

2025春招观察

AI+岗位供需两旺 人才培养模式正在转变

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，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成约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。



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。

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培养。

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《新兴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。



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。

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一家是自己心仪的，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)

据中国青年报