

景区NPC、AI创作、走进课堂,大学生暑期兼职不满足于“卖时间、卖体力”

日薪可达千元! 00后大学生在“潮流”里淘金

阅读提示

当00后大学生进入暑期兼职市场,他们获得的远不止工资,更是一次对职场的“初体验”。当前,暑期兼职正从“卖时间、卖体力”转向景区NPC、AI创作等更有“技术含量”的岗位。专家提示,岗位变新了,但书面协议、劳动安全、报酬结算和责任边界等不能模糊。

用大量时间。在不断磨合中,她成长为合格的AI漫剧制作参与者。

相较于这些新潮赛道,在吉林省某高校读师范专业的研一学生齐小萌选择了托管班老师岗位,承担教学、照护、沟通和安全管理责任。

“假期兼职是连接校园与社会的重要桥梁,既能让学生了解行业需求、补齐能力短板,也为后续学习和职业发展打下实践基础。”中国社会科学院法学所研究员王天玉说,当前,新技术的快速发展催生了丰富多元的暑期工作机会,既满足年轻人体验职场、锻炼技能的需求,也提供了接触社会的良好入口。

“希望用专业和兴趣兑换真正的成长。”齐小萌说,“对00后来说,无论赛道新旧,每一份付出都在为未来的自己铺路。”

在挑战中蜕变

面试的临场考验只是第一道坎。真正上岗后,朱陆缘几乎每天都要应对突发情况——游客可能向她“比武”,也可能拉着她拍短视频,小朋友还会追问“你晚上住在皇宫里吗”,这些都要自如应对。背熟台词只是基本功,如何做好互动并为游客提供情绪价值,才是景区NPC工作的难点。

随着沉浸式文旅的爆发式增长,NPC从景区“可有可无的调味品”变成了“不可或缺的招牌菜”,越来越多大学生将暑期兼职的目光投向这里。

“我们收到过1万多份简历。”开封万岁

山武侠城副总经理冯雁说,景区有1000多名在职NPC,年龄集中在20岁至28岁,每日演出超3000场,NPC参与的约占五成。

竞争激烈,薪酬同样可观。据介绍,万岁山的NPC按等级设薪,高的月入可达两三万元。景区还允许在不影响工作的情况下进行直播,打赏归演员个人。

“比做很多兼职赚得多,关键是在这里学的本事带得走。”朱陆缘说,她收获最多的是表达、应变和情绪管理,如今已从盯着台词本的紧张新手,变成游刃有余的“古代人”。

周渔琨的挑战来自另一面。上午九点半,她盯着电脑屏幕上的两张人物图,迟迟没有下一步。

“有时候我觉得,作为AI创作者,其实也被AI掌控着。生成词给了一大堆,效果可能南辕北辙。”看似“一键生成”的背后,是远超想象的烦琐——怎么给关键词、怎么调参数、怎么让生成的人物表情符合剧情情绪,每一步都是难关。AI能快速生成基础图像,但想贴合剧本、符合人设,还得人工一点点调整,有时一张分镜图要反复调试十几次。

这段实习让周渔琨把编剧理论落了地,也摸到了新媒体内容生产的脉搏。更重要的是,在日复一日的返工中,她对AI的优势与局限有了直观认知——工具再强大,最终决定作品质量的,仍是人的审美与判断力。

以规则守护成长

每天早9晚6、月休、月薪4000元,周渔琨对这份兼职的工作节奏和收入比较满

意。但她心里有个困惑:“入职前签了保密协议,我想拿实习视频积累作品集,又怕违反协议。”

公司人事经理董经理回应:保密协议主要要求是不能将公司算力生成的视频商用,但用于个人简历或作品集展示,公司是支持的。

公司的表态让周渔琨松了口气,但并非所有实习生都这么幸运——权责边界常需自己去了解和争取。业内人士表示,AI漫剧为大学生提供了进入影视行业的低门槛路径,但究竟是培养“复合型创作者”,还是把人固定在“重复生成、局部修补”的流水线上,关键看能否接触到策划、设计和决策,以及劳动成果是否获得合理报酬与收益。

今年,AI行业进入扩张期,“AI伦理实习生”“提示词优化师”等新岗位涌现,部分AI企业实习生日薪高达上千元。

“面对不断涌现的新机遇,报酬保障和安全问题是必须守住的底线。在此基础上,若能形成良性合作、持续参与,对大学生的学习积累和未来就业都将是积极助力。”王天玉说。

他表示,大学生暑期实习不构成劳动关系,无法适用劳动法保障,因此权益保护需另寻路径。报酬保障方面,应事先与用工方明确约定支付标准、结算周期和具体方式,确保薪资按时足额发放,避免欠薪风险;人身安全方面,学生应主动增强安全意识,要求用工方提供必要的安全培训与合格的生产条件,并及时提示作业风险。同时,因实习生在多数省市无法参加工伤保险,应与用工方协商购买按日计费的人身意外险,作为兜底保障。

“此外,建议双方签订书面用工协议,将报酬标准、安全责任等核心条款固定下来。一旦发生争议,书面协议可作为有效证据,明确双方权利义务,减少纠纷隐患。”王天玉说。



兰州为灵活就业者打通维权“最后一公里”

零工市场有了“劳动争议调解岗”

本报记者 康勤

“在工地干了两天半,该付我500元工资,能帮我要回来吗?”45岁的建筑零工张师傅抱着试试看的想法,走进兰州市城关区零工市场专设的“劳动争议调解岗”。调解员当即调取工作群聊天记录和出勤记录等证据,成功调解了双方争议,不仅当天追回了工资,还为张师傅推荐了新的零工岗位。

兰州市自2024年12月起,在9个零工市场、44家零工驿站全面设立“劳动争议调解岗”,将新时代“枫桥经验”深度融入零工经济治理,为灵活就业者撑起了一把坚实的“权益保障伞”,让“找活”与“维权”无缝衔接。

一体化零工就业服务

城关区作为兰州市的中心城区,人口密集、商业繁荣、用工需求大,是兰州市零工市场体系建设的枢纽,也是周边县乡进城务工人员“找活”的首选。

记者日前走进位于兰州雁滩桥头的城关区零工市场,宽敞明亮的休息区里,沙发、饮水机、无线网络一应俱全,几位零工人员正围坐在一起,一边通过电子大屏查看最新的岗位信息,一边通过手机小程序查看用人单位介绍。

“以前找活靠‘蹲马路’,风吹日晒还容易被坑。现在有正规市场,不仅信息全,还能随

时维权,心里踏实多了。”零工姚师傅对记者说。

记者了解到,城关区零工市场不仅提供岗位对接、政策咨询、技能培训等基础服务,还创新设立了“劳动争议调解岗”,内设专门的调解室,配备专职调解员,随时受理零工群体的劳动纠纷。

此前,一名家政服务员因“服务标准争议”被雇主克扣300元报酬,双方僵持不下。调解员介入后,组织双方面对面沟通,厘清服务标准与报酬约定,同时提供家政服务规范指南,指导双方签订简易服务协议。解决纠纷后,为避免“维权后失业”,调解岗为这名家政员推荐新岗位,3天内就找到了新工作。

面对简单纠纷,“劳动争议调解岗”基本可以实现当天解决,复杂案件“快速转介”,通过联动当地综治中心与劳动监察部门快速介入。

从“坐等上门”到“主动下沉”

“以前为了几百元工钱,可能跑断腿也拿不到;现在走进零工市场,调解员几天就解决了。”零工张启胜曾因日结工资被拖欠,在专业调解员介入下,数日内全额追回。今年以来,类似案例在兰州市西固区已发生8起,涉及金额近2万元,全部实现“快调快结”。

实施“专岗调解员—专业调解员—调解组织”三级联动机制后,西固区专岗调解员驻点零工市场,对日结工资拖欠、平台扣罚等简单纠纷实行“当天受理、当天调解”;复杂案件

由专业调解员介入,引入司法确认通道;重大疑难案件直接转介仲裁或诉讼。

据介绍,兰州市零工市场“劳动争议调解岗”的突破正在于,将维权服务从“坐等上门”转变为“主动下沉”,帮助灵活就业者维权降至“零”成本。

兰州新区企业服务中心零工市场还创新探索“零工市场+工会驿站”新模式,将就业服务与权益保障深度融合,同时成立劳动人事争议调解委员会,与工会、劳动监察、仲裁机构联动,打造集求职招聘与权益维护于一体的“一站式”服务枢纽,让灵活就业者干活更安心。

织密灵活就业“保障网”

眼下,“劳动争议调解岗”围绕零工人员稳定性弱、劳动权益维护难等问题,坚持“以调为主、快速化解、和谐便民”的工作原则,就地解决零工人员就业过程中遇到的劳动纠纷,将社会矛盾化解在基层,促进劳动关系更加和谐稳定。

专设“劳动争议调解岗”,也是兰州市高质量打造“金城就业360”服务体系的缩影。覆盖3公里服务半径,面向群众、企业、基层3个维度,以6个统一为遵循,6大机制为保障,提供“零距离”“零遗漏”“零延误”的高效便捷公共就业服务,构建“15分钟就业服务圈”,不仅是兰州促进高质量充分就业的举措,也是织密灵活就业“保障网”的重要载体。

求职陷阱花样翻新,上海公布一批典型案例

高薪、在编、包入职? 求职注意避开这些“坑”

本报记者 裴龙翔

又是一年求职季,各类侵害劳动者就业权利的违法行为花样翻新,令不少求职者难辨真伪。近期,上海公布一批典型案例,涉及招聘信息违法、就业歧视、违规收费等,引导人力资源服务机构与用人单位守法经营、规范招用工,同时提醒广大求职者增强法律意识,学会识别求职陷阱。

部分企业因法律意识淡薄,发布的招聘信息暗藏违法条款。上海某劳务服务外包公司在经营场所张贴的招聘信息中,包含“工价23元/时、发薪日不在职按20元/小时结算、未满5天无工资”等不合法内容。另有某人力资源有限公司张贴含有“只要男工”的招聘信息,且相关岗位不属于女职工禁忌劳动范围,已构成就业歧视。

根据相关规定,人力资源服务机构发布招聘信息应当真实、合法,不得违规设置限制人力资源流动的条件,必须坚守合法经营底线,建立健全招聘信息内部审核、自查整改机制,严禁设置不合理薪资规则,在职时长等限制性条款。针对上述劳务外包公司,松江区监管部门依法责令其限期改正,目前该公司已完成整改并提交整改报告。同时,除国家明确规定的女职工禁忌劳动范围外,任何机构和用人单位不得以性别为由拒绝招聘女职工,招聘信息不得含有性别歧视类内容。针对性别歧视案件,涉事公司也已受到相应处理。

监管部门提示,劳动者求职时应仔细甄别招聘信息,重点确认薪资结算、任职要求、离职规则等核心内容,审慎签订用工协议与劳动合同,依法维护自身权益。

网络平台是当前求职者获取岗位信息的主要渠道,部分企业借机违规牟利。上海某人力资源管理有限公司未取得人力资源服务许可,擅自从事职业中介活动,向5名求职者收取中介费共计27.8万元。这类不法主体常以“在编正式工、稳定高薪”为诱饵,违规收取高额介绍费用,侵害求职者合法权益。

目前,该公司已被责令停止从事职业中介活动,没收违法所得并处罚款4万元;市场监督管理部门对其作出罚款2万元的行政处罚;公安机关就其涉嫌诈骗行为立案侦查,该公司法定代表人张某已被采取刑事强制措施。

“高薪招聘”也是求职者需要重点警惕的陷阱类型。经查,杜某操控某物流公司等三家公司,通过网络平台发布“送酒水饮料半天480元、公司配车”“月入过万”“保底收入”等货车司机招聘广告,以高薪为诱饵吸引司机应聘,后续却要求签订租车合同、缴纳押金、租金、信息服务费等费用。实际派单内容与承诺工作内容严重不符,收入远低于宣传标准,继续履约还需支付车辆月租金,司机多被迫解约,该团伙便以违约为由退还押金、额外索取违约金。

嘉定公安机关查实,该团伙通过网络高薪引流、套路租车、恶意扣押押金与违约金的方式实施诈骗,受骗司机达70余人,涉案金额300余万元。目前杜某等18名犯罪嫌疑人已被采取刑事强制措施,案件正在进一步侦查中。

上海相关部门提醒,求职者切勿轻信“在编”“高薪”等口头承诺与宣传,优先通过公共人力资源服务机构或具备正规资质的经营性人力资源服务机构求职。遇到“低门槛、高薪酬、要求缴纳保证金”等情况时要增强风险意识,谨防诈骗。签订劳动合同前核实招聘单位经营资质,仔细审阅工作内容、收入构成、违约责任等条款,不盲从口头承诺。对要求支付押金、保证金的招聘保持高度警惕,避免财产损失,一旦发现被骗立即报警。

山东推进高校学生职业技能等级认定

在校即可拿高级工证书

本报记者 田国奎

今后,山东符合条件的高校学生在校内即可参加职业技能等级认定,合格者可获得相关职业的高级工职业技能等级证书。近日,山东省印发《关于稳步推进高校学生职业技能等级认定工作的通知》,标志着该省高校学生评价改革迈出重要一步。

根据通知,认定主体按照“自愿申报、择优遴选、分步推进”的原则,率先从普通本科院校、高等职业院校中的国家和省级“双高计划”建设院校开展,逐步有序扩大实施范围。符合条件的省内高校,在设有专门认定机构、配备专职人员、建有相应题库、具备考核场地和设施设备、完善质量管控制度的前提下,可申请开展本校学生职业技能等级认定。

认定范围为技能类职业(工种),准入类职业资格和未颁布国家职业标准的职业不纳入认定。人员范围限定为高校备案专业注册学籍的全日制毕业学年毕业生。根据国家职业标准编制技术规程,学生可报考本专业相关职业(工种)的高级工(三级)职业技能等级认定。认定方式与教学计划相结合,采取结果考核或过程考核,包括理论知识考试与操作技能考核,理论考试原则上采取机考。

普通本科院校初次申请备案的专业应与学校主体专业相对应,“双高计划”高职院校初次申报的专业应与重点建设的高水平专业群内所含专业相对应。原则上每所院校初次申请备案专业不超过5个,一个专业对应一个职业。备案周期一般为3年。

新政要求高校规范考务组织,认定全过程接受人社部门和教育部门质量督导,视频影像资料保存5年,纸质材料保存3年。认定结果公示不少于5个工作日,将颁发的职业技能等级证书纳入国家和省证书信息查询系统,免费提供查询服务。高校按照“谁评价、谁发证、谁负责”原则承担主体责任,不得以营利为目的。

此次改革的亮点在于育人体系的深度融合。支持高校将职业技能等级证书纳入学分管理体系,考核内容纳入课程体系,并将教师承担培训评价工作情况纳入工作量。同时,鼓励具备条件的高校依托大学生就业创业赋能中心,融合开展大学生职业技能等级认定与就业创业服务。对长期不开展工作或违规失信、管理失序的高校,将暂停或取消机构备案。