

滙訊

僱員風險管理月刊

2026年 3月刊

呈送真相 | 確立誠信

香港	HONG KONG	西安	XI'AN
北京	BEIJING	深圳	SHENZHEN
上海	SHANGHAI	檳城	PENANG
廣州	GUANGZHOU	倫敦	LONDON

目錄

- 本月熱點
- 滙華分享
- 行業資訊



爆火的龍蝦（OpenClaw），你真的需要安裝嗎？ 終結你的：“蝦”焦慮

一、先說結論：“龍蝦”不是每個人的剛需

坦誠講，龍蝦OpenClaw目前還不是一個“開箱即用”的消費級產品。它更像是一個給技術愛好者和隱私敏感用戶準備的DIY工具箱。你需要有一定的動手能力，願意花時間配置和調試，才能真正發揮它的價值。如果你期待的是“下載安裝，然後什麼都能幹”，那大概率會失望。

但如果你願意折騰，它確實能打開一個全新的世界。

二、一種奇怪的亂象

最近出現了一個有趣的現象：有人花錢請人安裝龍蝦OpenClaw，裝完發現不會用；又有人擔心安全問題，花錢請人幫忙卸載，第一波通過龍蝦賺錢的竟是“安裝、卸載”生意。

為什麼會出現這種情況？核心原因只有一個：沒有想清楚拿龍蝦OpenClaw來做什麼。技術不是用來跟風的，是用來解決問題的。

如果你連問題都沒想清楚，再好的工具也只是擺設。

三、你是哪類用戶？對號入座



四、輕度用戶首選：主流大模型對比

如果你只是想體驗AI、提升日常效率，完全不需要折騰本地部署。國內大模型已經非常成熟，網頁版、App開箱即用，不需要額外花錢。

安裝OpenClaw是要花錢消耗Token的，而且現在Token還不算便宜，別一不小心搞負債了也太虧了，得不償失沒必要。

Token是AI模型的"計價單位"。

簡單理解：

- 1個Token \approx 0.75個英文單詞，或 \approx 1.5個中文字
- 你發的每條消息、AI回的每句話，都會消耗Token
- Token越多，費用越高

五、OpenClaw的革命性意義：從"對話框"到"服務台"

【傳統AI：對話框式交互】 你 → 打開App → 輸入問題 → 等待回答 → 關閉App

【OpenClaw：服務台式交互】 AI → 24小時線上 → 主動推送 → 跨平臺回應 → 記住一切

AI從"被你使用的工具"，變成了"為你工作的助理"。更為關鍵的一點是，語音即可命令，平常說話的人類自然語言即可，不需要專業知識，隨時有想法隨時說（發佈指令），龍蝦不分晝夜的去執行。

龍蝦OpenClaw讓AI變成了一個真正意義上的“私人管家”——它知道你是誰，記得你做過什麼，能主動幫你做事，而且永遠線上。

六、爆火背後的商業機會

跨境電商客服 自動回復、多語言、24小時線上，WhatsApp/Telegram自動
客服

私域運營 自動觸達、智能跟進、社群管理，微信生態行銷自動化

知識付費 AI導師、個性化學習、答疑輔導，教育、培訓、諮詢

內容創作 自動整理、選題策劃、素材管理，自媒體、內容團隊

個人助理服務 代部署、代配置、定制開發，幫小白用戶"交鑰匙"

七、別讓AI成為新的焦慮

OpenClaw很酷，但它不是"用了就比別人先進"的神器。技術的意義，是解決問題，而不是製造焦慮。

- 如果你的工作流程已經足夠順暢，沒必要強行改變
- 如果你只是好奇，先用免費的雲端AI體驗
- 如果你真的有需求，再花時間折騰本地部署

最好的工具，是你真正用起來的那個。

與其焦慮"要不要裝OpenClaw"，不如先想清楚"我想用AI解決什麼問題"。

中層管理崗的軟實力硬傷，情緒管控失守的市場部經理

某快消企業因品牌管道拓展需求，計畫招聘一名市場部經理，負責線下活動落地、跨部門資源協調及區域運營策略執行，該崗位需高頻對接供應鏈、銷售、設計等多部門，對溝通協作與情緒管理能力要求極高。候選人江某在多輪面試中表現亮眼，對市場運營策略、跨部門協同方案的闡述邏輯清晰，且過往專案成果與崗位需求高度匹配，順利進入背調環節。背調過程中江某全程積極配合，但我司背調顧問通過自主尋源核查，發現其存在情緒控制不佳、易引發職場衝突的核心問題，為企業規避了團隊協作與工作推進的潛在風險。

● 面試亮眼，背調全程配合

江某在面試中展現出扎實的市場運營專業能力，不僅能精準拆解企業當前的運營痛點，還結合自身履歷提出了可落地的管道拓展方案，面試官均對其專業度予以認可。進入背調環節後，江某的配合度遠超常規候選人，當日即完成背調授權書簽署，主動提供2名證明人聯繫方式，分別為前公司市場部直屬上級與團隊核心下屬，並附詳細的工作經歷說明，明確表示可配合核查任何工作相關資訊。

背調顧問首先對接江某提供的證明人，直屬上級評價其“工作執行力強，對結果要求高，主導的線下促銷活動曾帶動區域銷量提升20%”，團隊下屬也表示其“帶隊思路清晰，能給到具體的工作指導”，兩人均僅輕描淡寫提及江某“做事比較較真，偶爾在工作中會過於堅持自己的想法”，初階核查階段未發現明顯的履歷造假或工作能力問題，看似符合崗位錄用標準。

● 自主尋源HR，披露情緒管控與職場衝突問題

按照背調的標準化流程，背調顧問並未局限於候選人提供的證明人，而是通過合規管道自主尋找前雇主人力資源部門相關人員進行核實。該HR明確表示，江某在職期間無正式書面處分、無違反公司規章制度的記錄，勞動合同解除也為雙方協商一致，但核心問題在於其情緒控制能力欠佳，職場衝突頻發。

據該HR陳述，江某在職的1年8個月內，曾多次因工作細節與其他部門對接人員產生爭執，供應鏈、銷售等部門均有員工向HR部門回饋過與江某的溝通障礙，稱其溝通方式強硬，易因意見不合產生情緒波動，只是每次衝突均未升級為惡性事件，公司僅通過內部調解解決，未給予正式處分。該HR的表述與江某提供的證明人所提及的“較真”形成明顯差異，背調顧問第一時間將該疑點回饋給委託企業，企業基於崗位對跨部門協同的核心要求，希望背調機構進一步核查具體衝突事件與細節，確認問題嚴重程度。

● 上級+自主同事核實，還原職場衝突完整真相

為回應委託企業的核查需求，我司背調顧問啟動深度核查流程，先再次與江某的直屬上級進行針對性溝通，就HR提及的情緒管控與職場衝突問題進行核實。該上級此次不再回避，確認江某行事風格過於強勢，工作推進中缺乏柔性溝通技巧，在跨部門對接時易因目標分歧與其他部門產生矛盾，其團隊內部也有成員私下回饋，與江某溝通時需格外謹慎，避免引發其情緒不滿，只是江某的工作成果較為突出，公司並未對其溝通方式進行過多干預。

為進一步獲取具體事件細節，背調顧問自主尋找並聯系到江某前公司已離職的市場部同事，該同事願意實名配合核查並對資訊真實性負責。據其陳述，江某在職期間確因溝通方式與情緒問題，多次與其他部門發生正面爭吵，且溝通時缺乏耐心，不願傾聽對方意見，最嚴重的一次衝突因線下活動備貨時效問題與供應鏈部門同事產生分歧，雙方在辦公區公開爭執，聲音巨大，江某甚至出現摔門的過激行為，該事件在公司內部影響較廣，幾乎各部門均有耳聞。此次衝突發生後不到半個月，江某便向公司提交了離職申請，其簡歷中所標注的“因個人職業發展規劃離職”，實則與該次惡性衝突存在直接關聯。

最終，我司綜合HR、直屬上級、離職同事的詳細核實結果整理形成完整的背調報告，附具體的衝突事件描述與風險分析，提交給委託企業。企業結合崗位核心需求與背調結果，綜合評估後決定終止對江某的錄用流程。



匯華語錄

市場運營經理等中層管理崗位，專業能力是工作推進的基礎，而溝通協作、情緒管控等軟實力，是保障團隊效率與跨部門協同的核心。本案揭示：候選人的面試表現與背調配合度不能作為錄用的唯一依據，背調工作的核心價值，在於通過自主尋源突破候選人搭建的資訊閉環，全面瞭解其真實的職場行為表現與綜合素養。對企業而言，招聘中層管理崗時，需跳出“唯能力論”，將職場溝通方式、情緒管理能力、團隊協作表現納入核心考察維度；對求職者而言，職場能力的提升不僅包括專業技能，更需注重溝通素養與情緒管控的修煉，強勢不等於高效，懂得換位思考的柔性溝通，才是職場發展的長久基石。

《2026中國女性職場現狀調查報告》

當奧運賽場上女性運動員不斷突破極限，當醫學領域裏的女性專家們以精準的判斷和仁心守護生命，當教育行業女性教師以智慧點亮無數心靈——這些在各領域閃耀的女性力量，正映照出女性的價值不容小覷。撰寫併發布《2026中國女性職場現狀調查報告》。該報告從職場境遇、社會觀念、家庭生活等維度，深入剖析職場女性的生存與發展圖景，助力職場性別平等的穩步推進。

01

壁壘仍在：職場存在“隱形篩選”，性別感知差異顯著

60.9%女性曾被詢問婚育情況，男性僅35.5%

求職本應是公平競爭的起點，但性別偏見仍時常出現。數據顯示，60.9%的女性在求職中被詢問婚育情況，較去年的62.5%略有下降，體現現狀有所改善，但值得關注的是，這一比例仍遠高於男性的35.5%；同時，32.4%的女性遇到過崗位JD帶有“適合男性/女性慎重”的暗示，21.1%因性別被質疑專業能力或領導力，這一比例是男性的近兩倍。數據表明，女性從求職開始，就需要投入更多精力去對抗職場的性別不公。

不同性別職場人求職遇到的不公情況



超五成女性認為新質領域機會更偏向男性，39.2%男性認為機會均等

發展新質生產力已成國家戰略，該領域成為未來的職業高地，就業機會增加。但女性在認知層面表現出明顯的“距離感”。這種認知差異，可能導致女性在職業轉型時主動避開高增長賽道，從而固化行業間的性別隔離。對此，企業與行業、媒體輿論等需破除“理工男”主導行業發展的刻板印象，消除准入環節的性別偏見，為女性提供更清晰的職業路徑與成長支持；同時，女性也應打破自我設限，主動擁抱新質生產力領域的機會。

不同性別職場人對新質生產力領域機會的感知



女性職場人年齡危機較男性更早到來，集中爆發於31-35歲婚育階段

“年齡危機”的成因差與時間差也能體現不同性別職場人的職業發展困境。對於網路上熱議的職場人“35歲危機”，這說明女性在職業爬坡的關鍵階段，往往需要在“婚育責任”與“職業進階”之間做出權衡，早期發展壓力較男性更高。

不同性別職場人出現“年齡危機”的階段



12.6%的女性因性別歧視影響晉升，男性僅3.4%

在晉升障礙方面，公司提供的晉升機會有限是全體職場人的“第一障礙”，在“個人能力不足”等方面，不同性別職場人的差異相近，但“性別歧視”和“處於婚育階段”兩方面，男女差異巨大。12.6%的女性因“性別歧視”影響到晉升，男性僅有3.4%。同時，11.9%的女性因“處在婚育階段”導致被動失去機會，而男性此比例僅為3%。調研數據表明，女性在職場發展中，相較於男性更容易受到性別限制，這提醒企業構建公平的發展環境，讓真正有能力的女性獲得發展機會。



02

破局生長：女性主體意識增強，從“求公平”到“謀發展”

2026年女性平均月薪達9299元，與男性相差13%

薪酬是職場價值最直觀的體現。數據顯示，2026年不同性別的職場人薪酬均有增長，女性平均月薪為9299元，較2025年的8978元有明顯提升，男女薪酬差距仍維持在13%左右（男性月薪約10687元）。雖然差距依然存在，但“漲薪”仍是一個積極的信號，說明女性在職場中的貢獻正獲得更多認可與回報，展現出女性職場價值的持續兌現。

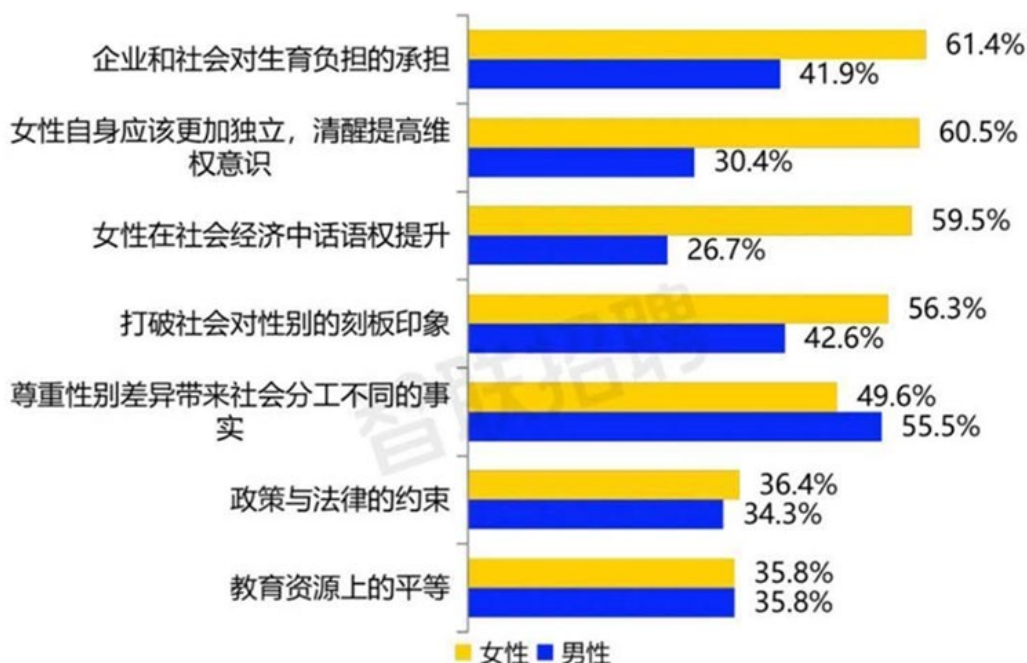
近五年不同性别职场人薪酬水平



“女性話語權提升”在推動性別平等舉措中較去年上升至第三位

在如何實現性別平等的路徑上，女性展現出成熟的建設性思維。61.4%的女性呼籲企業和社會分擔生育成本，60.5%的女性主張提升自身維權意識與獨立性，59.5%的女性呼籲“提升在社會經濟中的話語權”，該比例也從2025年的第四位上升至第三位，“打破社會對性別的刻板印象”則從第三位降至第四位。與之相對應的是，55.5%的男性認為應該“尊重性別差異帶來社會分工不同的事實”，占比最高。調研數據表明，女性對平等的追求正從改善社會認知，升級為爭取資源分配、決策參與和制度保障，體現出更理性、更務實、更具長遠性的平等認知。

职场人认为推动性别平等的核心要素



女性自我投資意識凸顯，23.5%將收入用於學習深造

在收入分配上，女性呈現出更強的自我投資意識。數據顯示，除“子女撫養/教育”“房貸/房租”“父母贍養”等生活剛性支出外，女性在精神消費（33.8%）、儲蓄理財（25.8%）、學習深造（23.5%）方面的投入占比均高於男性。這種自我投資不僅是個人發展的長遠規劃，更是她們打破職場不平等、提升長期職業競爭力的重要策略。

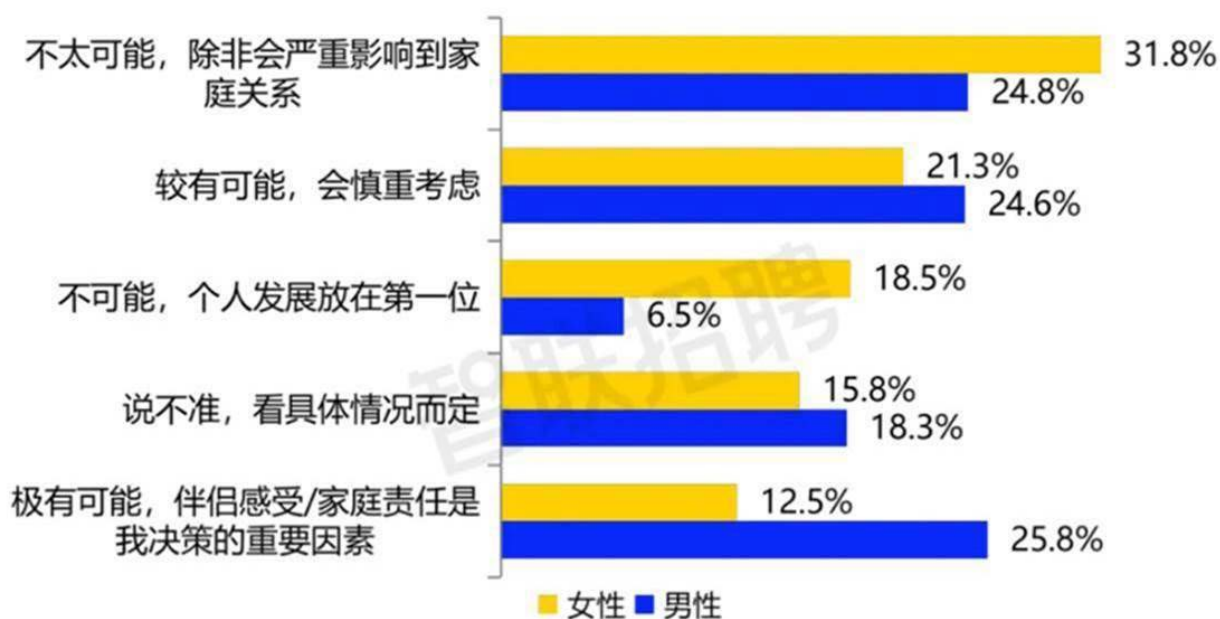


女性自主權意識更強，超半數女性不願意為家庭放棄事業

傳統觀念中女性常被視為家庭犧牲者，數據顯示，面對優質發展機會，女性的職業主體意識顯著增強，50.3%的女性表示“不可能”或“不太可能”為了家庭放棄好的職場機會，年輕一代女性的事業決心更為堅定，00後、95後女性選擇“不可能放棄”的比例分別達到28.5%、31.4%，高於女性總體的18.5%。

與此同時，25.8%的男性表示“極有可能”放棄發展機會，占比最高，家庭責任與伴侶感受已成為其重要決策考量。這一變化意味著“女性必須為家庭讓步”的傳統觀念正在弱化，有利於減少女性在事業與家庭間的被迫權衡，為女性堅守職業發展提供更包容、平等的家庭支持，也推動家庭分工從“女性單向犧牲”向“兩性共擔”轉型。

不同性别职场人为家庭放弃好机会的可能性



本次調研我們可以看到，中國職場女性的力量正持續向上生長：她們的能力與貢獻正獲得更多回報、她們的主體意識顯著增強、她們對平等的理解更為深刻。但與此同時，職場與社會層面的性別不平等仍未完全消除，婚育壓力依然是制約女性職業發展的關鍵阻礙。

推動性別平等，仍需全社會形成合力：企業可進一步落實反歧視招聘、建立透明公正的晉升機制、推行更具包容性的家庭友好政策；社會與家庭共擔生育成本，破除根深蒂固的性別刻板印象。當每一位女性的能力被公平認可、聲音被充分聽見、潛力被無差別釋放，一個更多元、更包容、更具創造力的職場未來，終將惠及每一位職場人。

資料來源：智聯招聘

感謝您的觀看

中國諮詢熱線

400 0806 099



marketing@chinacbi.com

www.chinacbi.com



滙華(北京)資訊諮詢服務有限公司
CBI (Beijing) Business Information Limited