用业余时间自学，另有**10%**表示雇主没有投入、自己也没有学习计划。

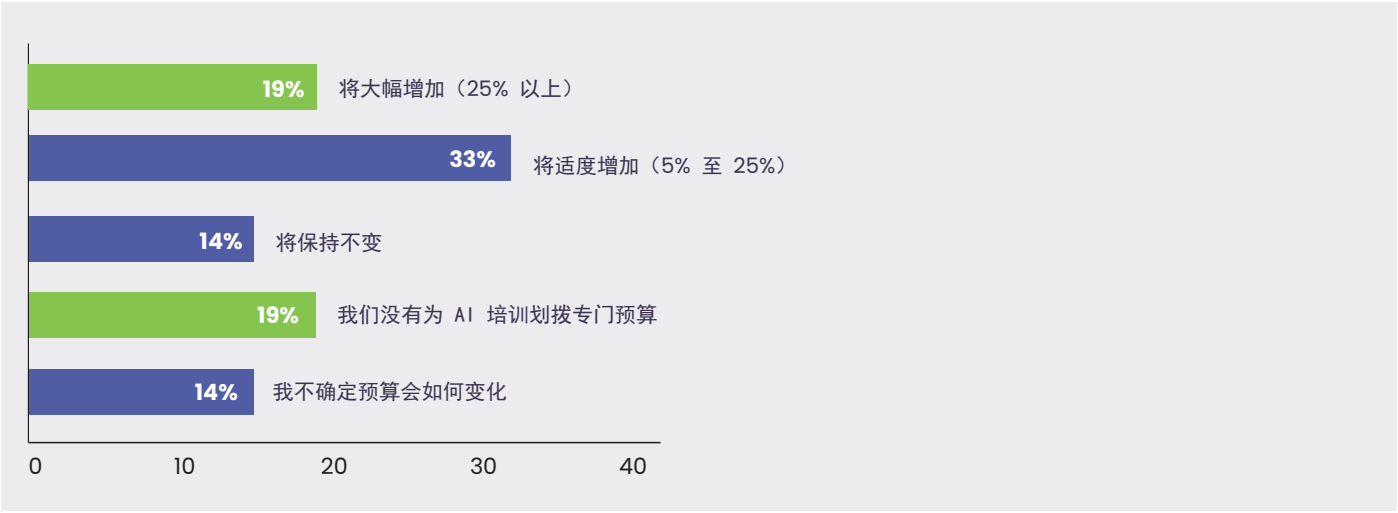
雇主端最重视的技能提升方向是数据素养与分析能力（**59%**），其次是**AI**工具实操与提示词工程（**55%**）；**37%**优先培养批判性思维、领导力、同理心等"人的技能"；**31%** 则坦言目前没有积极的**AI**技能提升战略。

这对雇主意味着什么

研究发现，**AI**普及的速度与员工所获培训之间存在缺口：仅 **25%**的员工表示雇主在积极投入其**AI**技能提升，**30%**的员工只能靠自己用业余时间补齐这些技能。

52%的雇主预计**AI**培训预算将增加，说明企业正在行动。研究还提示，有效的**AI**能力建设不能止步于"会用工具"——当员工承担起越来越多审核与验证**AI**产出的职责时，培训的内涵也需要随之深化。

图 **7.3:**
雇主 **AI** 培训预算的变动情况



雇主对员工 AI 技能提升的投入

有迹象显示雇主正在加大**AI**培训投入：**52%**预计内部**AI**技能发展预算将上升——**19%** 预计增幅超过**25%**，**33%**预计增幅在**5%–25%** 之间；**14%**预计维持不变，**19%**表示目前没有**AI**培训专项预算。



洞察 #8:
合规与治理机制正阻碍着AI的落地应用

图 **8.1:**
雇主采用 **AI** 的动因

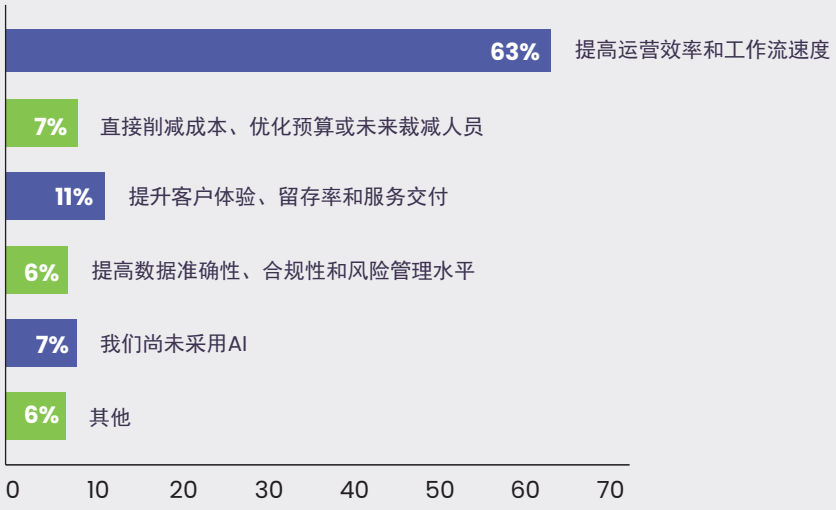
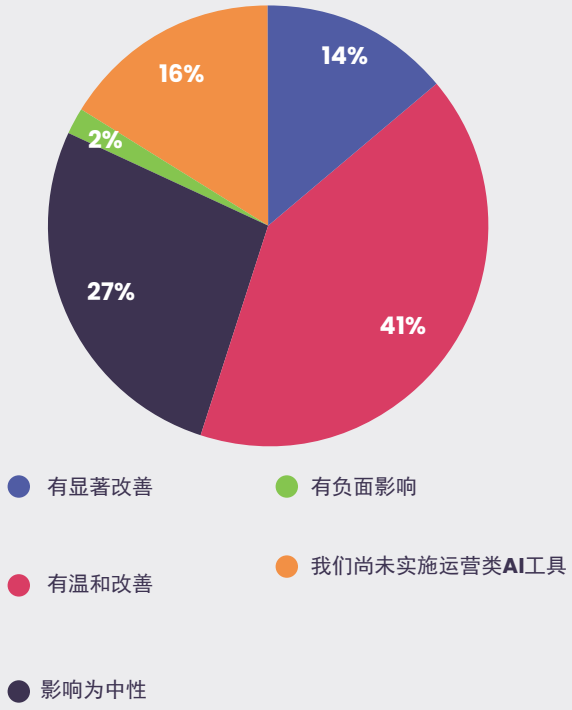


图 **8.2:**
AI 的采用对雇主运营绩效的影响



AI 落地的运营影响

提升运营效率与工作流速度是雇主采用**AI**的首要动因，提及率达**63%**；其他动因包括改善客户体验（**11%**）、直接降本或优化预算（**7%**）、提升数据准确性及合规与风控水平（**6%**）。

雇主数据同样显示出积极的运营成效：合计**55%**的雇主报告运营绩效改善，其中 **41%**为温和改善，**14%**为显著改善。

另有**27%**的雇主表示影响中性，**2%**遭遇负面影响，**16%**尚未部署运营类**AI**工具。可见对雇主而言，“提效”是比“降本”强大得多的**AI**采用动因。

当前 AI 规模化落地面临的挑战

尽管许多雇主已尝到运营的甜头，**AI**的规模化落地仍面临障碍：数据隐私、网络安全与监管合规是被提及最多的挑战，**25%**的雇主报告了此类问题。

另有**19%**的雇主指出现有工具缺乏实用、可衡量的产出，**16%**受制于预算；人才方面的挑战同样突出——**14%**的雇主提到内部专业人才匮乏，或员工的抵触情绪与被取代的恐惧。

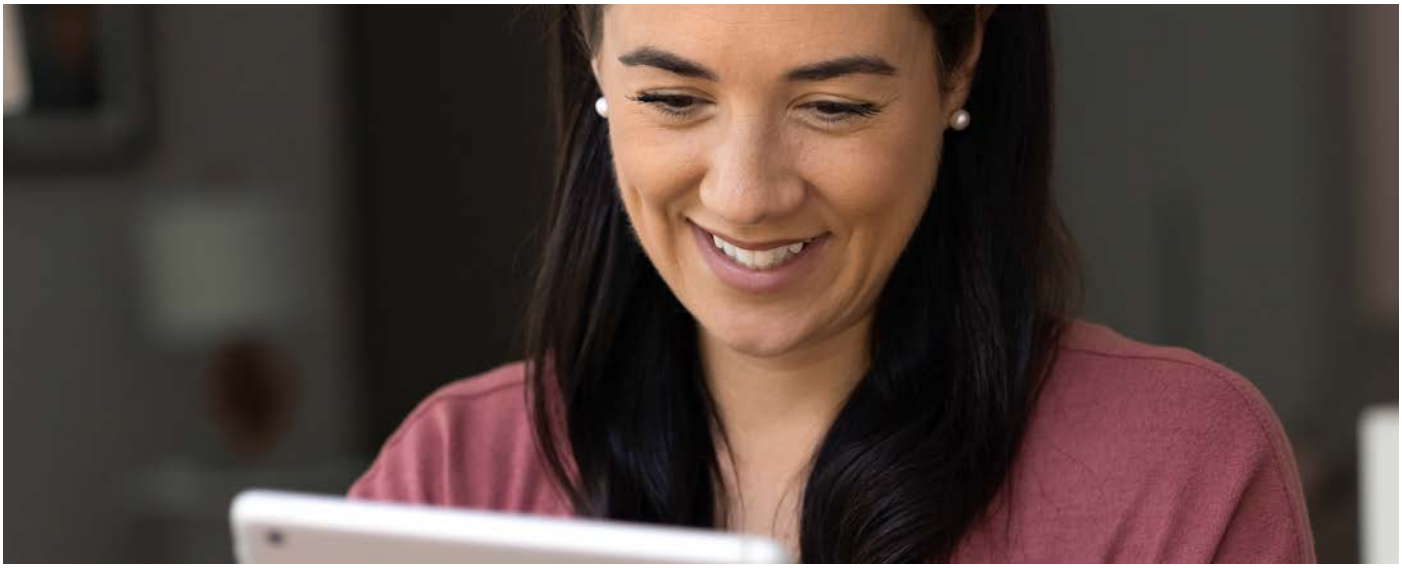
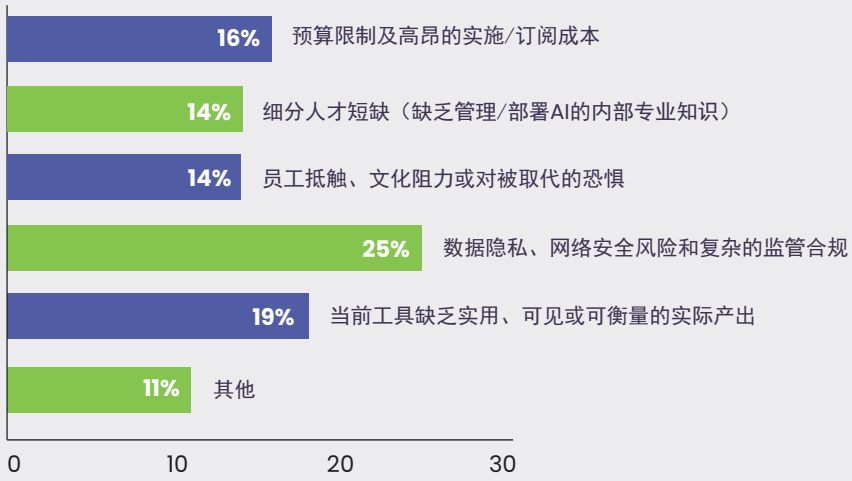


图 **8.3:**
雇主在实施 **AI** 过程中面临的最大挑战



这对雇主意味着什么

研究显示，雇主已从**AI**中获益，但落地挑战依然存在：**55%**的雇主报告运营绩效改善，而数据隐私、网络安全与监管合规仍是规模化落地最常见的拦路虎。

随着应用加深，既建立恰当的治理框架、又不给使用制造不必要的障碍，就显得尤为重要。对仍在评估**AI**价值切入点的企业而言，那些已经报告运营改善的雇主的经验，可为后续投资决策提供有益参照。

AI对人才规划的影响：各地区对比

1

新加坡雇主支持 AI 优先的人才战略

受访新加坡雇主中，**20%**将长期方针定位为“自动化优先”（全球仅**5%**），**20%**预计随着**AI**接手部分入门级工作将减少毕业生招聘。相比之下，**56%**的英国受访雇主定位为“以人为本”——让**AI**支持员工，而非取而代之。

2

澳大利亚雇主希望招聘更多专职 AI 专家

43%的受访澳大利亚雇主表示已招聘专职**AI**人才并计划继续扩编（全球**22%**）；而**38%**的英国雇主和**30%**的爱尔兰雇主表示暂无招聘专职**AI**人才的迫切需求，转而聚焦现有员工的技能提升。

3

日本和香港地区的员工对 AI 更为乐观

在日本（**47%**）和香港地区（**42%**），近半数员工更倾向于相信 AI 将在未来两年创造更高价值的工作和新的技能发展机会；而在爱尔兰和英国，持此看法的均只有**29%**。

对雇主的建议



1. 在招聘中保持人工监督

比起自己用 AI，求职者对“被 AI 评估”更为敏感：**23%** 的人表示雇主使用 AI 评估会大大降低其投递意愿，另有 **26%** 会稍有犹豫但仍会投递。

仅 **5%** 的人信任 AI 独立做出招聘决策，而信任“AI + 人工决策”组合的达 **44%**。因此，在招聘中使用 AI 的雇主应想清楚哪些环节必须保留人工判断——尤其是那些直接影响候选人命运的决策。

2. 更加注重实际技能验证

59% 的候选人用 AI 撰写或改进简历，**29%** 的雇主表示这加大了技能与背景核实的难度——传统的申请材料已难以完整呈现候选人的真实能力。雇主不妨更多借助结构化测评等实操性评估手段。

3. 让 AI 治理规范为员工所知

近半数员工（**48%**）至少偶尔将个人**AI**账户用于工作。而雇主与员工的回答共同揭示了一个认知落差：**48%**的雇主表示已有正式**AI**政策，但只有**40%**的员工知晓这一政策。

随着个人**AI**工具在工作中日益普及，企业应审视：员工是否清楚怎样才算“恰当使用”？是否拥有合用的官方工具？

4. 加大对员工 AI 技能提升的投入

仅**25%**的员工表示雇主在积极投入其**AI**技能提升，**28%**认为现有培训远远不够；**30%**表示雇主没有投入，只能利用业余时间自学。

好消息是，超过半数（**52%**）的雇主预计 **AI** 培训预算将增加——企业已经开始回应这一缺口。

5. 治理与 AI 应用同步推进

数据隐私、网络安全与监管合规是**AI**落地中最常被提及的挑战（**25%** 的雇主提及）；与此同时，**55%** 的雇主报告**AI**带来了运营绩效的改善。

对正在扩大**AI**应用的企业而言，研究提示：治理应与采用同步规划，避免对风险的顾虑不必要地束缚潜在收益。

6. 在全球 AI 招聘策略中考虑当地态度

研究显示，各受访市场对**AI**辅助招聘的态度存在实质差异：爱尔兰和英国的候选人抵触更强，而几个亚洲市场的受访者不信任度明显更低。

这提示国际化雇主：向候选人介绍和传达**AI**使用方式时，应顺应当地期望，而不是假定所有市场都会给出相同的回应。

研究方法

我们的《2026 全球 AI 报告》基于 2026 年第三季度发起的一项问卷调查，面向我们的全球客户与候选人数据库发放，覆盖我们开展业务的七个市场。

本研究共收集 2,106 名受访者的观点，涵盖全球七个市场的 1,962 名员工和 144 家雇主。受访者横跨金融服务（**21%**）、科技（**19%**）、咨询（**8%**）、制造业（**8%**）等多个行业，代表了各类组织与专业人士的多元视角。

受访者群体还覆盖广泛的专业领域，包括会计与金融、银行与金融服务、业务支持、人力资源、法律、风险与合规、生命科学与工程、战略、项目与变革、销售与市场、供应链与采购以及科技；各领域占比因地区而异，与我们在当地深耕的专业市场保持一致。

研究发现反映的是我们受访者群体的经验与观点，解读时应结合调查样本的背景。地区性发现——尤其是基于雇主样本的发现——应结合相应的受访者基数一并考量。

以下资料概述了员工与雇主两组受访者的构成及主要人口统计特征。

员工受访者概况

- 所在地：受访者主要位于爱尔兰（**32%**）、日本（**19%**）和英国（**17%**），其余来自澳大利亚（**7%**）、新加坡（**6%**）和香港地区（**5%**）。
- 行业：占比最高的行业为金融服务（**21%**）、科技（**19%**）、咨询（**8%**）和制造业（**8%**）。
- 职业职能：受访者来自广泛的职能领域，以科技（**28%**）、会计与金融（**12%**）、市场与销售（**10%**）以及战略、项目与变革（**8%**）为主。
- 公司规模：占比最高的受访者来自拥有 **1,000** 名以上员工的大型企业（**41%**），其次是 **0–49** 名员工的小型组织（**25%**）。
- 年龄：受访者主要为 **45–54** 岁（**30%**）和 **35–44** 岁（**27%**），其次是 **25–34** 岁（**18%**）。
- 性别：**61%** 的受访者为男性，**34%** 为女性。
- 薪资：占比最高的薪资区间为 **30,000–49,999** 欧元（**19%**）和 **50,000–74,999** 欧元（**18%**）。

雇主受访者概况

- 所在地：受访者主要来自总部设于或经营于爱尔兰（**35%**）、英国（**19%**）、日本（**17%**）和澳大利亚（**15%**）的企业。
- 行业：占比最高的行业为金融服务（**20%**）、科技（**13%**）、制造业（**8%**）和教育（**8%**）。
- 职业职能：受访者主要来自人力资源（**38%**）、科技（**15%**）以及战略、项目与变革（**10%**）。
- 公司规模：占比最高的是拥有 **50–249** 名员工的中型组织（**31%**）和拥有 **1,000** 名以上员工的大型企业（**28%**）。
- 职级：受访者主要为管理层（**49%**）、高管/C 层级（**25%**）和人力资源负责人（**20%**）。



联系我们

AUSTRALIA

Level 9, 383 Kent Street,
Sydney, NSW 2000
+61 2 8986 3100
sydney@morganmckinley.com

CANADA

Unit 204, 107 Atlantic Ave,
Toronto, Ontario, M6K 1Y2
+1(437) 826 7900
toronto@morganmckinley.com

HONG KONG SAR

Suite 3407 Lippo Centre, Tower II 89,
Queensway, Admiralty, Hong Kong
+852 3907 3907
hk@morganmckinley.com

IRELAND

Cork

Penrose Dock Two, Alfred St,
Victorian Quarter,
Cork, T23 YY09
+353 21 2300 300

Dublin

Connaught House,
Burlington Road,
Dublin 4, D04 C5Y6
+353 1 4321 555
connect@morganmckinley.com

JAPAN

17th floor, Holland Hills Mori Tower,
5-11-2 Toranomon, Minato-ku, Tokyo
+813 4550 6560
+813 4520 5788
japan@morganmckinley.com

MAINLAND CHINA

Unit 3102 - 3104, Level 31, K. Wah Centre,
1010 Middle Huaihai Road, Xuhui
District, Shanghai 200031

嘉华中心 31 层 3102–3104 单元，

徐汇区淮海中路 1010 号

上海，200031

+86 21 60700488
shanghai@morganmckinley.com

SINGAPORE

1 Raffles Place,
#47-02 One Raffles Place Tower 1,
Singapore 048616
+65 6818 3188
singapore@morganmckinley.com

UNITED KINGDOM

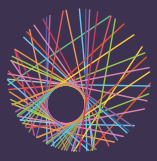
Bristol

4th Floor, Spectrum Building,
Bond Street, Bristol, BS1 3LG
+44 11 7944 0600
southwest@morganmckinley.com

London

15 Fetter Lane,
Holborn, London, EC4A 1BW
+44 20 7092 0000
london@morganmckinley.com

为您的人才战略赋能。
我们随时助您超越自我



Morgan McKinley
Part of Org Group

开始搜索