2025春招观察：

AI+岗位供需两旺 人才培养模式正在转变

中青报·中青网见习记者 陈宇龙 记者 王聪聪

如果求职是一场攀登，应届毕业生朱永强在春招季的“初始高度”是4毫米——40张简历的厚度。他在“金三银四”到来前的2月28日，就带着这些简历走入在北京举办的一场双选会。

近一个月来，中青报·中青网记者走访多所高校的双选会发现，在求职的攀登路线上，一些变化正在发生。国产大模型DeepSeek掀起的技术浪潮与AI行业多年的积淀，在就业市场产生了涟漪效应。“大模型研究员”“人工智能算法研究员”“人工智能研发工程师”这些名词，更多地出现在企业展位前。与此同时，“AI+”的岗位需求正在增多。

事实上，真正凭借人工智能专业学位谋求一份工作的求职者或在少数。中国教育科学研究院数字教育研究所副所长王学男向媒体介绍的数据显示，2024年全国人工智能专业的在校生约4万人，和人工智能领域500万名的人才缺口相比，差距依然很大。

值得关注的是，作为人才的输送端，各高校都在积极探索AI为就业服务带来的可能性，AI成了比肩“就业导师”的存在。一些求职者进入企业的面试，第一关就“遭遇”AI“考官”。因此，即使对于人工智能赛道以外的求职者来说，这个春招季的“AI含量”也一样很高。

当AI与新质生产力成为热词，文科生如何“破局”

3月12日，北京邮电大学举办了“网络强国招聘季”春季大型双选会，该校就业与创业指导中心主任陆若然告诉记者，今年春招，人工智能相关岗位需求较往年呈增长趋势，在该校已举办的双选会上，众多科技企业表示将增招“AI技术专家”等岗位，随着企业AI产品线的快速发展，未来对这类人才的需求还会持续增加。该校日前公布的2024届毕业生就业数据显示，毕业生的就业行业中，信息传输、软件和信息技术服务业占比达到48.88%。

首都经济贸易大学劳动经济学院副教授毛宇飞介绍，很多企事业单位已经将DeepSeek接入自己原有的系统，这使得原本需要大量人力的工作岗位的招聘需求会减少。“人工智能技术进步对于一些职业的替代效应，在一些企业，尤其是中小企业会体现得比较明显。”

在就业市场，AI不是突然火的。据北京科技大学招生就业处副处长、学生就业指导中心主任刘晓杰观察，相关岗位热招在去年就已经显现，人工智能相关专业学生的需求量明显增长。而在传统制造业，人工智能技术的辐射升级过程会慢一些。“企业正在储备这方面的人才，专业需求在增长，但是不会迅速膨胀。”她预测，企业都面临着AI赋能下的产业升级、应用场景研发，未来几年，各行各业对于相关专业学生的需求，都会有明显增加。

高校的人才培养也将随着这些新需求产生变化。近日，多所高校宣布将适度扩大本科招生规模。比如，中国人民大学今年扩招的计划将聚焦数字时代发展前沿，在人工智能、智慧治理等“AI+”前沿领域，前瞻布局交叉复合型人才储备。

中国人民大学招生就业处工作人员告诉记者，该校高瓴人工智能学院2024年有了首批人工智能专业本科毕业生，“去向非常好，很多本科生直接去了前沿的人工智能公司”。

2023年8月，工信部等四部门印发的《新产业标准化领航工程实施方案（2023-2035年）》提到八大新兴产业和九大未来产业，生成式人工智能被包含在未来产业内，因宇树科技而被大众热议的人形机器人产业也位于其中。

北京科技大学机械工程学院就业指导教师王添介绍，近年来，高端制造业用人需求有上升趋势，“春招阶段，很多单位和学院联系，在秋招的基础上又扩展了新岗位，大部分都是高端制造业的研发岗位，一些单位的研发岗位还欢迎本科毕业生”。

毛宇飞关注到，新质生产力相关企业对核心技术人才的需求都在增长，主要集中在理工科。

在AI浪潮下，文科生如何破局？毛宇飞指出，对于人文社科专业学生来说，应该着重提升适应数字化时代的能力，善用AI提升自己的生产力，他所在的人力资源管理专业就在推进数字化转型。此外，学科融合也是一大趋势，高校应贴合企业对复合型人才的需求，对自身的优势学科进行融合。

“制造业数字化是一个大背景，它的转型是分阶段的，刚开始进行转型需要搭建系统的人，而布局较早或者把系统搭建外包出去的企业，则需要会应用和管理的人才。”毛宇飞认为，企业发展到一定阶段，就需要会应用AI进行智能管理的文科人才。

教育层面上，会用AI正在成为“不论专业出身”的基础素养。北京邮电大学面向2024级全体本科新生开设AI通识必修课，同时面向高年级学生开设AI与专业相关的交叉专业课程群。

中国人民大学正在打造贯通“AI基础研究-赋能人文社科-国家战略对接”的全链条育人体系，秋季学期的“AI+”创研课项目覆盖“AI+经济”“AI+法学”“AI+新闻”等多个研究方向。

用AI助力求职：“可为”与“不可为”

3月21日，中国矿业大学（北京）2025届毕业生春季首场暨能源与矿业行业专场就业双选会的火热，不仅在于人数，还有物理意义上的：当天下午，北京市海淀区学院路周边气温达到28摄氏度。

尽管天气炎热，该校安全工程专业的应届毕业生张威进入会场时，仍然在衬衣和西服外穿了一件外套。他刚刚在教学楼的智慧求职面试亭参加了一场网络面试，这场双选会的参展企业中有几家是自己心仪的，就直接来投简历。

2024年10月，中国矿业大学（北京）在校内设置了4个智慧求职面试亭，张威表示，需求量非常大。在此之前，他遇到网络面试只能去酒店开一个钟点房，或者到人少的教室，请求在里面自习的同学离开。这次，学校的智慧求职面试亭还配备就业面试智慧屏，集成就业实训、AI面试、数字化招聘平台，一站式满足学生就业、面试需求。

AI技术正在推动高校就业服务转型升级。职业生涯规划师张跃担任中国人民大学等多所高校的学生职业导师，她记得，2024年的女大学生专场双选会就设置了“AI面试模拟体验”展位，可以提供AI生成的简历修改意见。她认为，职业生涯规划师受限于个人价值观和经验，AI的意见更全面客观，但AI只能分析学生的“已知条件”，不能在深入了解学生的基础上解决其问题，二者结合能够有效地提升就业指导效能。

目前，中国人民大学的“AI面试官”不用依托线下招聘会，而是“触手可及”。该校自主开发设计的智慧职业发展中心平台，从学生入校之初就提供可参考的职业发展方向，并为学生提供成长档案。在学生求职时，该平台可以帮助学生模拟面试、优化简历、智能匹配岗位。

今年年初，河南财经政法大学的两名辅导员发表了关于生成式AI赋能大学生就业指导工作的论文，将实践路径分为个性、技术、内容、情感“四维”，即AI可以应用在学生自我认知与职业规划、职业技能培训与模拟面试、就业信息整合与发布及就业心理辅导中。但同时，由于算法和模型的训练数据可能存在偏差或不完整，AI在就业指导中也可能会产生误导性建议或者针对性偏见，甚至大量同质化的指导结果“会加剧就业不公平的现象”。

目前，AI已经越来越多地应用在企业招聘面试和学生的就业赋能中。在毛宇飞看来，将AI应用在“初面”是“出于大规模筛选，节约时间，提高效率的考虑”。AI面试可以为企业生成每位应聘者的评估报告，在后续面试中，HR可以根据报告进行核验和追问。而对于求职者来说，运用AI来润色简历的做法已经比较常见，但应该避免出现造假，比如用AI“编了一段实践经历”，这是面试官在提问中能够识别的。

同时，社交媒体上也出现了很多使用“AI面试神器”的教程，教应聘者在网络面试时如何用AI工具“听”面试提问，生成文字参考答案，让面试变成了“开卷考”。毛宇飞指出，一些企业已经要求应聘者在网络面试时开启“双机位”，确保其面前没有其他设备或网页界面，“借助AI作答，在现有技术下是可以避免的”。 **（应受访者要求，张威为化名）**

2月28日，“春季攻坚”北京科技大学2025届毕业生春季大型综合双选会现场，企业用人需求超过1.6万个岗位，参与学生众多。 中青报·中青网见习记者 陈宇龙/摄

3月5日，中国人民大学举办2025年女大学生专场招聘会，20余家企事业单位进校招聘。 中青报·中青网见习记者 陈宇龙/摄

3月21日，中国矿业大学（北京）举办2025届毕业生春季首场暨能源与矿业行业专场就业双选会。 中青报·中青网见习记者 陈宇龙/摄

网招不能替代“双腿” 高校双选会探索“小而精”

中青报·中青网见习记者 陈宇龙
记者 王聪聪

“扫一眼过去，我们专业的都招。”在“春季攻坚”北京科技大学2025届毕业生春季大型综合双选会上，就读于北京科技大学机械工程专业的朱永强发现招聘的企业和自己专业契合度很高。这场双选会参展单位达370家，用人需求超1.6万名，涉及钢铁冶金、电子设备、智能制造、信息通讯等重点行业。朱永强说，自己接触的大部分参会企业明确表示，两天至一周内就会通知后续环节。

今年春招季不少高校“抢跑”，双选会从2月下旬的开学第一周就开始举办。

北京科技大学招生就业处副处长、学生就业指导中心主任刘晓杰解释，今年春节后用人单位复工时间早、招聘需求迫切。

一名北京师范大学应届硕士毕业生制作了一份北京各高校举办双选会的日程表，在她的计划里，每周要跑4场左右双选会，尤其会去一些普通院校举办的双选会。她希望自己的优势能更突出一些，被招聘企业重视，“秋招拿到一些工作机会，但不是特别满意，所以最近跑得更频繁了”。

在3月初举办的中国人民大学2025年女大学生专场招聘会上，一名该校社会工作专业的应届毕业生告诉记者，秋招时她通过校园双选会和网络招聘找工作，双选会为她带来的面试机会更多。另一名专硕毕业生说，学校在去年3月就建了2025届毕业生群，她加入的群已经排到第十群，“（学校工作人员）每天都会在群里更新招聘信息”。

在刘晓杰看来，招聘网站、App、社群成为许多应届毕业生求职的重要平台，但参与校内双选会仍然有必要，“应尝试多渠道就业，不能走独木桥”。她指出：“行业差异导致招聘形式也有很大差异，计算机专业的线上招聘成功概率可能高，但传统制造业、实体经济企业更重视线下面对面交流。”在举办双选会的同时，一些企业还在校内安排面试，提升了学生求职的效率。

从多所高校的经验来看，校园双选会在经历一些“化整为零”的调整。刘晓杰谈道，北京科技大学每月举办大型综合场双选会，每周则会举办中型招聘会，规模大概有20家至70家企业，“聚焦在某一方向、领域，或者针对特定人群”。

教育部连续3年在部署高校毕业生春季促就业攻坚行动中要求开展“中小型专场招聘活动”。今年的通知中指出，“二级院系要结合学科专业特色、毕业生求职就业意愿等情况，积极开展小而精、专而优的中小型专场招聘活动”。

3月初，中国青年报社进行的一项2009人参与的调查显示，48.4%的受访者期待高校多开展“小而精”“专而优”的专场校园招聘会。

记者关注到，已公布春招安排的高校，均设置了各有特色的专场双选会，如清华大学日前举办的2025届毕业生春季大型就业洽谈会“大国重器”专场、北京大学的2025届毕业生“新质生产力”双选会——先进制造技术专场等。中国人民大学在今年春招中锚定硕士博士生及法律、经管、金融等行业，设置了近10场专场双选会。

“教育部的要求在我校得到很好的贯彻落实，我们举办‘一院一会’，支持每个学院结合学科专业特点举办双选会，或和学部里的其他学院合办。”中国人民大学招生就业处一名工作人员告诉记者，“学生现在面对的招聘信息特别多，如何精准、快速地筛选成为新的难题，我们希望通过（举办专场招聘会）这种方式去服务他们。”

上述工作人员指出，他们会调研学生的需求，不断调整双选会的行业、层次分类。从结果上看，参与双选会的单位和学生的就业去向高度契合，比如，该校财政金融学院发布的2024届毕业生就业去向企业，“几乎都来过咱们双选会和宣讲会，基本上全见过”。

县域就业创业系列报道

安徽长丰打通草莓出村“最初一公里”

父母种 儿女销售：年轻一代接轨智慧农业

中青报·中青网记者 王 磊 王海涵

在安徽省长丰县堂志家庭农场，90后负责人阮程程经常和工人一起提着篮子，在大棚里采摘成熟新鲜的红颜草莓。

位于江淮分水岭的长丰县素有“中国草莓之都”之称，草莓种植面积达21万亩，产量超36万吨，草莓全产业链产值达110亿元以上，是全国设施草莓生产第一县，草莓种植从业农民18.5万人。

如今在长丰县，除了大量创业青年返乡种植草莓外，越来越多的年轻人加入到草莓电商销售中来。他们成为父母的销售员、经纪人，把家庭农场的草莓卖向全国，卖出了好价钱。两代人齐心协力，优势互补，整合资源，探索出一条“父母种，儿女卖”的经营模式。

“当初卖草莓，只是想让父母不要太辛劳”

在长丰县，很多农家几代人都种草莓，阮程程记得，从爷爷那一辈就开始种草莓。她深知种草莓的辛劳：“上市季节，白天要在田里摘草莓，夜里还要挑着草莓送到批发市场去交易。价格也被收购商压得低，利润有限。”

让她记忆最深的是，2018年的一场大雪压坏了大棚，全家人一边忙着除雪修棚，一边还要抢收草莓。她当时就想着，以后为父母分担点什么，让他们不要太辛劳。

阮程程大学学的是行政管理专业，后来从事过销售工作，结婚之后就留在了水湖镇生活。随着电商和社交媒体的兴起，她开始尝试在朋友圈里推销父母种的草莓。“每次发图片，外地的朋友都说草莓长得好漂亮，纷纷咨询我怎么买。”

从朋友圈营销到网上平台销售，阮程程见证、参与了电商风起云涌的发展过程，也成长为当地有名的草莓电商销售能手。她现在不仅帮父母卖，也向附近的果农进果子，收购的价格要高于交易市场的价格，不仅帮助村民破解销售难题，还带动了增收。

“去年销售达到100多万元，利润能有20多万元。”阮程程坦言，“草莓季，一年只干四五个月，其余时间主要带孩子上学，暑假还可以四处旅游，这样的生活不比在城里上班差。”

对她而言，刚开始卖草莓，只是想着如何帮父母减轻负担，“现在把草莓卖到了全国各地，身上那种使命感更强了，想把长丰草莓做大做强”。阮程程说，“有人想来我这里学习怎么打包，怎么订包装，想用我们拍过的图片……我都是毫无保留地分享给他们。”

打通草莓出村“最初一公里”

95后姜文萍目前的本职工作是合肥一家企业的电商运营人员，平时也会帮助父母通过电商销售草莓。

当初她选择在“闲鱼”上销售草莓，正是看中它的“低门槛”。不过，逐渐扩大的订单量让她有些“接不住”，发货困难让她婉拒了不少订单。

因为草莓属于浆果，保鲜要求相当高，从田间运到快递点，往往运输不畅通，而且运费成本较高。在她看来，这是发展草莓电商必须破解的“瓶颈”。

今年出台的中央一号文件提出，深化快递进村，加强村级寄递物流综合服务站建设。这是打通农产品出村“最初一公里”的重要一环，关系着亿万农民的获得感、幸福感。

当地政府正是看到了众多果农的销售“痛点”，于是引入一家名为“果之道”的供应链管理公司，并成立长丰县草莓电商中心，探索联农带农做大单品的经营模式。

走进长丰县草莓电商中心，记者看到墙上的电子屏滚动显示着各揽收点每天实时揽件数量、发货省份等动态情况。公司负责人陈海滨是一名创业“老兵”，在福建成功运营过福清葡萄的电商销售。正是看中了长丰草莓的品牌和体量，他希望把自己的创业模式复制到这里。

“我们在长丰草莓种植主产区设置60个揽件点，租用11辆电商物流车，组成乡村揽收队，帮助莓农包装、揽货、发货。”陈海滨介绍，果农在10分钟车程之内，就可以把果品送到最近的收集点。他指着一台白色的“下单机”向记者演示：“通过我们搭建的系统，如果孩子在网上下单，父母拿着身份证就可以打出‘物流单’，贴在统一的包装盒上，就可以发货了。”

据他介绍，该中心通过与顺丰等头部快递公司合作，大幅降低快递物流成本。陈海滨算了一笔账，“比如，两公斤一箱的草莓发往合肥、南京市场，如果果农自己发，首件费用23元，但从我们这里只需11元，节省的费用都还给了果农”。

自长丰县草莓电商中心运营以来，发货量突破了15万单。正是得益于该中心打通了草莓出村“最初一公里”，姜文萍现在的订单保持在稳定的水平上，年前最高峰时创下了一天50单的纪录。为了扩大销售，不久前，她又开通了淘宝、拼多多上的销售渠道。

据了解，作为长丰县草莓的核心产区，2024年，水湖镇草莓种植面积达5万亩，产量12.5万吨以上，线上销售逾900吨，销售额超4000万元，总销售年产值达20亿元，亩均纯收益近3.5万元，草莓加工产值1.8亿元。

“通过‘果之道’的补链，长丰草莓产业链实现出村的节本增效，今后我们将开展全民家庭电商培训，引导青年利用私域流量销售草莓，帮助广大莓农增强销售本领和市场竞争意识，继续为长丰草莓高质量发展‘强基补链’。”长丰县水湖镇镇长陈燕说。

智慧农业带动家庭农场转型升级

“儿女卖得好，前提是父母要种得好。”在阮程程看来，发展草莓电商，除了制造流量外，提升果品的品质更为重要。

草莓生长对土壤要求高，受气候影响大，且病虫害较多。

对于从事传统种植的农户来说，只有实现转型发展，才能确保草莓的产量和品质。

记者到访当日，气温骤降，中科合肥智慧农业谷有限公司负责人来到长丰县智慧农业谷数字草莓实验大棚，用手机App调节各项指数，确保棚内保持适宜温度。

“只要打开手机，就能实时监测草莓长势，掌握温度、湿度、虫害、光照等情况，并且可以通过手机App进行调节。”该负责人介绍，数字草莓实验大棚利用传感器、大数据、人工智能等手段，将采集到的数据传输到大数据中心，进行数据的建模分析，最后得到草莓生长过程的一个模型，给草莓种植户提供合理的建议和方案，从而带动农民持续增收。

据了解，2020年6月，中国科学院合肥物质科学研究院与合肥市人民政府、长丰县人民政府共建了合肥智慧农业谷创新平台，发挥大数据、自动化人才优势，整合优质科研资源，着力打造数字农业新模式。

记者采访中发现，很多年轻人都意识到“接轨”智慧农业的现实必要性。阮程程告诉记者，现在全县都在推广智能农业，应用在草莓栽培和生产管理中。而作为年轻一代，应当尽快协助父母这一代，跟上时代的步伐，引入立体种植、精准滴灌等先进技术，学会手机操作智慧农业系统，实现种植、经营转型。

职来职往

如何拒绝『表演式加班』

职场中存在哪些“表演式加班”？领导和同事都没有走，你会按时下班吗？

网友和专业人士还有智能软件的回答，希望能给大家提供一些思路和帮助。欢迎到中国青年报知乎账号或者邮箱（qnsxyjb@163.com）留下你的问题。

知乎网友@听故事请举手：不知道从何时开始，加班时长一定程度上代表着我们的工作量、努力程度等，甚至成为评优、涨薪的评估条件。所以很多时候，就算没有工作也要加班，这样才不至于和其他同事拉开太大差距，才能给领导“工作饱和”的印象。这就是所谓的“表演式加班”。

其实，我所在的公司不需要经常加班。然而，我去年的累计加班时长是270多个小时，跟其他人的500多个小时相比，只有人家的一半。这200多个小时里，已经有一部分是在“表演式加班”。原因无他，公司大部分人都陷入了无谓的“内卷”，有段时间部门领导甚至下了命令：“5点半下班不能到点就走，必须要加班到6点半才能下班。”

我不想当“卷王”。虽然工作是为了生活，但生活中不能全是工作，我们还应该有自己的兴趣爱好、人际交往。如果每天加班，周末也要加班，那生活得缺少多少意义啊？

“表演式加班”是不得已而为之，建议大家适度即可，不要因为“内卷”而偏离了本心，失去了生活本来的意义。

知乎网友@HR大掌柜：职场上有哪些“表演式加班”？

一、深夜秀加班。配一张黑夜自拍图，写上：终于忙完了、又是工作到凌晨……然后发朋友圈，期待着会“表演”的职场领导来给你点赞、评论。

想问一句：天天搞这么晚，不应该思考思考自己的工作能力和工作方式吗？如果是工作属性决定天天要这么晚，需要天天“秀”吗？

二、无效忙碌。这让我想起了一个视频里的外国主妇，早晨5点起来做饭，锅碗瓢盆一顿操作、煎炸烹煮一顿大招……终于，做好了一份紫菜包饭。

这就是很多职场人“表演式加班”的成果，看他忙一整天，还加班到很晚，结果“一顿操作猛如虎，一看结果真是虎”。

三、永远比领导晚一分钟。领导在，我在（加班）；领导走，我走。

所以，在领导眼里，你永远都是在加班、努力工作的好员工。当然，这也给领导提供了足够的情绪价值，是领导权力的体现。在职场，这类“加班”不少。

四、经常下班开会。这是做给大领导看的，领导走时，往会议室瞅一眼：这团队不错，下班了都还在开会，加班开会……

其实，职场的第一定理是价值而并非（假）努力。追求效益的企业，你加再多的班没有搞定结果，也会被末位淘汰，而你搞定了结果，没有人会在意是不是踩点下班。

DeepSeek：关于职场中的“表演式加班”和“按时下班难”的问题，我的观察和建议如下：

一、为什么“按时下班难”会成为普遍困境？

制度性内卷陷阱：当企业将工作时长与晋升/考核直接挂钩时，加班就演变为“职场货币”。

管理者能力缺陷：部分管理者缺乏科学管理能力，用“在岗时间”替代“工作成效”评估，导致出现“无效会议开到21点”“日报提交时间必须显示22点”等畸形现象。

群体心理绑架：办公室里的“破窗效应”一旦形成，第一个按时下班的人会承受“道德压力”。

二、“破局”策略

1.建立不可替代性壁垒

在核心业务环节打造“技术护城河”，主动承担跨部门协作中的关键节点角色，成为信息枢纽。如某快消公司市场专员通过建立行业竞品监测系统，将常规工作量缩减40%，获得“弹性工作”特权。

2.科学管理领导预期

采用“进度可视化”工作法：每日晨会同步工作计划，午间更新进展，下班前提交成果。同时，设置“决策触发点”：在关键节点主动发起沟通，避免被动等待指示。

3.构建防御性时间管理

“黄金三小时”原则：将最重要工作集中在个人高效时段完成。也可以设立“虚假Deadline”：向上汇报时，主动设置比实际截止日提前24小时的节点。

三、决策模型：什么时候该妥协？何时必须坚持？

在涉及核心项目攻坚期、突发危机处理和获取关键学习机会时，可以接受加班；在做重复性事务性工作、无明确目标的待机状态和健康预警期时，要拒绝“表演”。也可以有折中方案，比如远程处理，或阶段性离场（如19点离开，23点在线提交成果）。

四、高阶破局思维

建立“反脆弱”职业结构：发展可迁移技能组合，保持随时离开的能力。转换价值坐标系：从“时间维度”转向“结果维度”，重视加班时间的投入产出比。创造新规则：推动部门建立“敏捷工作制”，创新考核方式。

当代职场人需要的不是简单的“加班or不加班”选择，而是建立“职场主权意识”——通过价值创造，获得对工作方式的议价权。当你能用3小时完成别人8小时的工作时，准点下班就不再需要勇气，而是自然结果。建议用半年时间打造个人“效率飞轮”，逐步实现“以产出换自由”的良性循环。

（中青报·中青网记者 谭雅丽整理）