

CBI

汇讯

雇员风险管理月刊

2026年10月刊

呈送真相 | 确立诚信

香港 HONG KONG
北京 BEIJING
上海 SHANGHAI
广州 GUANGZHOU
西安 XI'AN
深圳 SHENZHEN
槟城 PENANG
伦敦 LONDON

目 录

CONTENTS

本 月 热 点

汇 华 分 享

行 业 资 讯



老干妈AI质检：600人减到48人，被替代的员工去哪了？

10月13日，“79岁老干妈陶华碧用AI一年赚54亿”登上热搜。老干妈2025年营收54亿元，创历史新高。AI视觉质检系统上线后，拣椒工人从600多人精简至48人，不良率降至0.02%。

但552名被替代员工的去向，官方至今未公开说明。参保人数数据倒是很诚实：2023年1783人，2024年941人，2025年740人，两年砍掉近六成。

想起一句话：**淘汰人的从来不是年纪，是工具。**

但这句话只说了一半。工具淘汰人，是事实。工具淘汰人之后，企业有没有义务交代人的去向，是另一回事。

一、拣椒工和新岗位之间，隔着一堵墙

老干妈2026年的招聘公告还挂着：储备车间主任、设备操作工，要求机电一体化、食品工程专业。原来那批拣椒工，够不上。

不是不愿意学，是现实不允许。一个四十九岁的农村妇女，上有老下有小，你让她脱产半年学机电，不现实。

绝大多数拣椒工属于季节性劳务用工，不在正式编制里。 岗位消失，合同到期不续签。这批人连裁员补偿都未必拿得到，悄无声息就走了。

她们去了哪里？有人去了贵阳周边其他食品厂继续干流水线，有人转去服务业，有人打零工。听着都有去处，但收入稳不稳定、有没有社保，是另一回事。

这不是“转岗通道没设计好”，是“转岗通道根本不存在”。 新岗位和被替代的人之间，隔着一道学历、年龄和技能的墙。喊两句“加强培训”，拆不掉。

二、AI省下的钱，有没有算过“人的账”

老干妈参保人数从2915人降到740人，四年少了2175人。AI系统带来的新岗位——设备维护、算法调试——加起来可能只有几十个。**减员和增岗之间，数量级完全不对等**。

那HR能做什么？

第一，算清“人的账”。 省下的千万级人力成本里，有没有拿出一部分做转岗培训或补偿安置？目前没有任何公开信息。HR有责任把这笔账摆上桌面。

第二，承认“转不了”也是一种答案。 不是所有人都能转型。诚实地做补偿、做推荐、做过渡期安排，比画一个够不着的饼更负责任。

第三，把时间差纳入规划。 技术替代是瞬间的，人的适应是缓慢的。HR的工作不是阻止替代，是在替代发生前，给被替代的人留出过渡的时间和资源。

三、更深一层：工具背后，有一个更残酷的真相

552个拣椒工的去向，不是一个企业的“安置责任”问题，是一个**结构性转型的缩影**。技术进步淘汰人的速度，正在超过社会吸收人的速度。

马克思在《资本论》里有一个判断：机器本身是进步的，但在资本逻辑下，它沦为“资本家榨取剩余价值的重要工具”。 当资本有机构成不断提高——机器设备占比越来越高、雇佣工人占比越来越低——为追求更高利润，资本会持续减少雇佣劳动力的数量。老干妈省下的552个拣椒工，就是这支“产业后备军”的一部分。她们不是消失了，是从“有岗位的工人”变成了“等待被重新雇佣的劳动力”。而在这个等待过程中，她们没有议价权。

凯恩斯1930年就提出了“技术性失业”这个概念。 他的原话是：“失业源于我们发现了节约使用劳动的手段，而速度超过了我们为劳动找到新用途的速度。”但他当时是乐观的，认为这只是“调整期的暂时失调”。历史确实多次验证过这种乐观：汽车取代马车，创造了机械师、加油站工人；ATM机普及，银行柜员数量不降反升。**但AI时代的乐观需要打一个问号**。 ATM机没有拆掉银行柜员的桥，但AI视觉质检拆掉了拣椒工的桥。拣椒工不会变成设备维护工程师——不是不愿意，是那道学历和年龄的墙，走不过去。

扬尼斯·瓦鲁法基斯——前希腊财政部长——2024年写过一个更冷酷的判断：AI对劳动力市场的冲击，和蒸汽机、传统工业机器人有本质区别。 过去，汽车取代马匹创造了大量新岗位，服务业也吸收了制造业萎缩释放的劳动力。但AI是历史上第一次，**在制造业和服务业同时摧毁岗位，而且摧毁的速度超过创造的速度。**

三个判断，指向同一个问题：**如果“长期”太长，那些等不起的人，谁来管？**

HR能做的，是在企业这一层把“人的账”算清——补偿、过渡、转岗，哪怕只是诚实地承认“转不了”。但更大的账，是企业之外的制度设计：再分配机制、过渡性保障、技能重塑的公共投入。企业管不了全部，但企业至少可以选择：**是把省下来的钱全装进利润，还是留出一部分，给那些被工具请出去的人一个体面的退场。**

回到那句话：**淘汰人的从来不是年纪，是工具。**

技术进步的账，不能只算营收那一面。



背调案例：五名证明人、两段履历，牵出同一张“虚构网络”

当证明人身份本身成为最大的风险信号

五个证明人，两段履历，实名核对全部一致——表面上看，这是一次毫无瑕疵的背景调查。但当核查从“实名确认”推进到“身份验证”，问题逐步浮出水面：五名证明人最终均无法核实身份，其中一人被确认身份造假。更值得关注的是，同一个人的身份，横跨两段不同的履历出现。这背后，是一条完整的造假网络。

一、案例背景



候选人李某（化名）应聘某互联网企业技术管理岗位，提供了两段相关工作经历：

1. 最近段：卓某公司（派遣至阿某公司）
2. 较早段：亿某公司（派遣至阿某公司）

两段工作均为派遣性质，最终均被派遣至阿某公司工作。在背调信息确认阶段，李某表示两段工作均不可自主核查，理由为派遣性质，并提供以下证明人：

3. 现雇主段：人事王某、上级阚某、同事徐某——三人均实名核对一致
4. 前雇主段：上级王某、同事王某——两人均实名核对一致

经初步实名核对，五人全部一致。但从自主核查的第一步开始，问题就逐步暴露。

二、核查过程

（一）现雇主段：从“无法验证”到“身份造假”

核查首先从人事王某切入。我司通过多种渠道，均未能外部验证王某为卓某公司的员工。致电联系时，该人事表示“因公司原因，无法提供工作邮箱进行身份验证”。与此同时，上级阚某和同事徐某均表示“不认识人事王某”——如果王某确为该公司人事，同部门的上级和同事不可能不认识她。

李某随后提供了阿某公司的办公软件截图作为佐证。但截图存在明显瑕疵：水印位置稀疏，内容仅有“阿某”三个字，既无证明人信息，也无候选人信息。这类材料不符合正常使用习惯，我司不予采信。

我司再次要求李某提供证明人的工作邮箱以供进一步核实。李某改口称“阚某和王某为阿某正编，无法提供工作邮箱”，仅同意提供同事徐某的工作邮箱。我司向该邮箱发送验证邮件，未收到回复。李某随后通过邮件回复称“外发邮件被公司邮箱拦截”。

关键突破出现在外部渠道。我司通过王某的手机号在飞书上搜索，发现其认证公司为“且某询”——而非候选人声称的卓某公司或阿某公司。进一步通过微信公众号搜索“且某询”，找到“且某院”公众号，其2026年的“AI数据训练师”课程中有一位化名“阿某”的AI训练导师。该导师的个人肖像，与王某在支付宝及飞书的头像为同一人——但与王某提供给李某的钉钉头像不是同一人。同一个人，两张不同的脸。

为进一步确认，我司添加了“且某院”的客服微信。对方在介绍课程过程中主动提到一位北京的主讲老师“阿某”，称该老师“刚刚从追某离职，再上一份工作是在字某，目前是且某院的AI训练师负责人”。而在此之前，我司电话联系王某时，对方明确表示自己“仍在阿某就职”。

矛盾由此形成：候选人提供的“人事王某”自称仍在阿某就职，但我司从第三方独立渠道了解到，该人员的真实身份指向另一家公司。人事王某的身份被确认造假。

基于这一结论，我司对阚某和徐某的身份同步产生怀疑。李某无法补充任何有效材料证明这两位证明人的身份。最终，现雇主段的三名证明人全部按“证明人身份无法核实”出具。



（二）前雇主段：飞书搜索牵出同一关联公司

前雇主段同样问题重重。候选人提供了上级王某和同事王某，两人实名核对一致，但外部材料同样无法通过验证。候选人仅提供同事王某的外部材料（阿某公司截图），未提供上级王某的任何材料。提供的外部材料同样是阿某公司的截图，但水印位置存在偏差，内容仅有“阿某”三个字，信息极度稀疏——与现雇主段的截图存在同样的严重瑕疵，我司不予参考。

在我司追问邮箱或同意自主寻找核实时，候选人同意自主寻找但始终未补充任何工作邮箱。我司多次自主寻找该公司，致电官网座机未接通，通过其他渠道联系到亿某公司人事，对方表示“公司主体下有多个分公司，各分公司系统不互通”，无法查询候选人信息，也无法推荐相关人事。

关键发现同样出现在飞书搜索。我司通过候选人提供的上级王某的手机号在飞书上搜索，发现其对应公司为“且某询”——与现雇主段人事王某在飞书上搜索到的公司完全一致。前一段工作的“上级”和现在的“人事”，在飞书上指向了同一家公司——而这家公司，与候选人声称的任何雇主都没有关联。

最终，由于自主寻找人事始终无法联系，候选人也未补充其他身份材料，加之现雇主段人事王某的身份已确认造假，且该造假身份的王某与前雇主段上级王某在飞书上搜索到的公司均为“且某询”，我司对这两位证明人的身份均存疑。前雇主段的两名证明人身份最终按“证明人身份无法核实”出具。



三、案例启示

本案最值得关注的，不是单个证明人的身份造假，而是整个证明体系的系统性虚构——五名证明人、两段履历、看似独立的验证路径，实际全部指向同一个虚构网络。

案件的突破口来自跨段交叉比对。当现雇主段的人事和前雇主段的上级，在飞书上搜索到同一家与候选人声称的雇主毫无关联的公司时，整个造假网络的关联性暴露无遗。

多渠道独立交叉验证同样关键。飞书搜索、微信公众号信息、第三方客服口述——多个独立信源最终汇聚到同一条真相链上，构成了无法辩驳的证据闭环。

此外，低质量截图佐证本身就是危险信号。两段经历中提供的阿某公司截图，均存在水印稀疏、无候选人或证明人信息、位置偏差等问题，明显不符合正常使用习惯，反映出佐证材料是刻意准备的。

证明人口径矛盾也是致命破绽。人事王某在电话中自称仍在阿某就职，但通过外部独立渠道了解到的真实身份却是另一家公司的人员。这种信息差，正是系统性造假的典型特征。

汇华语录

背景调查的核心，不止于“证明人说了什么”，更在于“证明人本身是否真实存在”。
对HR而言，核查证明人必须同时满足两个条件：“实名一致”和“确为该任职公司员工”，二者缺一不可。当遇到证明人无法提供工作邮箱验证、截图材料质量低劣、多个证明人之间存在跨段交叉关联时，恰恰值得高度警惕——这些信号，可能指向一个更大的造假网络。

风险识别要点

常见造假形式包括：虚构证明人身份、冒名顶替在职员工、伪造社保/个税/离职证明、P图办公系统截图、编造共事经历。专业造假团队可配合接听背调电话、伪造全套材料，单纯电话访谈很容易被蒙蔽——背调过程中务必仔细认真判断。



行 业 资 讯

《2026年三季度人才市场热点快报》

2026年三季度，招聘市场延续以新质生产力为引领的驱动格局，并在此基础上涌现出新的亮点：养老/看护行业以43.9%的职位数同比增速登顶全行业，养老服务成为人才市场新的增长引擎；新材料、大数据、人工智能等新质生产力行业招聘保持较快增长，继续充当人才需求的稳定支撑。与此同时，2027届毕业生进入秋招求职季，应届生的招聘与求职情况成为三季度人才市场的热点。

00

核心发现

- 三季度人才市场：新质产业继续引领，养老服务增速登顶
- 养老/看护：以43.9%的职位数同比增速领跑全行业，银发经济成最快增长引擎
- 大数据：以10.2%增速居招聘增长行业前列，数据要素价值加速释放
- 新材料等新质行业：新材料、航空航天、人工智能、新能源等招聘延续较快增长
- 新质技术人才缺口突出：临床研究/试验岗位需供比4.6:1
- 秋招季应届生供需：招聘求职双活跃，新质赛道加速吸纳
- 应届生招聘与投递规模TOP行业：软件/IT服务、互联网、集成电路位列供需前五
- 应届生招聘与投递增速TOP行业：新质与民生赛道全面走强，专用设备投递增速75%
- 应届生招聘增速领先职业：数据、芯片、AI等技术岗需求旺盛，AI工程师起薪1.8万
- 亮点行业的专业分布：机械电气等理工专业为主要来源，勾勒应届生求职“专业地图”

01

三季度人才市场：新质产业继续引领，养老服务增速登顶

三季度，招聘增长较快的行业整体延续新质生产力引领的驱动格局，并在此基础上涌现出新的亮点。一方面，新材料、大数据、人工智能等新质生产力相关行业保持较快增长，继续充当人才需求的稳定支撑；另一方面，养老服务等民生行业招聘快速扩张，成为人才市场新的看点。

养老/看护：以43.9%的职位数同比增速领跑全行业，银发经济成最快增长引擎

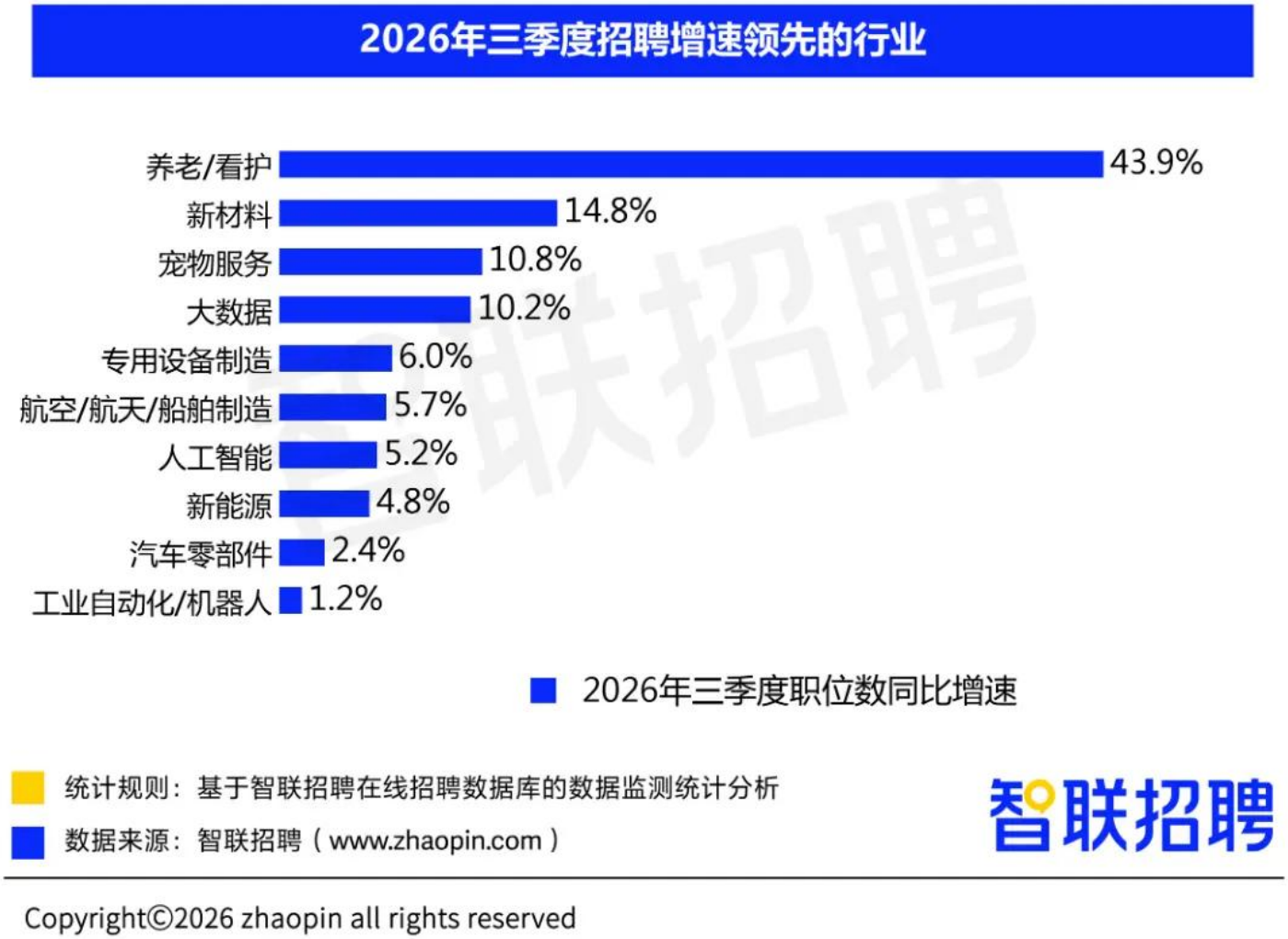
三季度数据显示，养老/看护行业以43.9%的职位数同比增速位居所有行业第一。随着我国人口老龄化进程加快，养老服务需求持续释放，养老护理人才需求明显上升，护工、护士等岗位招聘显著扩张。养老服务业有望进一步吸纳相关专业人才，护理、老年照护等专业毕业生也将迎来更多就业机会。

大数据：以10.2%增速居招聘增长行业前列，数据要素价值加速释放

三季度，大数据行业以10.2%的职位数同比增速位居招聘增长行业前列。大数据行业中招聘量较大的职业包括：数据标注/AI训练师（职位数占比7.2%）、数据采集（4%）、JAVA工程师（2.9%）、运维工程师（2%）等。随着各行业数字化转型深入推进、数据要素价值加速释放，数据采集、数据挖掘等岗位需求持续增长，大数据相关技术人才需求也将持续释放。

新材料等新质行业：新材料、航空航天、人工智能、新能源等招聘延续较快增长

新质生产力行业方面，新材料行业三季度招聘职位数同比增长14.8%，伴随新能源、航空航天等下游应用持续扩大，材料研发、工艺、检测等岗位需求加快释放。专用设备制造（职位数同比增速6.0%）、航空/航天/船舶制造（5.7%）、人工智能（5.2%）、新能源（4.8%）、汽车零部件（2.4%）、工业自动化/机器人（1.2%）等行业亦保持增长，反映制造业智能化、高端化转型持续推进。此外，宠物服务行业以10.8%的职位数同比增速继续保持活跃，“它经济”热度延续。



Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

新质技术人才缺口突出：临床研究/试验岗位需供比4.6:1

从职业招聘看，数据显示，三季度招聘需求同比增长且存在人才缺口的职业，仍主要集中在新质生产力相关领域。

其中，临床研究/试验岗位缺口最为突出，以42.0%的职位数同比增速位居前列，需供比高达4.59，即每个求职者对应约4.6个招聘岗位，与创新药研发及临床试验加快推进密切相关；芯片工程师（职位数同比增速18.1%，需供比1.80）、汽车设计/制造工程师（增速18.1%，需供比1.74）、人工智能工程师（增速13.3%，需供比1.53）处于人才紧缺区间；机械设计/制造工程师（增速6.8%，需供比1.46）、生物/医药研发（增速5.2%，需供比1.15）、电子/电器/自动化工程师（增速1.7%，需供比1.28）等岗位招聘亦保持增长且面临人才短缺。总体来看，硬科技和先进制造领域的这些技术岗位普遍存在人才缺口，反映其对高技能人才的持续需要。

2026年三季度招聘增长且存在缺口的亮点职业		
职业	职位数同比增速	需供比
临床研究/试验	42.0%	4.59
芯片工程师	18.1%	1.80
汽车设计/制造工程师	18.1%	1.74
人工智能工程师	13.3%	1.53
机械设计/制造工程师	6.8%	1.46
电子/电器/自动化工程师	1.7%	1.28
生物/医药研发	5.2%	1.15

统计规则：基于智联招聘在线招聘数据库的数据监测统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

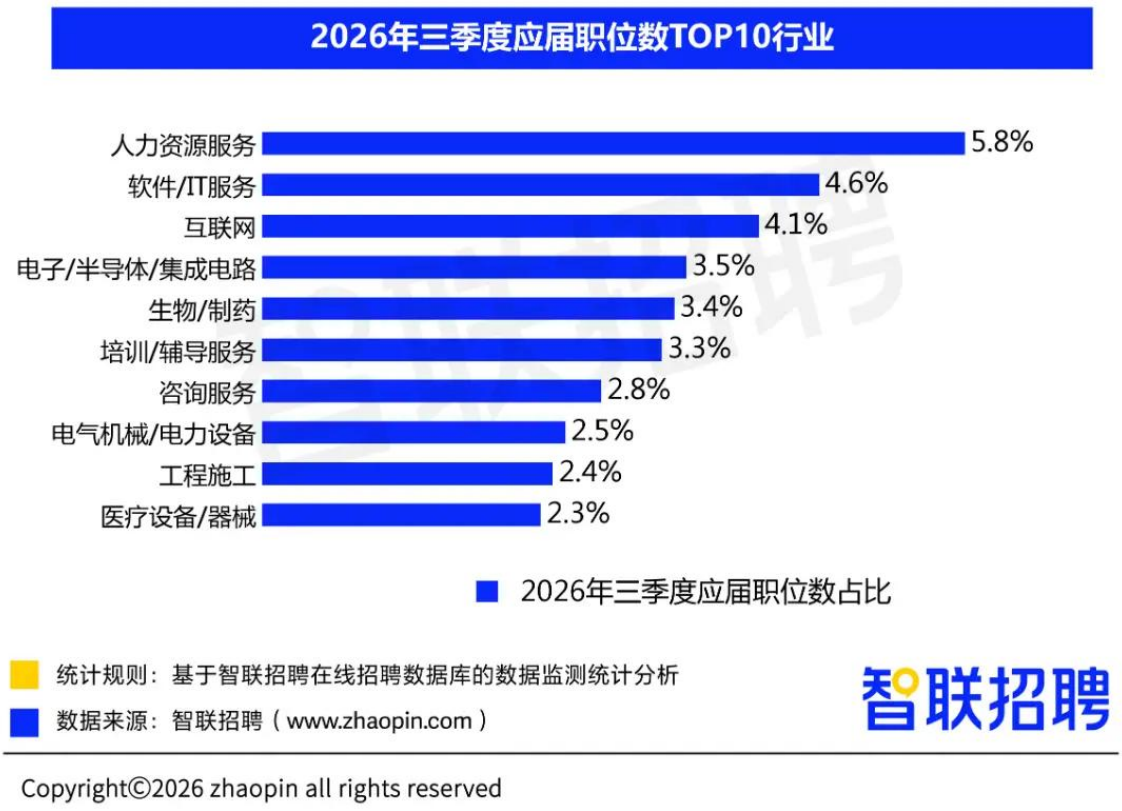
02

秋招季应届生供需：招聘求职双活跃，新质赛道加速吸纳

当前正处于2027届毕业生秋招旺季，三季度应届生招聘与求职均保持热度，供需格局与产业转型方向高度相关，成为三季度人才市场的热点。

应届生招聘与投递规模TOP行业：软件/IT服务、互联网、集成电路位列供需前五

从行业的招聘量看，数据显示，三季度应届职位数占比较高的行业包括人力资源服务（应届职位数占比5.8%）、软件/IT服务（4.6%）、互联网（4.1%）、电子/半导体/集成电路（3.5%）、生物/制药（3.4%）等。从行业的应届生投递量看，应届生投递较为集中的行业为软件/IT服务（应届生投递量占比7.0%）、电子/半导体/集成电路（4.6%）、人力资源服务（4.3%）、互联网（3.9%）、生物/制药（3.5%）等。整体来看，应届生招聘与投递集中度较高的行业较为一致，包括软件/IT、互联网、电子半导体、生物制药等数字与硬科技行业，以及人力资源等专业服务行业，构成应届生求职的主要赛道，供需呈现“软硬交织、科技与服务并重”的格局。

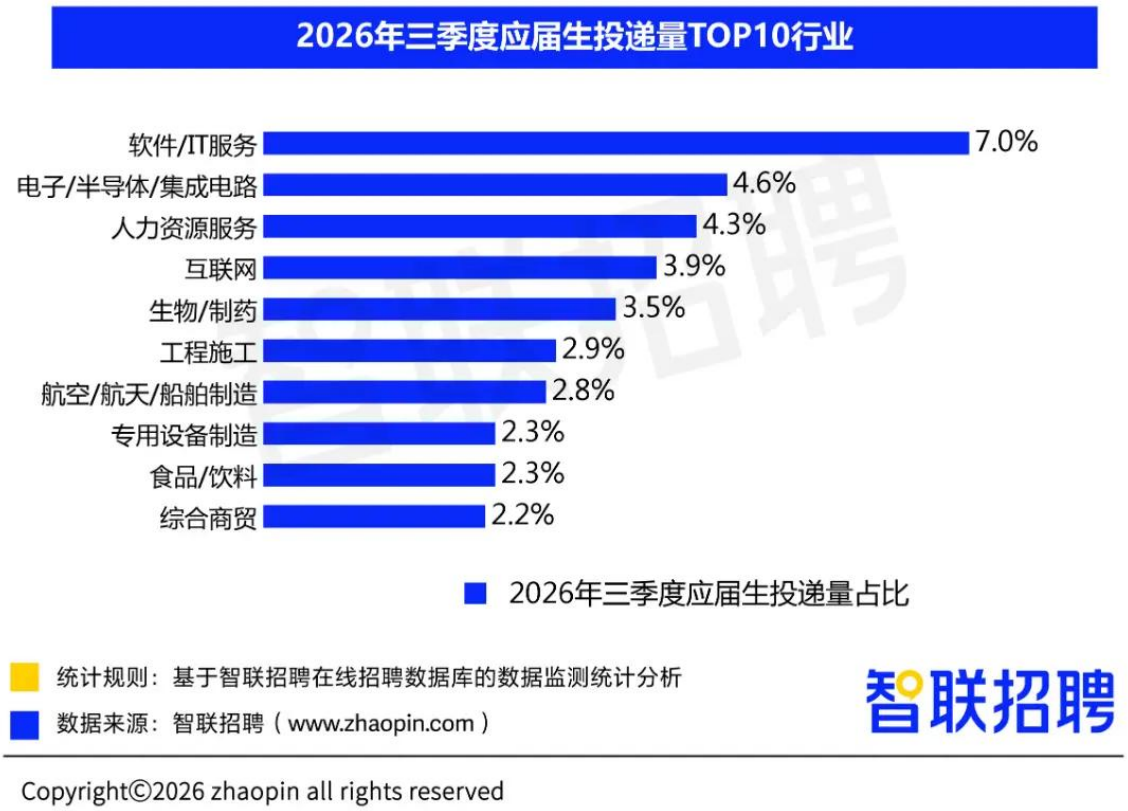


统计规则：基于智联招聘在线招聘数据库的数据监测统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved



Copyright©2026 zhaopin all rights reserved



Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

应届生招聘增速领先职业：数据、芯片、AI等技术岗需求旺盛，AI工程师起薪1.8万元

从职业看，三季度应届职位数增速领先的职业集中在数据、芯片、AI、医药研发等技术方向。数据工程师以57.4%的应届职位数同比增速位居榜首，平均招聘月薪10882元；临床研究/试验（50.6%）紧随其后，月薪9503元；芯片工程师应届职位数增长43.6%，月薪14527元；人工智能工程师增长36.9%，月薪17775元，是本季度应届岗位中薪酬较高的职业之一。产品经理（29.8%）、生物/医药研发（17.4%）、化学研发/分析（15.5%）、工程安全/工程质检（15.5%）、通信及硬件研发（12.9%）、软件研发（8.1%）等职业应届岗位亦保持较快增长。

数据、芯片、AI等技术岗位对应届生需求旺盛，一方面源于AI产业从模型开发走向应用落地、企业加快数字化转型，带动底层数据与算法人才缺口扩大；另一方面，这些技术岗位更看重学习能力与创新力，企业倾向于提前储备并培养年轻人才，为应届生进入新质赛道提供了入口。

2026年三季度应届职位数增速领先的职业

职业	应届职位数同比增速	平均招聘月薪（元）
数据工程师	57.4%	10882
临床研究/试验	50.6%	9503
芯片工程师	43.6%	14527
人工智能工程师	36.9%	17775
产品经理	29.8%	8737
生物/医药研发	17.4%	11474
化学研发/分析	15.5%	9283
工程安全/工程质检	15.5%	7012
通信及硬件研发	12.9%	13469
软件研发	8.1%	14169

统计规则：基于智联招聘在线招聘数据库的数据监测统计分析

数据来源：智联招聘（www.zhaopin.com）

智联招聘

Copyright©2026 zhaopin all rights reserved

总的来看，2026年三季度人才市场延续活跃态势，招聘增长总体仍以新质生产力引领为主线，养老服务、大数据等行业则提供了新的增长看点。当前正值2027届毕业生秋招求职季，招聘与投递双活跃，新质与民生赛道加速吸纳应届生，数据、芯片、AI等技术岗位对应届生需求旺盛，为毕业生提供了更加多元的就业选择。对求职者而言，紧贴产业转型方向、聚焦技术类与民生类岗位，将获得更多就业机会。

资料来源：智联招聘

感谢您的观看

中国咨询热线

021 – 53029680

marketing@chinacbi.com

www.chinacbi.com

汇华(北京)信息咨询服务有限公司

CBI (Beijing) Business Information Limited