

近期,春季校园招聘热火朝天进行中,许多留学生进入了求职冲刺阶段。今年春招有哪些新趋势? AI浪潮对求职之路有何影响? 本报记者采访了几名中国学生和职场领域的专业人士,了解相关情况,帮助学子们收到心仪工作offer。



「金三银四」春招冲刺

AI 岗位是“香饽饽”

王星海不久前拿到某人工智能研究院的 offer。他坦言,整个过程“过五关斩六将”。“我经历了多轮笔试、面试,被考察各方面能力。”王星海说,“人工智能岗位薪资高,比较抢手。以往的毕业生较多进入互联网大厂和科技企业,现在国企、央企也大力推进数智化转型,可选择的岗位更多。”

毕业于英国华威大学的刘思铭说:“据我观察,不少人工智能、大数据等行业的前沿科技岗位对应聘者的开放思维较为看重,留学生能在海外学到更多思考方式,激发创新思维,因而被雇主青睐。”

智联招聘总裁张月佳在接受本报记者采访时表示,今年春招,新兴领域和出海业务对人才的需求较大。“人工智能、数据标注、算法工程师等岗位的增幅明显。AI 的飞速发展带动了新兴职业的招聘和投递双增长,此类职位发展前景与就业条件较好,同时竞争也比较激烈。与此同时,企业出海浪潮下,海外市场拓展、驻外翻译人才等岗位的招聘需求明显增长。”

本科学习阿拉伯语的李嘉伟在争取一家互联网企业的海外管培生岗位。他说:“这家公司目前在中东组建本地化团队,招聘产品、运营、采销等相关岗位,要求应聘者熟练使用英语和阿拉伯语。我有在埃及的海外交换学习经历,更容易适应当地工作环境和团队,理解文化差异,帮助企业开展中东业务。”

中国企业出海步伐不断加快,对国际化人才的需求日益迫切。领英中国区总经理王茜介绍,其统计数据 displays,中国出海企业在智能硬件、工业机器人、医疗健康和新零售四大新兴领域的人才需求增长显著。

“出海企业对高精尖技术人才需求持续攀升,多数企业要求硕士及以上学历,其中 AI 算法工程师等岗位投递热度居高不下。此外,企业希望激发组织活力,通过‘直播带岗’‘全球校招节’等创新形式吸引数字原生代。”王茜说。

王茜提到,在 AI 浪潮下,企业对人才的软技能要求也在提高,“尤其是管理能力、沟通能力和共情能力。对年轻人而言,企业越来越看重他们的‘三 A 模型’——灵活性(Agility)、抱负(Ambitious)和适应性(Adaptive)。越来越多企业采用‘技能优先’的招聘策略,优先评估候选人所具备的技能与岗位的匹配度,而非仅看重学历背景。”

00 后求职新特点

张浩在德国学习汽车工程后,回到家乡四川求职。张浩说:“原本我考虑去北京工作,但北京的工作节奏快,压力不小,不适合我的性格。成都离家近,平时我和家人可以互相照顾,而且我习惯了家乡的饮食、气候,这里的生活更舒适。”

张月佳说:“从城市选择来看,今年春招,一线城市及长三角区域城市对毕业生依旧具有较大吸引力。与此同时,新一线和二线城市人才留存率高,三四五线城市因就业环境改善、生活成本低、离家近,人才留存率逐年提高。此外,特色鲜明的城市受青睐,如东莞创新活力强,对应聘者的政策福利优厚。00 后在求职时有更多的个性化期待,比如兴趣导向增强,追求平等且双向奔赴的职场关系。”

在选择工作 offer 时,张浩说,他最看重企业的工作氛围。“我不喜欢严肃的环境,”他直言,“我希望同事之间除了工作,也能分享生活方面的话题,大家互相帮助,真诚待人。”

“00 后毕业生进入职场,展现出鲜明的求职新特点。”王茜说,“数据统计中,超 70% 的留学生将‘企业文化契合度’作为求职决策的直接影响因素。他们不仅关注薪资待遇,也看重工作氛围。此外,00 后求职时更具前瞻性。约 40% 的中国留学生在毕业前就开始寻找国内就业机会。00 后对 AI 技术也表现出较高的适应力与学习热情。他们能更快掌握新技术,并将其应用到求职和实际工作中。”

李嘉伟说:“我在准备求职时和 AI 模拟面试,它能扮演不同风格的面试官,还能根据我的回答给出改进建议,拓宽了我的思路。”

张月佳提到, AI 技术正在重塑求职招聘生态,学生与企业通过主动拥抱变化,合理利用 AI 工具,更好提升求职效率与结果。智联招聘不久前接入 DeepSeek-R1 大模型,发布“AI 招聘助手”。企业可以借助 AI 解锁个性化的招聘服务,及时发布多样职位信息;求职者也可以获得精准职位推送、技能与职业发展建议等,实现人岗匹配。

通过社交媒体求职

《2024 海归就业力调查报告》的数据显示,归国留学生求职更加积极主动,喜欢通过互联网争取职业机会。其中,国内招聘平台、企业官网、公众号是归国留学生使用最多的求职渠道,国内企业专场招聘会和海外招聘平台的使用频次也在增加。

“我的上一份实习是通过小红书找到的。”李嘉伟说,“当时,我刷到这家公司的创始人在她的账号上发布了招聘信息,便按照邮箱地址发去了简历。由于经常关注她的账号内容,我对公司的业务、做事风格都比较熟悉,面试也因此顺利通过。”

“通过社交网络搜集信息、争取工作机会是一项重要技能。”毕业于美国波士顿大学的李维维分享了她的经历,“我想到经济研究机构当研究员,便在职场社交平台认识了一些校友前辈,积极向他们征询工作机会,收获了几个重要面试。人脉内推是企业常见的招聘方式,至少能避免简历石沉大海。”

对于如何与校友前辈沟通,李维维有一些经验。“首先要提前做好功课,联系校友前,通过各种渠道了解他们的职业路径、所在部门和具体职责,这样可以针对性提出问题,展现诚意。在交流中,我们可以简要提及自己相关实习、项目和课程,说明具备岗位所需技能,态度积极自信,避免夸夸其谈。如果校友帮忙牵线面试,我们可以后续更新进展,建立长期联系。”

“找工作的同学要利用好线上社群。”张浩提醒,“比如加入一些靠谱的校友群、求职群,积极关注群内信息。现在有许多企业直接通过学院群发布招聘内容,可以更及时、高效地对接学生。我还在群里看到一个事业单位人才引进的招聘信息,岗位要求和我的经历匹配,便报名参加了面试,目前正在等待下一步通知,希望有好的结果。”

来源:人民日报海外版