

HRTECH MONTHLY WATCH • 2026 年 9 月

AI进入“证据时代” 从 Product Demo 到 Income Statement

企业HR必须关注的五个变化

基于全球HR上市公司TOP10、中国大陆HR上市公司TOP10与2026年8月全球HR科技投融资数据，系统解读AI商业化、供应商稳定性、Workforce Architecture与企业HR采购标准的变化。

全球TOP10 • 2026年9月

+20% 单月总市值涨幅

合计 4113.8 亿美元；头部四家合计占约 89%



Recruit 单月+39.1%，头部集中度进一步提升

中国TOP10

808.6亿元

剔除BOSS后其余九家合计-3.1%

8月融资

16起

总额超1.4亿美元，早期项目占比37.5%

执行摘要 | 本月最重要的判断

9月三组数据共同指向一个阶段性转折：HR AI 正从“产品发布周期”进入“业务结果和财务验证周期”。

本月核心判断

2026年下半年，HR AI 正式进入“证据时代”。市场不再只奖励“有 AI”，而开始奖励 AI 已经带来的新增收入、利润率改善、错误减少、人工替代与业务结果。对企业 HR 而言，采购逻辑也必须从 Feature Economy 转向 Outcome Economy。

三组数据给出的共同信号

全球HR上市公司TOP10

4113.8亿美元

单月约+20%

中国HR上市公司TOP10

808.6亿元

剔除BOSS后-3.1%

8月全球HR科技融资

16起 / 1.4亿美元+

早期项目37.5%

企业HR必须关注的五个变化

- 01 AI 产品进入“财务验证期”，采购必须进入“结果验证期”。
- 02 AI 从 HR workflow 继续向劳动力本身扩展，Human + Agent + Robot Workforce 开始成为现实议题。
- 03 AI 越深入，Payroll、Core HR、员工主数据和权限体系越重要。
- 04 供应商市场快速分层，Vendor Viability 与退出迁移能力必须进入采购标准。
- 05 企业需要从“AI 项目管理”升级到持续运行的 AI Workforce Operating Model。

给CHRO/HRD的一句话

不要把 2027 年的 AI 预算写成“采购更多 AI 工具”，而应写成：用可验证的业务结果，重构 1-2 个真实 HR 流程，并建立一套可持续的人机协同治理机制。

来源：HRTechChina 2026 年 9 月全球/中国市值 TOP10 与 2026 年 8 月全球 HR 科技投融资月报。

01

数据范围与阅读方法

本报告不是投资研究，而是把资本市场和一级市场信号转化为企业 HR 的采购、流程、治理与组织判断。

本期数据由三部分构成。第一，全球 HR 上市公司 TOP10 用于识别成熟商业模式、平台集中度与 AI 商业化进度；第二，中国大陆 HR 上市公司 TOP10 用于观察本地供应商分化、利润质量与持续经营能力；第三，2026 年 8 月全球 HR 科技投融资用于识别未来 6-18 个月最可能获得产品投入与创业资源的方向。

数据模块	统计口径	它回答什么问题
全球市值TOP10	截至2026年8月31日收盘附近；HRTech统一美元口径	哪些HR商业模式正在被重新定价？AI是否已进入收入、利润和现金流？
中国市值TOP10	截至2026年9月1日收盘；人民币口径	本地供应商是整体复苏还是结构分化？利润、现金流、AI商业化谁更重要？
8月融资月报	16起披露金额融资，总额超1.4亿美元；不含未披露金额、并购及退市事项	资本正在押注哪些新型劳动力、AI Agent与行业操作系统？

如何把资本数据转成企业HR判断

- 市值不是“谁值得买”，而是一个供应商商业模式、现金流、客户黏性与持续经营能力的外部信号。
- 融资不是“谁一定能成功”，而是未来产品供给、研发投入和市场教育会在哪里加速的前置信号。
- 真正与企业HR相关的是：技术能否进入真实流程、能否稳定完成任务、是否可治理、是否可迁移，以及供应商能否持续交付。

阅读提醒

非美元上市公司的美元市值会受到本币股价、汇率与股本变化影响；BOSS直聘采用A类与B类普通股合并计算的全口径市值。投融资金额保留公开披露币种，不对欧元项目做强制换算。

全球 HR 上市公司 TOP10 | 9 月榜单

TOP10 总市值从约 3424 亿美元升至 4113.8 亿美元，一个月增加约 690 亿美元；但上涨并不平均，头部集中度进一步提升。

排名	公司	最新市值/美元	上期	约变化	本月价值逻辑
1	Recruit Holdings	1612亿	1159亿	+39.1%	人才网络+AI变现
2	ADP	1126亿	1060亿	+6.2%	Payroll/数据底座
3	Workday	478亿	396亿	+20.7%	Agent新增ACV
4	Paychex	447亿	416亿	+7.5%	Payroll ROI
5	Paycom	107亿	78亿	+37.2%	自动化+利润率
6	Randstad	83.3亿	75亿	+11.1%	招聘周期修复
7	Paylocity	82.8亿	74亿	+11.9%	现金流+成熟SaaS
8	BOSS直聘	81.7亿	76亿	+7.5%	招聘平台AI
9	Adecco Group	51.4亿	48亿	+7.1%	Agent-enabled人服
10	Robert Half	44.6亿	新入榜	—	招聘+咨询双引擎

榜单里的三个最重要数字

① Recruit 单月+39.1%；② Workday 重新超过 Paychex，AI 贡献超过 25% 的新增 ACV 成为关键变量；③ Recruit、ADP、Workday、Paychex 四家公司合计约 3663 亿美元，占 TOP10 约 89%。

来源：HRTechChina 《2026 年 9 月全球 HR 上市公司市值榜单解读》。

全球三个月趋势 | 这不是一次性反弹

从 5 月底到 8 月底，多种商业模式同时得到重估，但共同主线不是 “某个赛道上涨”，而是经营质量与 AI 商业化开始进入估值。

公司	5月底→8月底约变化	重估主线
Recruit	+65%	人才匹配网络+AI商业化
Paycom	+64%	自动化+高利润率
Randstad	≈+50%	招聘/灵活用工周期修复
Adecco	≈+40%	传统人服效率改善
Paylocity	≈+35%	自由现金流与资本回报
Workday	+32%	AI成为新增ACV来源
Paychex	+29%	Payroll刚需+量化ROI
ADP	+27%	Payroll/税务/数据基础设施
BOSS直聘	+24.5%	招聘网络+AI商业化

为什么“头部集中”比“全面上涨”更重要

Recruit 与 ADP 两家公司市值合计约 2738 亿美元，占全球 TOP10 约三分之二。一个掌握人才进入组织之前的全球匹配入口，一个掌握员工进入组织之后最核心的 Payroll、税务、福利与员工数据。AI 可以改变岗位数量与工作方式，但并不会取消“找到人”和“给人发工资、报税、做合规”这两类高频基础任务。

对企业HR意味着什么

核心系统和核心流程的长期价值来自“不可中断+高切换成本+高质量数据”，而不是 AI 功能数量。创新场景可以快速试点，但核心基础设施的选型要把持续经营、数据迁移与服务连续性放在更高优先级。

Recruit 与 ADP | 全球 HR 产业的两类“基础设施”

两家公司合计占全球 TOP10 约三分之二，却代表完全不同的护城河：人才交易网络与 Payroll/员工数据基础设施。

RECRUIT HOLDINGS：AI 不是削弱招聘平台，而是在提高平台变现能力

Recruit 从 5 月底约 977 亿美元升至 8 月底约 1612 亿美元，三个月新增市值超过 600 亿美元。其 FY2026 第一季度收入 1.0453 万亿日元，同比增长 18.9%；HR Technology 业务按美元计季度收入 28.58 亿美元，同比增长 20.9%，EBITDA+S 同比增长 80.6%，利润率达到 47.4%。Indeed 通过 Advanced Matching、AI-Generated Messages、Candidate Highlights、Interview on Demand 等能力，把平台从“卖职位曝光”推进到“卖匹配效率与招聘结果”。

企业采购信号

招聘平台的价值正在从流量规模转向“网络效应+数据+AI结果”。未来评估招聘平台时，应重点比较匹配质量、Time to Hire、候选人回复率、招聘成本与入职质量，而不是 AI 功能清单。

ADP：PAYROLL 仍是 HR 产业最稳的防御性资产

ADP 最新市值 1126 亿美元。FY2026 全年收入约 219 亿美元，同比增长 7%，并预计 FY2027 继续保持收入与 EPS 增长。ADP 已经把 AI Agent 嵌入 Payroll、HR、Talent、Compliance 和 Workforce Management 工作流，同时强化 Lyric HCM、Workforce Suite 及全球 Payroll。其核心价值不是“有 AI”，而是掌握了企业最不可中断的工资、税务、福利、员工记录与合规流程。

企业采购信号

AI 越深入工作流，对员工主数据、权限、审计和合规的要求越高。Core HR 与 Payroll 不会因为 AI 而变得不重要，反而会成为 Agent 能否安全运行的底座。

Workday、Paychex、Paycom | AI 开始用财务数字证明价值

本月最关键的变化，是头部企业开始用新增 ACV、自动解决率、错误纠正率与利润率说明 AI 真正创造了什么。

Workday

478亿美元 • +20.7%

FY2027 Q2 总收入 26.49 亿美元，同比 +12.8%；订阅收入+13.9%。AI 产品已贡献超过 25% 的新增 ACV，超过 5500 家客户使用至少一个 Workday 自研 Agent。

HR判断：Agent 可能成为传统 HCM SaaS 的第二收入曲线：Seat + Agent + Automation + AI Service。

Paychex

447亿美元 • +7.5%

WISE 已被超过 5 万家企业采用；约 90% 被识别的 Time 与 Pay Rate 错误在 Payroll 运行前被纠正；AI Agent 处理超过 35 万次交互，20% 以上无需人工介入。

HR判断：AI 从 Demo 进入 ROI：准确率、自动解决率与处理速度开始成为采购语言。

Paycom

107亿美元 • +37.2%

Q2 收入 5.312 亿美元，同比+9.8%；Adjusted EBITDA 2.35 亿美元，同比约 +18.5%，全年指引中值利润率接近 46%。

HR判断：自动化不仅创造新收入，也可以通过减少服务和后台成本改善利润率。

采购标准正在被重写

过去问“有没有 AI”；现在要问：AI 带来了多少新增收入？减少了多少交付成本？形成了什么新的收费单位？客户愿意为它多付多少钱？企业 HR 自己的 PoC 也应该用同样的结果语言。

80-110 亿美元竞争区与传统人服 | 两类修复并存

Paylocity、Randstad、BOSS 直聘与 Adecco 的上涨说明：AI 并未让传统商业模式失效，但正在改变它们证明价值的方式。

公司	最新市值	本月信号	企业HR视角
Randstad	83.3亿美元	Q2多数市场恢复增长；招聘与灵活用工周期修复	制造、物流、护理、工程等场景仍存在真实人才瓶颈，AI无法替代供给本身。
Paylocity	82.8亿美元	FY2026收入+11%；自由现金流率24.2%；FY2027增速预期放缓	成熟HCM厂商进入“增长放缓但现金流更强”阶段，长期服务能力值得关注。
BOSS直聘	81.7亿美元	Q2收入+14.1%，MAU 7020万，付费企业客户720万，AI进入聊天/面试/匹配	招聘平台正从流量收费向AI效率与结果收费升级。
Adecco	51.4亿美元	Q2有机收入+5.6%；50%收入已Agent-enabled，年底目标提高至70%	传统人服的AI价值首先体现为Recruiter Productivity、Time-to-Deliver和成本效率。
Robert Half	44.6亿美元	重返TOP10；人才业务仍周期性，Protiviti提供咨询缓冲	“招聘+咨询”双引擎比单一招聘模式更具防御性。
Korn Ferry	跌出TOP10	9月1日完成约11亿美元收购AMS，业务扩展到RPO、Contingent Workforce等	排名下降不等于战略收缩；重大并购可能改变未来综合人才解决方案竞争格局。

行业结论

SaaS 通过 AI 卖新产品或提高 ARPU；传统人服首先通过 AI 减少 Cost-to-Serve、提高顾问生产率。不同商业模式会形成不同的 AI ROI，企业 HR 不能用同一套标准评价所有供应商。

全球 HR 资本市场正在形成“四层价值结构”

榜单排名变化的背后，是不同商业模式被用不同方式重新定价。

层级	代表公司	资本市场正在奖励什么	企业HR应关注什么
第一层·千亿俱乐部	Recruit / ADP	人才网络效应；Payroll与员工数据基础设施；不可替代性	核心平台能力、全球覆盖、数据质量、长期服务连续性
第二层·大型平台	Workday / Paychex	AI成为第二收入曲线；高频Payroll/HCM工作流	Agent治理、集成能力、ROI证据、收费模型变化
第三层·竞争活跃区	Paycom / Paylocity / BOSS / Randstad	利润率、现金流、招聘平台AI商业化、周期修复	采购性价比、产品路线、客户采用率、实施与服务能力
第四层·传统人服/咨询	Adecco / Robert Half / Korn Ferry	AI提升单位员工生产率；并购与服务组合升级	服务效率、行业经验、AI与人工交付的组合方式

企业HR的关键判断

“稳定性”与“创新性”不应被放在同一个轴上。核心 Payroll、HCM、员工数据平台的采购更重视持续经营、数据可迁移和服务连续性；AI Agent、员工体验和垂直 Workforce OS 可以采用小范围试点，用真实结果决定是否扩大。

采购组合建议

核心系统：High Stability + High Portability。创新应用：Small Pilot + Clear Exit。把两类项目分开治理，可以避免企业为了追求 AI 创新而承担不必要的核心业务连续性风险。

中国大陆 HR 上市公司 TOP10 | 9 月榜单

TOP10 总市值+5.2%看似延续修复，但剔除 BOSS 直聘后，其余九家公司合计反而下降 3.1%。

排名	公司	市值/人民币	月度变化	观察	分类
1	BOSS直聘	549.01亿	+9.6%	+48.1亿	在线招聘/AI商业化
2	外服控股	98.87亿	-4.7%	—	规模人服/现金流承压
3	北京人力	72.80亿	-6.5%	—	规模人服/利润承压
4	科锐国际	40.38亿	+2.0%	—	技术化人服/Agent
5	北森控股	20.04亿	-0.3%	基本持平	HR SaaS/AI应用
6	同道猎聘	9.91亿	+6.6%	—	中高端招聘/技术化
7	万宝盛华大中华	9.09亿	-2.3%	—	综合人服
8	人瑞人才	4.70亿	持平	—	灵活用工外包
9	优蓝国际	2.61亿	+18.6%	价格修复	蓝领招聘/就业服务
10	云学堂	1.16亿	-3.3%	—	企业培训/知识智能

同一份榜单，两种真相

TOP10 由 768.9 亿元升至 808.6 亿元，净增 39.7 亿元；BOSS 直聘单家公司却增加 48.1 亿元。也就是说，BOSS 新增市值超过整个 TOP10 净增量，其余九家合计由 268.0 亿元降至 259.6 亿元。

来源：HRTechChina 《2026 中国大陆地区 HR 上市公司市值 TOP10 | 9 月版》。

中国榜单的第一条主线 | BOSS 直聘“一超”进一步强化

BOSS 直聘占 TOP10 市值约 68%，本期上涨有经营基本面支撑，而非单纯情绪修复。

市值

549.01亿元

单月+9.6%

Q2收入

23.986亿元

同比+14.1%

平均MAU

7020万

同比+10.4%

付费企业客户

720万

过去12个月+10.8%

为什么这次上涨更有基本面支撑

BOSS 直聘 Q2 经营利润 8.632 亿元，同比增长 32.6%。GAAP 净利润同比大增，但其中包含被投资企业上市后产生的公允价值投资收益，因此更适合观察经营利润与调整后净利润。更重要的是，公司明确披露 AI 已经进入招聘全流程，包括 AI 主持或辅助聊天、AI 面试、匹配与招聘效率提升，初期商业化显示较大市场潜力。

它与 RECRUIT 正在走向相似的商业模式升级

两家公司都拥有职位、候选人、企业与互动数据形成的双边网络。AI 可以帮助平台把“卖职位和流量”进一步升级为“卖匹配效率、沟通效率和招聘结果”。这也是招聘平台在 AI 时代仍可能获得溢价的核心原因。

对企业招聘负责人的启示

未来采购招聘平台，不应只比较流量规模或 AI 功能，而应要求平台提供匹配质量、Time to Hire、候选人回复率、招聘成本、入职率与候选人体验等可验证结果。

中国榜单的第二条主线 | 规模增长不再自动换取估值

8月密集披露的半年报，把“收入规模”与“利润质量、现金流、技术杠杆”之间的差异暴露得更清楚。

公司	半年报/经营信号	资本市场反应	HRTech判断
外服控股	营收130.43亿元，同比+6.52%；扣非归母净利润2.51亿元，同比-0.24%；经营现金流-8.44亿元	市值-4.7%	收入增长不足以掩盖现金流与利润质量问题。
北京人力	收入225.12亿元，同比-0.79%；归母净利润4.10亿元，同比-49.56%；经营现金流-2.88亿元	市值-6.5%	规模已经证明，下一步要证明利润率、技术杠杆和高价值服务占比。
科锐国际	收入81.19亿元，同比+14.75%；归母净利润+19.72%；扣非净利润+25.81%	市值+2.0%	技术化人服路径较清晰，CRE Embedding与招聘Agent开始进入商业化。
北森控股	AI产品动作密集，资本市场反应有限	基本持平	AI产品发布不再自动换取估值，市场等待付费、续费、增购和现金流证据。
同道猎聘	中高端招聘与技术化持续推进	市值+6.6%	传统招聘平台若能转向数据、Agent和结果型收费，仍有重估空间。

企业采购信号

“大公司”不等于“低风险”，“小公司”也不等于“不能用”。企业应该把供应商分成核心系统与创新应用两类，并分别设置财务稳定性、数据迁移、服务连续性和退出机制门槛。

中国 HR 公司正在被分成四类定价

这比单纯看涨跌更重要，因为它直接对应企业 HR 未来面对的四类供应商。

类型	代表企业	市场要求	企业HR采购关注
平台型资产	BOSS直聘	用户规模、网络效应、数据、AI变现、股东回报	结果指标、算法治理、候选人体验、数据与网络效应
规模型人服	外服控股、北京人力、万宝盛华	利润率、现金流、高附加值业务占比	交付质量、服务团队稳定性、费率与数字化能力
技术化人服	科锐国际、猎聘、人瑞人才	Agent、数据平台、技术人才服务、结果型收费	技术与服务组合、实施能力、行业经验、ROI
HR SaaS/AI应用	北森、云学堂	付费、续费、增购、收入扩大与现金流改善	真实采用率、客户案例、数据迁移、持续经营与产品路线

为什么这张结构图对HR采购比市值排名本身更重要

不同类型供应商的优势与风险并不相同。平台型产品可能拥有最强网络效应，但需要额外关注算法公平与平台依赖；规模型人服更依赖交付团队与现金流；技术化人服要证明“技术杠杆”是否真正减少人工成本；HR SaaS/AI 应用则必须证明客户愿意持续付费，而不是只完成一次 PoC。

采购方法

不要用一张统一打分表评价所有供应商。先识别供应商属于哪一种商业模式，再为其设置对应的稳定性、结果与风险指标。

04

2026 年 8 月全球 HR 科技投融资全景

16 起融资，总金额超过 1.4 亿美元；最大单笔 3000 万美元。更重要的是，AI 正在从后台 HR 工具走向“劳动力本身”和生产运营一线。

融资事件

16起

覆盖种子前轮→E轮

总融资规模

1.4亿美元+

公开披露口径

最大单笔

3000万美元

Yardstik

早期项目占比

37.5%

3种子前+3种子

轮次	数量	观察
种子前轮	3	最早期AI原生创新持续出现
种子轮	3	与种子前合计占比37.5%
A轮	1	进入初步规模化验证
B轮	1	成熟场景继续获得资金
E轮	1	PayRewards等成熟企业获得追加资金
未披露	7	本月仍有较多非标准轮次/未披露轮次

本月最强共性主线

AI + 劳动力：一类公司增强人的能力（Yardstik、Flip），另一类公司直接补充新型劳动力（Avatar Robotics、Takt）；同时 conmeet、Neno 等“行业操作系统”让 HR 科技与产业运营边界进一步融合。

来源：HRTechChina 《2026 年 8 月全球 HR 科技投融资报告》。

8月融资金额 TOP10 标杆案例

从人才信任、一线员工体验到仓储机器人与行业操作系统，HR 科技的边界明显扩张。

#	公司	融资额	轮次	产品/场景
1	Yardstik	3000万美元	未披露	Human Trust Platform；持续人才信任验证
2	PayRewards	2800万美元	E轮	企业支付与员工激励/奖励平台
3	Flip	2500万美元	未披露	面向一线员工的AI原生体验平台
4	Arintra	2500万美元	B轮	医疗收入保障AI平台
5	Takt	925万美元	A轮	仓库劳动力管理；整合人、自动化和机器人数据
6	Neno	660万欧元	种子轮	原生AI财税后台套件
7	conmeet	600万欧元	种子轮	建筑贸易行业AI中央操作系统
8	Avatar Robotics	650万美元	种子轮	人形机器人+全球操作员；工业劳动力池
9	Wayy.ai	200万美元	种子前轮	AI销售自动化；虚拟AI联合创始人
10	Guideless	100万欧元	种子前轮	AI软件培训与运营知识平台

为什么这些公司越来越不像“传统HR软件”

Takt 直接管理仓储劳动力、自动化与机器人；Avatar Robotics 构建人形机器人劳动力池；conmeet 把订单、排程、开票整合进建筑行业 OS；Neno 进入财税后台。HR 科技正在从“管理员工信息”走向“参与工作如何被完成”。

8 月投融资的四条主线

一级市场正在同时押注“增强人的能力”和“补充新型劳动力”，这会直接改变 HR 未来的管理边界。

01 AI从“提效工具”走向“劳动力本身”

Yardstik、Flip 仍在增强人的工作；Avatar Robotics、Takt 则让 AI 与机器人直接承担生产任务。AI 不再只帮助员工，而开始成为 Workforce 的一部分。

02 资本同时押注“增强人”与“补充新劳动力”两条路径

市场尚未押注单一方向。企业内部更可能形成混合结构：员工、外包、Agent、机器人共同完成工作。

03 “行业操作系统”让HR科技与产业运营深度融合

conmeet、Neno 等公司把 AI 嵌入建筑、财税等垂直流程。未来 HR Technology 越来越可能演变为 Work Technology。

04 早期项目近四成，创新仍活跃但风险更分散

3 起种子前轮+3 起种子轮说明资本愿意继续押注 AI+HR 创新；但对企业采购者而言，早期产品更需要小范围试点、清晰退出与数据可迁移。

对企业HR的直接影响

未来 Workforce Planning 需要逐渐把 Human + Contractor + Agent + Robot 纳入同一个框架：谁完成工作、谁拥有权限、谁对结果负责、何时转人工、如何记录和审计，将成为新的管理议题。

05

跨市场综合判断 | 从 Product Demo 到 Income Statement

把全球榜单、中国榜单与融资市场放在一起，可以看到“成熟商业化”“本地验证”“未来创新”三个不同时间尺度。

观察窗口	正在发生什么	代表信号	企业HR应该怎么用
全球上市公司	AI已经进入新增收入、利润率、交付成本和现金流	Workday AI>25%新增ACV；Paychex量化自动解决率；Recruit HR Tech利润率47.4%	用Business Outcome评价成熟AI供应商
中国上市公司	从产品发布进入商业化与利润质量验证	BOSS商业化增强；科锐利润增速高于收入；规模型人服受现金流和利润约束	同时看创新速度与持续经营能力
全球一级市场	资本押注Digital Labor、Frontline、Robotics与Industry OS	Avatar Robotics、Takt、Flip、conmeet	把融资当作未来6-18个月产品供给的“雷达”，不是采购结论

本月分水岭：Feature Economy → Outcome Economy

2024-2025 年，HR 科技行业大量展示“AI 能做什么”；进入 2026 年下半年，头部公司开始回答“AI 为客户带来了什么结果、为供应商带来了多少收入和利润”。这不仅改变资本市场，也会改变企业预算审批：AI 项目需要从“创新试点”进入“经营结果”。

四个新的采购追问

- 1) AI 带来了多少新增价值？ 2) 减少了多少人工与交付成本？ 3) 能否形成新的收费单位？ 4) 客户愿意为它多付多少钱？

企业 HR 必须关注的五个变化 | 总览

以下五个变化不是行业概念，而是会直接改变 2027 预算、供应商评估、流程设计、数据治理和 HR 团队能力建设。

01 AI进入财务验证期

从“有AI”转向“AI创造了什么结果”；PoC必须定义Baseline、目标指标与退出条件。

02 AI扩展到劳动力本身

企业开始面对Human + Contractor + Agent + Robot的混合 Workforce。

03 Core HR底座价值上升

Agent需要可信员工数据、权限、接口、合规与审计；基础系统成为AI运行前提。

04 Vendor Viability进入采购标准

核心系统要看持续经营、数据迁移、SLA与退出；创新应用要Small Pilot + Clear Exit。

05 从AI项目到AI Workforce Operating Model

定义谁拥有流程、哪些任务AI可执行、何时转人工、如何衡量与追责。

管理层讨论建议

把这五项作为下一次 HR 领导团队讨论议程：哪些是我们已经发生的问题？哪些会影响 2027 预算？哪些必须由 HR、IT、法务、采购和业务共同建立规则？

1

变化一 | AI 进入“财务验证期”

采购也必须从“功能验证”进入“结果验证”。

为什么现在发生变化

Workday、Recruit、Paychex、Paycom 等公司开始公开 AI 带来的新增 ACV、平台变现效率、自动解决率、错误纠正率和利润率改善。资本市场之所以重新定价，不是因为它们“终于有了 AI”，而是因为 AI 开始进入收入、成本和利润表。

企业 POC 应该从“DEMO 验收”改成“业务结果验收”

指标维度	建议Baseline	试点结束要回答什么
效率	现有流程人均耗时、处理量、SLA	每个任务节省多少时间？能否稳定扩大处理量？
质量	错误率、重做率、人工抽检结果	AI是否降低错误？是否出现新的系统性偏差？
成本	人工成本、外包成本、软件成本	总成本是否下降？AI算力/服务成本是否被忽略？
业务结果	Time to Hire、一次解决率、员工满意度等	结果是否改善？改善是否能归因于AI？
治理	人工接管率、投诉、敏感事件	哪些场景必须转人工？有没有可审计记录？

HRTech建议

任何 AI PoC 在启动前必须写清三件事：Baseline、成功阈值、退出条件。无法定义这三项的试点，不应该直接进入大规模采购。

2

变化二 | AI 从“工作流”扩展到“劳动力本身”

Workforce Architecture 开始比“AI 工具清单”更重要。

融资市场已经出现三类新型劳动力形态

形态	代表案例	对企业意味着什么
增强人的能力	Yardstik、Flip	提高信任验证、员工体验、信息获取与一线执行效率。
补充数字/机器人劳动力	Avatar Robotics、Takt	Agent和机器人直接承担工作任务，并与人类员工协同。
行业操作系统	conmeet、Neno	AI不仅服务HR，而是进入排程、订单、财税等业务流程。

未来Workforce Planning需要新增的对象

- 正式员工与小时工
- 外包人员与专业服务商
- AI Agent与自动化流程
- 机器人与设备
- Human-in-the-Loop审核角色

新的管理问题

Agent 有没有身份？权限如何配置？机器人与员工如何排班？AI 做错时谁负责？任务从人转给 Agent 后，岗位与绩效目标如何重构？这些问题已经从“IT 议题”变成组织与劳动力设计议题。

3

变化三 | AI 越深入，Core HR 与 Payroll 底座越重要

未来真正的壁垒可能不是独立 Chatbot，而是 Data + Workflow + Permission + Agent。

为什么基础设施在AI时代反而升值

Agent 要真正完成工作，必须知道员工是谁、属于哪个组织、在哪个国家/州工作、具有什么权限、有哪些薪资福利规则、哪些数据允许访问。ADP 与 Paychex 的长期稳定性说明，工资、税务、福利、员工记录与合规是无法中断的流程；Workday 则正在把 Agent 建立在这些核心数据和工作流之上。

AI上线前的底座检查

- Employee Master Data 是否存在唯一可信来源，组织、岗位、地点、雇佣状态是否一致。
- 身份与权限是否遵循最小必要原则，离职/转岗是否能及时关闭或更新权限。
- HRIS、Payroll、招聘、学习、协作与身份系统之间是否有稳定接口。
- 敏感数据是否有明确Owner、保留周期、跨境规则与审计记录。
- 关键流程是否有SLA、异常处理和Human-in-the-Loop机制。

风险提示

如果员工数据、权限和流程规则本身混乱，AI 不会自动修复这些问题，只会更快地放大错误并扩大影响范围。

4

变化四 | Vendor Viability 必须进入 HR 采购标准

AI 进入核心流程后，供应商退出或失速造成的风险将比传统 SaaS 更大。

为什么现在更需要评估持续经营能力：中国榜单显示，规模增长、AI 产品发布和市值上涨已经不再同步；全球榜单则显示，真正拥有平台网络效应、Payroll 基础设施、核心企业系统和强现金流的公司进一步集中。与此同时，8 月融资中早期项目占比近四成，意味着企业会面对更多创新但尚未稳定的供应商。

维度	必须核对的问题	建议证据
财务与客户	收入/融资是否足以支撑未来24个月？客户是否过度集中？	融资记录、客户结构、续费、管理层说明
服务连续性	本地交付团队、支持SLA、关键人员离开怎么办？	服务组织、SLA、灾备/业务连续性方案
数据可迁移	终止合作后，数据、配置、知识库、Prompt和Agent流程能否导出？	导出格式、迁移条款、退出SLA
产品路线	是否频繁改变定位或依赖单一基础模型？	Roadmap、模型策略、版本支持周期
并购/退出风险	被收购、退市、停止产品后企业如何迁移？	Change of Control条款、终止与迁移方案

两种项目，两种采购纪律

核心系统：High Stability + High Portability。创新应用：Small Pilot + Clear Exit。不要用同一套风险容忍度管理两类项目。

变化五 | 从 AI 项目管理升级到 AI Workforce Operating Model

Agent 不是一次性工具，而是每天持续处理工作，因此企业需要长期运行规则。

治理问题	企业必须明确	建议责任主体
谁拥有流程？	AI处理员工问题后，最终Business Owner是谁？	HR流程Owner + 业务Owner
AI能直接做什么？	哪些任务可自动执行，哪些只能建议？	HR + IT + 法务/合规
何时必须转人工？	低置信度、敏感员工关系、薪酬、绩效、劳动关系等边界	HR专业负责人
如何衡量？	效率、准确率、人工接管率、投诉率、员工体验、ROI	HR数据/HRIS + 业务Owner
AI做错怎么办？	日志、责任人、复核、纠正和Escalation Path	跨职能治理机制

未来HR团队的新能力重点

- 流程设计：把任务拆解为适合人、Agent或机器人完成的部分。
- AI治理：定义权限、审计、人工接管、责任与公平标准。
- 供应商管理：持续监控采用率、ROI、产品路线与财务稳定性。
- 变革沟通：让员工和管理者理解AI如何参与工作，以及如何提出异议或转人工。
- 工作与岗位重构：当自动化比例变化时，重新定义岗位、绩效与能力要求。

管理层汇报方式也要改变

不要只汇报“上线了几个AI工具”或“多少人使用AI”。应该汇报：AI覆盖了哪些任务、产生了什么结果、人工接管率是多少、出现了哪些风险，以及下一阶段要重构哪些流程。

07

企业 HR 接下来 90 天 | 从趋势转为行动

先盘点、再试点、后建立规则。不要把 AI 转型理解成一次采购。

阶段	核心任务	关键产出	验收信号
0-30天 识别与治理	盘点正在使用/准备采购的AI；梳理高频任务与风险；建立供应商分类	AI资产清单；场景优先级；风险边界；数据/权限问题清单	知道“哪些任务要改、哪些底座先补、哪些项目不能直接自动化”
31-60天 结果型试点	选择1-2个招聘/员工服务/Payroll异常/一线场景；设Baseline、目标和对照	PoC指标卡；Human-in-the-Loop；供应商退出方案	能够量化效率、质量、成本与员工体验变化
61-90天 扩展与Operating Model	复盘ROI；决定扩大/停止；更新采购模板；建立持续监测	AI采购标准；Vendor Viability检查表；治理机制；管理层汇报	AI从“项目”进入可持续运行机制，而不是靠个人热情维持

90 天结束时，至少应该能回答

1)我们最值得规模化的 AI 场景是什么？ 2)哪些核心数据与权限问题必须先解决？ 3)供应商是否有稳定交付与退出能力？ 4)哪些任务 AI 可以独立执行，哪些必须人工审批？ 5)下一年度预算如何以业务结果而非工具数量来审批？

AI 时代 HR 科技供应商采购检查表

建议直接用于 RFP、PoC 评审和供应商年度复盘。

维度	检查问题	状态
场景与价值	是否对应明确的高频任务？是否定义效率、质量、成本或体验指标？	☐ 已核对 ☐ 待补
真实采用	真实客户中有多少用户持续使用？是否形成增购、续费或可验证ROI？	☐ 已核对 ☐ 待补
流程整合	是否可调用HRIS/Payroll/协作/身份系统？异常是否自动转人工？	☐ 已核对 ☐ 待补
数据与权限	企业数据是否用于训练？权限、保留、跨境、删除和审计如何实现？	☐ 已核对 ☐ 待补
公平与合规	涉及人才决策时是否有解释、复核、申诉与Human-in-the-Loop？	☐ 已核对 ☐ 待补
收费模型	按Seat、Usage、Task、Agent还是Outcome收费？算力、实施、接口是否另收费？	☐ 已核对 ☐ 待补
Vendor Viability	资金、收入、客户结构、本地团队与产品路线是否稳定？	☐ 已核对 ☐ 待补
业务连续性	供应商故障、并购、停产时如何保证Payroll/招聘/员工服务不中断？	☐ 已核对 ☐ 待补
退出与迁移	数据、配置、知识库、Prompt和Agent Workflow能否标准化导出？	☐ 已核对 ☐ 待补
结果复盘	上线后是否每季度复盘ROI、人工接管、错误、投诉、员工体验与风险？	☐ 已核对 ☐ 待补

HRTech建议

这份清单的关键变化，是把“AI 能力”放回完整的商业、数据、治理与持续经营框架中。一个 AI 产品即使 Demo 很好，如果无法回答数据、人工接管、持续经营和退出迁移问题，也不适合直接进入核心流程。

从观察到行动 | HRTech 业务与专业资源

《HRTech 月度观察》的价值不应停在阅读，而应连接评测、选型、活动、案例与持续会员服务。

HRTech 月度观察

每月固定发布全球/中国榜单、投融资月报与企业HR综合观察；逐步形成“报告+在线解读+工具”的会员持续权益。

hrtechchina.com/email/email.html

HR AI Forward

AI能力成熟度评测与组织AI话题入口，适合把“会不会用AI”推进到流程、治理和工作方式。

forward.hrtechchina.com

2026 HR 科技云图

企业HR数字化采购参考指南，用于识别供应商赛道、生态位置与竞争格局。

mapofhrtech.com/Index/download/

2026 人力资源科技年度论坛·深圳

9月17日，聚焦AI、数字化、人才与组织创新。

hrnext.cn/Gxy3C

2026 HRTech INNO Awards

面向可落地、高价值、前瞻性的HR科技创新项目与实践。

hrnext.cn/Usmwh3

HRTech Pro 企业会员

面向企业HR团队的持续行业资讯、重点报告、活动与专业资源连接。

hrtechchina.com/Public/html/member/qiye.html

月度解读会

本报告建议与 HRTech 月度在线解读会配套使用：通过报告完成深度阅读，通过线上 Briefing 理解关键数据与变化，再把问题带入会员社群与后续专题活动。

数据来源、链接与免责声明

本报告以 HRTechChina 公开发布的三份 9 月/8 月数据产品和 9 月月度观察稿为基础整理。

核心数据来源

- 2026年8月全球HR科技投融资报告：hrtechchina.com/Public/html/funding/hrtechreport202608.html
- 2026年9月全球HR上市公司市值榜单解读：hrtechchina.com/Public/html/TOP10/global-hr-top10-2026-09.html
- 2026年9月中国大陆地区HR上市公司市值TOP10：hrtechchina.com/Public/html/TOP10/china-hr-top10-2026-09.html

口径说明

全球榜单采用 HRTech 统一美元市值口径，以 2026 年 8 月 31 日收盘附近数据为参考。Recruit、Randstad、Adecco 等非美元上市公司美元市值会同时受到本币股价、汇率与股本变化影响。BOSS 直聘继续按照 A 类普通股与 B 类普通股合并计算全口径市值。中国榜单以 2026 年 9 月 1 日收盘市值为参考，统一以人民币计算。融资数据按照公开披露口径统计，未披露金额、并购及退市相关事项不纳入 16 起融资事件总额。

免责声明

本报告用于 HR 科技行业研究与企业 HR 决策参考，不构成证券投资、法律、财务、税务或针对任何具体供应商的采购建议。企业在实际采购、AI 治理与用工决策中，应结合自身业务、法域、数据安全和内部合规要求独立评估。

HRTechChina

聚焦全球 HR 科技公司、资本、产品、AI 与未来工作趋势，持续连接企业 HR、科技供应商与行业实践。www.hrtechchina.com · hi@hrtechchina.com · 客服微信：小科 hrtech-china