# 大学生实习，从加分项到抢答题

一个工作日的早晨，中国人民大学学生艾蕊早早地从床上爬起，但她奔向的地方并非学校，而是地铁站。她将赶往自己的实习公司哔哩哔哩，公司离学校近20公里，需要辗转三次地铁。

一周五天中，她有三天都要线下到岗，剩余的两天中，也毫无喘息机会，需要听课、完成课程作业，做比赛、写论文甚至将周末都占满，当时正处大三，还得“为保研做准备”。

在教室里，抑或在工位上，艾蕊时常觉得，“魂都没有了”。

视角转向远隔两千公里的上海。河北一所一本院校的本科生陈峰刚入大学一学期，就已利用寒假时间找到了上海房产销售实习生的岗位，孤身一人蜷缩在魔方公寓的出租屋中。

此时已是深冬，天气寒冷，初入沪，陈峰作为北方人，感到“饮食不习惯”，同时身边一个人认识的人也没有，心里“感到非常孤独和不适应”。

过去，实习曾是大学高年级学生走向社会的“预备役”。如今，这条起跑线正被急速拉前，蔓延至大一、大二的低年级学生当中。

**一、起跑线前移：低年级实习成为新常态**

秦露嘉就读于浙江大学古典文献学专业，大一第一学期时，她就在班群里看到一些实习消息。而她报名参加的古籍标注实习，尽管只是一家创业小公司，但古籍、数据、有钱，三个关键词激起了不少同学的兴趣。经过公司筛选后，仍有5名同学参加实习。

“打开扫描件，框出需要的字就行，没什么含金量。”秦露嘉指出，她的压力主来源于同学，“我同学标得很快，每次算标注数的时候我都有点羞愧。”

而在湖北文理学院，大一新生沈慧雪刚刚发布完今天的小红书图文。这是她在“中国大学生志愿者招募网”的无薪线上实习内容之一。她在 9 月份报名这个项目时，竞争者就有数百人。“面试的人很多，面试时间表排了一整天。”沈慧雪回忆。




▲“中国大学生志愿者招募网”小红书账号与工作群

艾瑞咨询 2022 年的调查显示，在“985”和“211”大学应届生中，大一大二开始实习的学生占比达到 41.1%，普通高校学生的这项比例则为 59.5%。而在 2019 年，名校毕业生中低年级实习比例还是 21%。

腾讯招聘负责人赵渊博更直观地感受到变化。她发现近几年简历投递有明显

的年龄下降趋势：“在投递简历的数量上，低年级的投递会多一些。最低有大一的，是大一升大二的暑假。”

**二、实习的诱惑：敲门砖、试金石与安全感**

“这完全是我应得的。”在今年秋招中拿到小红书、腾讯等多个“大厂”高薪 offer（录用通知）的储琦如是说。

储琦在中国人民大学读新闻与传播专硕，她大二开始实习，到研一结束时累计了六段经历，仅在互联网产品方向就有四段。“因为我的‘大厂’经历很多且很‘垂’，所以我在秋招中拿到的结果也比较好”。

早实习最直接的诱惑，是换取头部企业的入场券。赵渊博证实，如今实习生招聘中，实习经历权重占到 70%左右，在校招中，这个比重更是高达“七八十”。

“最漂亮的简历是有两到三段完全垂直的实习经验。（比如）对于 AI 岗位的同学，（我们）希望 ta 对市面上的 AI 产品都有过体验试用，甚至搭建过自己的智能体。”

除此之外，实习为大学生提供了学习和实践的机会。郑州西亚斯学院的大二学生李子涵对此深有体会。

实习期间，她主动学习数据清洗等未在学校接触的知识，“我会通过手头的电子资源、社交媒体来学习，也可能通过 AI 工具在工作过程中询问解决办法。”

对李子涵而言，实习的收获不仅是技能提升，更是思维方式的转变。“它会让我更加看清自己和社会工作者的差别，让我在接下来的学习过程中，更努力追求专业知识的同时，也能明白实践的重要性。”

实习也是一块职业选择的“试金石”。秦露嘉在出版社实习后，彻底打消了成为古籍编辑的念头。

“我了解了一下这个职业，它的主要工作内容是卖书、策划项目……跟我想

象中在书斋里校对的画面完全不一样。”及时的“试错”，让她更早调整学业重心，将目标转向古籍修复方向。

艾蕊在五段实习后感慨：“实习最大的好处不是学到什么技能，而是祛魅。你知道职场什么样，大厂什么样，自己适合什么，不适合什么。等你秋招时，就不会被 HR 画的‘大饼’忽悠。”

**三、被迫的起跑：当实习从“体验”变为“必需品”**

学生们前置实习未必是奔着诱惑，而是出于焦虑的无奈之举。

大一寒假，在艾蕊满是景色和打卡的朋友圈里，一条格格不入的消息刺入她的视线：同班的邹雨佳分享了自己在北京一家知名报社的实习日常，配图里，是一张堆着资料的报社工位。

“我特别震惊……”艾蕊回忆道，那时她正在老家过年，“怎么办，我的同学都已经开始实习了!”她猛然感受到一种“被落下”的危机。

尽管因为大一的课程很满而没能去实习，但到了大二，她便开始全力投入实习“赛道”。

随着焦虑的蔓延，全寝室都加入到这段赛跑中。在大二，找实习、工作日常，成为寝室每日必谈话题，而找到实习的舍友，也会分享求职渠道、求职技巧。

尤其在社交媒体的氛围里，这份焦虑更为尖锐和具体。

艾蕊的研一正值学长学姐的秋招季，她在 offer show 小程序上看到一些学历很好、实习也很好的应届生，大厂开的工资却“非常低”。“他们努力很久拿到的却是一个……一个这么低的 offer。”她感慨。

而没有名校光环的学生，焦虑进一步前置。

陈峰在小红书关注了很多名校生实习博主。“他们这么优秀还这么努力，”他说，“越看越感到焦虑，也越觉得必须去实习。”在这个想法的驱使下，他在

大三已拥有 4 段实习，现在正在华为担任 HR 实习生。




▲小红书上，名校学生们分享的实习日常

“网上都说，学校不好，就更要实习多一点。”沈慧雪说。她滑动手机，屏幕上又闪过一条“双非逆袭大厂”的帖子。

今年夏天，沈慧雪高考失利，对录取的学校和专业并不满意，“很担心以后找不到工作” 。在迷茫中，她转而求助小红书，寻找未来出路。小红书很快帮她找到答案——在看到第 N 个“‘双非’学生刷实习进大厂”的博主后，她开始计划找实习，并且每天都看实习机会。

但在拿到正式工作 offer 之前，很难迎来真正的落地栖息。

尽管陈峰已经拥有 4 段实习，但每当想到学长的经历，他仍感到隐隐不安。

这位学长由于一家公司的转正承诺，大三大四连续实习 2 年。但毕业之后，公司以没有转正名额为由，拒绝录用。“企业也不怎么诚信，”陈峰说，“我觉得还是要多实习几段学点东西，可能竞争力多一点。”

担任人事实习生后，这种不安进一步在工作中得到验证。

坐在招聘者的位置上，陈峰越来越明白，“企业招聘实习生，很多时候是看

重实习生‘性价比高’——听话、用工成本低”，实习并不等同于未来求职的保障。“实习和正式工作是两回事。”陈峰说。

大学生们被焦虑推着早早出发，却在奔跑中发现，终点线仍在移动，路标依然模糊。这场竞赛没有发令枪，却似乎永远不能停下脚步。

**四、隐形的传送带：企业逻辑与技术共筑新标准**

在就业浪潮中，学生的行动倍备瞩目，但企业用人逻辑的变迁，可能才是低年级实习潮更重要的推手。

招聘中，人才的“性价比”成为关键考量。相较于正式岗位，企业对实习岗位的招聘更“务实”。

“校招更看重综合素质，（企业）愿意做一些培养，（但）实习生招聘会更关注能否快速到岗、实习期时长、每周实习天数等，”赵渊博进一步解释，“招实习生主要是因为项目压力重，需要人力增加来解决工作，企业还是希望（实习生）能尽快上手，做一些产出来分担业务压力。”

企业对“学生思维”的警惕，进一步提升了实习经历的价值。某商科教育公司 HR 主管林森（化名）认为，实习经历是检验学生是否具备“职场思维”的试纸，能有效筛选那些“学生思维”固化的候选人，“就是遇到问题时的第一反应是‘我不知道该怎么办，你来告诉我’。”

此外，海量优质候选人的投递，使招聘局面呈现出“买方市场”。

林森介绍了公司的某次招聘情况：“我们当时开设的助教岗位基本上没有经验要求，可以说只要是人就能来做。由于门槛低，投递的人就很多，一天收到五六十份简历是常有的情况。”

投递者的增多使企业招聘标准水涨船高，形成自我强化的循环。浏览 BOSS 直聘、实习僧等招聘软件可见，“985、211 优先”成为非常常见的条款，而“拥

有海外背景”“英语可作为工作语言”等“加分项”也逐渐成为硬性要求。

林森坦言：“看多了顶尖的简历，以前觉得顶级的背景现在也觉得没那么好了。”

当高学历无法满足企业筛选的要求，实习就成为了另一关键因素。

赵渊博打比方：“原来可能只要（招聘对象）有一段实习经历就 ok，现在大家人均两三段，从优中选优，（企业）也不得不把标准拔高。”

企业明知这种“通胀”并不完全合理，但在实际筛选时又难以摆脱，甚至将其标准化为必要条件。

据张宇初介绍，他所在的公司只招收研究生学历的实习生，且必须有实习经历。“这个是人力给我们下的规定。我们部门招完的实习生是要给人力那边去备案的，如果他的简历是空的的话，我们交不上去。”

在公司制度的要求下，张宇初直言：“业务部门肯定不会 risk 自己的 reputation。虽然可能就是 qualified 人选并不需要这样，但这是公司的制度规定。”

根据雇主品牌研究院推出的《2026 届高校毕业生求职现状分析报告》，实习数量与 offer 获得率呈明显正相关。拥有 3 份以上实习经历的毕业生，平均获得 3.6 次面试，offer 获得率达 52.8%，已获 offer 者的平均 offer 数达 3.1 个；而无实习经历者平均仅获 2.2 次面试，offer 获得率仅为 18.1%，已获 offer 者的人均 offer 数 2.3 个。

招聘软件的算法机制，加剧了这种筛选的残酷性。据赵渊博介绍，现在招聘方基本都会用工具筛选简历，其公司也有自有简历库。“如果系统抓不到简历里相关的关键词，很可能就被 miss 掉了.....除非简历稀缺性很强，才会一个一个看。”

而在 BOSS 直聘等平台，企业端查看详细简历有每日限制。“如果没有充值

会员，大概每天只能查看十条或二十条详细简历。”林森透露，“要有效招聘，基本都需要充值会员。”

这意味着，海量简历中，只有前几十份能被认真浏览，其余很可能被算法或人力直接忽略。为了让自己的简历出现在前列，学生不得不不断“刷新”履历——用更多、更早的实习经历吸引 HR 点击。

**五、错位的齿轮：早实习潮背后的结构性困局**

学校培养体系与企业用人需求的脱节、文科专业在技术浪潮中日益模糊的定位、高等教育规模扩张与经济发展节奏的错位——这些错位如同无法咬合的齿轮，共同推动着大学生们更早、更频繁地走向实习岗位。

高校内部的学分设计，有时在不经意间将实习从自主选择推向制度性必需。秦露嘉大二时进入出版社实习，直接原因是为了完成毕业所需的“四课堂”学分。“四课堂”要求国际化交流经历，但对她而言，“它又不是天天有，而且都很贵”，同时，制度允许用“社会实践分”——即实习、创业等——进行抵扣。

“感觉三课堂这种更多是被‘胁迫’的，”秦露嘉总结道，这段实习与其说是自主探索，不如说是为了完成学业必须通过的关卡。

教育供给与市场需求正在渐行渐远。上海师范大学电子信息工程专业大二学生戴浩群在两家电子公司实习后直言：“学校教的东西跟岗位实际需求不匹配，要另外学习。”在他看来，学校教授的内容只有 50%对就业有帮助，“剩下的一半需要我自己去持续学习”。

这种脱节感在工科领域表现为教材更新滞后于技术迭代，戴浩群注意到企业设备往往比学校实验室的“功能更加全面，更加容易上手”。

对于部分学生而言，这种错位直接体现在老师身上。艾蕊回忆起本科导师时，形容其为“比较理想主义”：“他完全对于整个就业市场是不了解。”在她看来，

象牙塔内的教师往往与现实职场存在认知断层，而学生只有通过亲身实习后，才能发现“外面的世界一直在下雨”。

林森从企业视角揭示了错位的根源：“我们的教育体系（大学）的资金和权力来源主要是国家而非商业社会。”他认为这导致了根本性错配——“学校培养的能力往往不是公司真正需要的能力”。当教育体系与就业市场在培养目标上产生分歧，实习便成为学生自我调适的必然选择。

专业壁垒的缺失放大了文科生的实习紧迫感。艾蕊通过与计算机专业同学的对比敏锐察觉到差异：“我们新闻，很多人都会说一句话说‘新闻无学’。”她解释这是因为新传专业“没有学到什么硬核的技能”，“其实别的专业的同学来也能做”。

这种专业特质的模糊性在技术驱动的就业市场中尤为明显，艾蕊描述了她那位在北京邮电大学就读计算机专业的朋友：“他本科基本上没有实习”，仅凭专业背景就顺利进入华为并外派欧洲。相比之下，文科生们“基本上都在想要去大厂或者想要去私企就业的话，都一直在去实习”。

数量激增与质量焦虑形成了双重压力。教育部数据显示，2025 届全国普通高校毕业生规模预计达 1222 万人，高等教育普及化带来巨大人才供给的同时，也带来了前所未有的竞争压力。

林森在招聘中直观感受到这种变化：“最明显的变化是简历数量激增，多到夸张。”他回忆以前想招一个复旦的学生并不容易，“但现在收到的简历里，几乎全是复旦、上海交大、华东师范等名校的”。

赵渊博将这种现象归结为“供给变多”：“核心因素是供给变得很多，毕业的大学生越来越多，找工作的人数非常多，竞争不可避免加剧。”他描述了一个自我强化的循环：学生实习经历增多导致企业标准提高，企业标准提高又倒逼学生积累更多实习经历。

学历普遍提升并未缓解就业压力，反而在某种程度上加剧了竞争。牛客发布的《2025 秋季校园招聘白皮书》揭示残酷现实：2025 年秋招零 offer 群体达 43.2%——这一比例在 2021 年仅为 13%。在这一背景下，大学生试图通过实习提前积累经验、增强竞争力的现象也不足为奇了。

**六、实习潮背后的叩问：关于青春与成长的再思**

当实习从探索性的学习体验异化为生存策略，大学教育的本质正在被悄然改写。

艾蕊在研究生阶段的感受尤为强烈。她描述同学们早上匆匆走出宿舍、前往地铁站实习的场景已成为常态，有一次与校友重回校园时，惊讶地发现校园变化如此之大，而自己在忙于实习和秋招时完全错过了这些变化。“对于整个学校的一个归属感，对于整个学院的一个归属感，我觉得都是比较遗憾的。”

赵渊博将当前的实习趋势形容为“有一点病态”：“很多实习可能并不是真正有价值的实习，时间很短，没做什么事，单纯只是为了刷简历。”在她看来，真正有价值的实习应该“能让你从中收获一些前置的职场体会、技能，对你真正毕业后的就业选择有正向影响”。

更深层的异化在于学生自我认知的转变，中国人民大学研究生南迪娜用“商品化”来形容这一过程：“我觉得可能大家都把自己商品化了。”她观察到许多同学选择学习某项技能或参与某个项目，首要考虑是“会让我以后的简历漂漂亮亮的，然后把我自己推销出去”。她建议大家“在去满足就业市场的需要的时候，还可以多去在生活里去找自己”。