



招聘会现场。记者 吴正彬 摄

“你会用AI吗？” | 春招“新考题” 学生如何应对

“你会用AI吗?用过哪些AI工具?”在近日结束的一场春季招聘会上,当面试官问出这个问题时,宁波工程学院商务英语专业的林同学愣了一下,一时不知从何答起。

类似的提问,在宁波多所高校的春招现场频频出现。尽管明确将“熟练使用AI”写进招聘要求的情况并不多,但“你会用AI吗”成为越来越多企业HR在面试时的必问题。AI技能正悄然成为求职者新的“加分项”,甚至在某些岗位上演变为一道隐形的“门槛”。

面对这样的新趋势,应届毕业生们准备好了吗?企业为何如此看重“使用AI的能力”?高校就业指导又该如何应对?记者通过走访多场招聘会,对话多名学生、企业招聘负责人、就业指导老师以及相关专家,试图一探究竟。

□现代金报 | 甬派 记者 吴正彬 通讯员 韩玉

学生

不会用AI成面试“短板”

“简历递过去,HR问到有没有接触过跟这个行业相关的一些AI应用,我说没有,当时明显感觉到对方的兴趣瞬间下降,草草问了两个问题就结束了面试。”3月27日下午,在宁波工程学院人文与国际传播学院春季专场招聘会上,商务英语专业的林同学向记者讲述了她的那次“失败”面试经历。

林同学应聘的是外贸企业的业务员岗位。虽然企业的招聘展板上并没有明确写出AI能力要求,但HR的提问让她意识到,这可能已经成了面试中难以回避的一环。那次经历后,她开始恶补AI知识,她还发现,身边不少同学都在“卷”AI技能,有同学已经能在短时间内用AI工具完成一个三分种的流畅视频。

同样来自文科专业的常同学,在经历了第三场面试后收到了拒信,理由是“技能匹配度不够”。他应聘的是一家正在数字化转型的传统企业的新媒体运营岗位。当面试官问他:“你会用AI吗?”他支支吾吾回答:“会一点,用过DeepSeek、ChatGPT、Midjourney……”面试官追问具体用来做什么,他的回答显得很没底气。“那一刻我知道,这场面试我凉了。”

常同学事后反思,自己虽然使用过较多AI工具,但并没有系统地学习过,没有深入地思考过,没有把AI当作生产力工具,而只是当作玩具,“这样确实没法跟面试官进一步聊”。

相比于文科生林同学和常同学的被动,身为工科生的胡同学则从容很多。在中国科学院大学宁波材料工程学院举行的2026“奔涌而来”春季硕博专场招聘会上,胡同学告诉记者,他求职的岗位专业性较强,使用的都是行业专用软件,目前企业对AI方面的能力“没有过度强调”。不过他也坦言,如果今后AI嵌入行业工具,“肯定也得钻研相关的技能”。

企业

“增效”需求进一步提升

企业为何越来越看重求职者使用AI的能力?记者也在3月的几场招聘会上采访了多名招聘负责人,有招聘者表示,AI能力实际上已经成为他们企业招贤纳士的一个“潜在门槛”,直接关系到相关岗位的效率提升。

“我们很重视求职者的AI能力,但我们确实没有把这一块写到招聘要求里,主要是因为AI能力还没办法量化,现在又没有什么AI证书之类的,所以也没法作为一个硬性条件。”在3月13日举行的一场招聘会上,某新能源赛道企业的招聘负责人王先生这样告诉记者。

同时王先生也坦言,虽然岗位要求里没写,但在面试时他们肯定会问到相关问题,“主要还是考查求职者对AI工具的熟悉程度。熟不熟练是两个分水岭”。他举例说,用AI做视频,有人做得好有人做得不好,本质上是学习能力的差异,“我们越来越能感受到AI对工作

效率的提升作用。我们公司也在鼓励员工合理地用AI来辅助工作”。

一家物联网技术企业的招聘负责人何女士则向记者透露,他们公司在部分岗位的职业要求里新增了“具备AI工具应用意识与基础能力”。“我们不反对用AI,但不能依赖。”何女士说,现在AI技术发展很快,企业希望员工能够与时俱进,“用AI让效率更高”。她特别提到,产品经理这类岗位更需要具备这种意识和能力,“因为他需要有全局观和向上的意识”。

在3月27日下午的招聘会上,一家外贸企业的招聘负责人俞先生告诉记者,他们公司前两年就开始在招聘中关注AI能力了。“我们有自己的AI模型,需要员工会熟练使用,能根据企业需求进行优化。”他也坦言,目前具备出色AI素质的毕业生并不多,“我们招聘的设计类、新媒体类岗位对AI能力要求较高,但符合条件的学生还比较少”。

专家

重视AI 更重视“基本功”

在AI浪潮席卷各行各业的当下,求职者该如何应对?企业又该如何理性看待AI能力?采访中,多位专家给出了建议。

“AI是个好工具,能提高效率,帮你快速实现想法,但它掩盖不了底层能力的空虚。”一位资深招聘负责人直言不讳地指出,近期面试中发现一些计算机专业的应届生,“简历做得漂亮,项目经历丰富,但对着代码一问就抓瞎”。

在这位招聘负责人看来,一些学生颇为擅长指挥AI,用AI做简单需求的独立开发确实快,但遇到团队协作、需求迭代的时候很可能会无从下手。他提醒学生:“AI只是辅助,并不能代替你的思考,更不能代替你扎实的基本功。只有沉下心来打好基础,才能走得更远。”同时他认为企业在考查求职者的AI能力时应该更有针对性,看得更深入,而不要只看表面。

宁波工程学院招生就业办公室副主任李先锋则认为,AI能力的培养不能靠“临时抱佛脚”。“我们有就业指导课,从大一贯穿到大四。”他说,学校一直在引导学生正确认识和使用AI工具,但更重要的是培养学生的自主性和思考能力,“你得有自己的想法,有自己的判断,不能什么都交给AI”。

对于如何在AI时代保持竞争力,吴霄雄也给出了自己的建议:“同学们要有使用AI的意识,但更要清楚自己的专业优势在哪里。就像商务英语专业的学生,AI可以帮你翻译、写邮件,但商务场合的人与人沟通、文化碰撞、情感交流,这是AI替代不了的。”他认为,未来的求职者不仅要会“与AI共舞”,更要懂得如何用AI放大自己的专业优势,“把AI当成工具,而不是竞争对手”。

高校

AI技能培养融入课堂

面对企业需求的变化,高校就业指导工作也在悄然调整。宁波工程学院人文与国际传播学院就业指导老师吴霄雄认为,尽管目前大部分企业还没有在招聘要求中明确列出AI能力,但善于利用AI,工作效率会更突出,肯定是一种优势。

吴霄雄参加过校内校外的不少招聘会,他观察到,AI正在从多个层面渗透进学生的学习和求职准备中。“最明显的就是简历。”他说,学生们现在会使用AI进行版面设计、内容汇总和整理,还能根据不同岗位的招聘要求“用AI快速精准地优化简历”。在日常教学

中,创新创业课已经开始融入AI内容,“先让同学们知道这个事情,再带他们去试,尝到甜头后他们就会主动学习”。

另一位就业指导老师表示,去年以来,越来越多学生反馈就业市场对AI能力的要求正在增加,这也促使学校在课程设置中融入AI技能培训,帮助学生弥补能力短板。她同时表示,AI能力的提升是一个从0到1再到100的过程,目前企业虽未将其作为招聘硬指标,但在实际工作中,更快更好地掌握AI能力的学生会更具竞争力,未来这一能力的重要性会持续提升。