

# “付费实习”引发争议 是“陷阱”还是“捷径”？

■ 劳动报记者 陈宁



最近，“付费实习”再次成为网络热点，类似“付费内推”“远程实习”“有偿就业”等话题频频出现。实际上，“付费实习”作为一种现象，近年来在社会上引起了广泛讨论，尤其是在大学生和应届毕业生群体中。那么，“付费实习”的边界在哪里？是骗钱的“陷阱”还是就业的“捷径”？

观点

## 花钱买实习？ 并非存在即合理

在实习成为求职“敲门砖”的今天，“付费实习”模式的兴起引发了广泛争议。诚然，市场逻辑驱动下，供需关系自然催生出各种服务形态，但“付费实习”的合理性与正当性，却值得我们深思。

“付费实习”看似为学生开辟了捷径，实则加剧了机会的不均等，让经济条件成为实习机会的前置条件，违背了教育公平原则。同时，它可能促使企业减少对内部人才培养的投入，转而依赖外部“速成品”，长此以往，将削弱企业创新力和竞争力，破坏健康的人才生态。

笔者认为，实习的本质在于知识与技能的转化，是学生与职场的初次“握手”，不应沦为金钱交易。社会应鼓励更多公平、开放的实习机会，政府、企业和教育机构应携手，通过政策引导、校企合作等方式，为学生提供无需付费的高质量实习平台，确保每位有潜力的年轻人，不论出身，都能在职场起点获得公平竞争的机会。

■ 记者 陈宁

## 企业接收实习生 适当收费无可非议

不能完全把付费实习看作市场负面产物。

事实上，企业接收实习生，无论出于什么初衷，都会在实习生的培训过程中产生相应的带教成本，包括并不限于带教老师由此增加的工作量、企业为此额外支付的人力成本，甚至于一些企业为实习生额外购买的保险费用支出。从社会责任的层面来看，应当鼓励企业接收实习生；但另一方面，作为天然带有盈利属性的生产单位，企业从法律和道德两个层面都没有必须接收实习生的义务。企业因为接收实习生而额外增加了运营成本，适当收取实习费用是一种自我减负的保护性措施。

笔者认为，在当下就业市场并不乐观的形势下，扩大应届生实习或可成为提升应届生就业技能、减轻社会就业压力的蓄水池。因此，应有更强有力的激励措施，来倡导、鼓励企业增加接收实习生，对于合理合法的收费实习制度，应给予更多理解和支持。 ■ 记者 李蓓

观点一

## 提供了获取稀缺资源的渠道

“付费实习”是指大学生通过向“中介”交纳实习费用到企业实习的模式，有观点认为，这是市场催生的产物，要理性看待。

记者注意到，支持“付费实习”的人士往往强调其在资源优化配置和促进个人职业发展方面的潜在优势。比如有些国际实习项目，要求参与者支付一定费用，以换取海外实习机会、语言文化课程、住宿安排和当地生活支持等服务。这些项目通常与知名企业合作，为学生提供在跨国公司工作的经历，目的在于帮助实习生拓宽国际视野，提升跨文化交流能力。

一位曾参与过西班牙交换项目的在职研究生张女士表示，虽然初期投入较大，但这段经历让她在求职时脱颖而出，迅速获得了外资企业的青睐。

而一些专注于特定技能或行业的付费实习项目，如金融科技、数据分析等，则会为实习生提供系统的培训课程，包括行业软件操作、项目管理等实用技能。这些项目往往不仅能参与实际项目，还能接受资深数

据分析师一对一指导，获得行业认证。

有教育经济学家指出，在市场经济环境下，“付费实习”可以视为一种特殊的服务交换，它基于双方自愿原则，为学生提供了获取稀缺资源的渠道。如果能够通过付费获得高质量的培训和实战经验，长远来看，这也是一种投资。

观点二

## 偏离实习作为教育与职业准备的本质

另一方面，更多声音警告称，这一模式已成为某些不良中介的灰色地带，不仅加重了毕业生的经济压力，也可能导致实习市场的进一步扭曲。

那么，“付费实习”到底值不值？对于这个问题，许多有过亲身经历的“前实习生”，都在社交网络上给出了否定的答案。在豆瓣“留

学组”中，有网友发帖表示“绝对不要付费实习”，认为付费实习根本就是“浪费钱”。也有网友直接点明：“不要买付费培训班，他们只想赚钱”。

从这些留言中可以发现，“付费实习”可谓乱象丛生，某些中介机构收取高额费用后，为学生安排的实习岗位与承诺不符，或是简单

重复性工作，无法提供实质性学习和成长机会。

腾讯就在近日表态，近几年不断发现有非法求职机构/求职类公众号/个人发布“付费实习”的相关信息，号称只要支付“中介费”就可以拥有一段实习经历，但实际上这类岗位都是虚假岗位，同学们获得的所谓实习证明也是虚假证明，

甚至证明上加盖的印章都是伪造的。

显然，在部分不良中介的暗箱操作下，“付费实习”已然偏离了实习本身作为教育与职业准备的功能，它的出现，使得实习变成了一种商品，不仅无法让参与者收获实质的价值，还加重了实习市场的无序“内卷”。

观点三

## 或削弱企业对人才培养的责任感

从企业的视角出发，“付费实习”项目在某种程度上反映出了企业对人才培养策略的多样化尝试，但也引发了对其长远影响的担忧。

前几年，曾有大型科技公司推出过付费的“加速器”实习计划，该计划面向全球顶尖高校的学生，提供为期数月的密集培训、项目

参与及导师指导，目的在于快速培养行业顶尖人才。虽然这些项目收费较高，但承诺提供深度技术学习和项目实战经验，对参与者的简历增色不少。然而，批评者指出，这种做法可能导致企业减少对内部培训体系的投资，转而依赖外部“成品”人才，忽视了对更广泛员工队伍的持续培养。

一些资金有限的初创企业也存在通过第三方平台招募付费实习生的模式，这些实习生在支付一定费用后，由平台负责基础培训。这种模式虽然帮助初创企业快速获得所需人才，但同时也减少了企业直接参与人才培养和文化建设的机会。

中国社会科学院人口

与劳动经济研究所研究员张车伟曾在公开演讲和研究报告中指出，“企业是人才培养的主体之一，应当将员工培训和发展视为核心竞争力的一部分。”他强调，依赖“付费实习”项目作为人才引进的快捷方式，长远看会削弱企业内部人才培养体系，不利于形成良好的人才发展生态。

观点四

## 应探索更多元化的实习模式

在传统认知中，实习机会按说不是稀缺资源，但经济学告诉我们，一切与价格有关的问题，都可以在供需关系中找到答案。的确，实习机会之所以被标上高昂的价格，自然是因为其“供不应求”。

有观点指出，“付费实

习”的争议应从源头窥探问题，社会各界可以探索更多元化的实习模式，以促进教育公平和构建健康的人才培养生态。

事实上，近几年，已有部分高等院校、企业在此方面先行一步。比如作为企业社会责任的一部分，阿里巴

巴推出的“青橙计划”为在校大学生提供免费的暑期实习机会，涵盖技术、产品、运营等多个领域。该项目不仅提供实习岗位，还有针对性的培训和导师制度，旨在帮助学生深入了解行业，提升职业素养，而不收取任何费用。

清华大学社会科学学院教授李稻葵表示，政府和企业应携手合作，通过政策引导和企业社会责任项目，为青年学生提供更多元、更高质量的实习机会。政府可以考虑提供税收减免或其他激励措施，鼓励企业提供免费或补贴型实习岗位。

90后

70后