



图①图②为高校学生参加线上面试。



更多精彩内容
请扫描二维码

AI 面试,成为许多求职者的一道新关卡。

对于AI面试,有人极度排斥,有人坦然接受,更有人想方设法“用AI打败AI”。这是人与技术的博弈,也是招聘面试形式变迁的缩影。

“我的面试官是AI”

本报记者 陶穗

早早起床化了半小时的妆、换上比较得体的衬衣、把寝室其他人支出去,小蒲略带紧张地开启了一场AI面试。手机里的面试官是一个女数字人,说着一口生硬呆板的机器人普通话,这让小蒲第一感觉“不太妙”。

小蒲是浙江杭州一所大学财务管理专业的大四学生,去年秋招她应聘一家外企管培生时接到了这个面试邀请。面试前,她特意检索了这家企业的背景资料,以及往年的面试题。但纵然百般细致准备,这次面试还是以失败告终。

小蒲认为原因是——对面是个机器人。“问题非常官方,有的词句表达很高大上,不易理解;全程没有反馈,让人没有聊下去的欲望;追问的问题是原本已经说过的……”小蒲一口气说了好几个与AI面试初次交手后的不满。末了,她直爽地来一句:“我还是喜欢人对人的面试方式。”

近两年,AI面试大量出现,有人极度排斥,有人坦然接受,更有人想方设法“用AI打败AI”。这是人与技术的博弈,也是招聘面试形式变迁的缩影。

排斥与焦虑

小蒲自称是E型人格,除了性子急些,平时很好相处,为人真诚,共情能力强。她面试的这家企业设置了3轮面试,凭借丰富的面试经验,小蒲曾自信能挺过2轮。但没想到,刚上场就败下阵来。

“AI测评共有5个模块,可分开作答,每个模块限时12~30分钟,收到邮件后5天内作答完成。”小蒲回忆说,面试设置看似人性化,但作答时很清楚自己是与机器人对话,感觉说什么都假假。这次面试也让小蒲有不被尊重感:“我认真准备面试,你却弄个机器人敷衍我。”

最终不出意料,AI面试官给小蒲的评价结果是“不通过”,理由是“缺乏经验”。小蒲却认为,“这家企业名气不大,架子不小,就喜欢搞些虚头巴脑的东西,显得自己很高级”。这次经历也直接影响了小蒲对AI面试的印象,后来再遇到,她都直接放弃。

AI面试已成为招聘新趋势。某人力资源服务供应商此前发起的问卷调查显示,近七成受访者遇到过AI招聘,近半数觉得这样的面试互动性不足、过程生硬,41%认为时间限制严格且题目缺乏针对性,影响面试体验。

在美国留学的艾贝参加2024年国内秋招时发现,很多企业都用起了AI面试,她曾在一周时间内参加了3家招聘单位的AI面试。

“愚蠢”是艾贝对AI面试的整体感受。“问了很多奇怪的问题,有的压根与面试岗位无关,还有的竟将简历内容搞混,提问时拿着A经历的内容问我怎么解决B经历的问题的。”艾贝感到很无奈,但也只能硬着头皮作答。

同样缺乏对AI面试的还有刘西子。医学专业的她因不想从事临床工作,投了很多大企业的行政岗位,其中包括一家石油类的国企子公司。“工作稳定,福利待遇也好,是理想的工作单位”,只是这家公司的AI面试让她颇为失望。

“与正常的交流完全不一样,录制视频时看着自己,不像是在回答提问,而是自言自语,有时真不知在说什么。”刘西子还吐槽AI面试官的灵活和理解力。最后,她对这场面试的整体评价是“糟糕”。

计算机专业的杨杨有多个互联网大厂的面试经验。他在体验了某大厂的AI面试后也表示,虽然形式与普通人工面试接近,但过程没有太多回应与引导,双方在沟通和交流上还有很大局限。在实际应用中,也有面试者反馈说,如果中途不小心从面试页面切出去,还会被系统判定失败,“比如因接电话或网络卡顿,无法重新进入面试”。

智能与接纳

根据小蒲的求职经验,零售业招聘管培生时喜欢用AI面试,“可能是应聘者太多,企业懒得亲自面试。”

实际上,AI面试已经逐步普及至全行业各类岗位。一家数智化校园招聘服务商近期发布的2024秋季校园招聘白皮书提到,2024年AI面试被应用于包括校招、社招中的白领、蓝领职位,尤以互联网、智能制造、快消/商超领域为先锋。

牛客网CEO叶向宇表示,以互联网为例,IT基础岗、产品运营岗、客服岗等招聘人数超过10人的均可能使用AI面试。

有着16年HR工作经验的薛珍妮,第一次近距离接触AI面试是在2024年五六月份。在一个行业内论坛上,有面试机构做AI面试路演,出于职业敏感和兴趣,薛珍妮尝了鲜。

薛珍妮是一家全球知名零售品牌的HR,她还 在一家旅行社兼职,负责招聘导游。因此,她参与体验AI面试有一个现实需求,即提高导游招聘效率,为自己节省时间和精力。

“我们招导游要求表达能力、学习能力、应变能力 强,性格积极乐观。”薛珍妮疑惑,AI面试是如何考察候选人的这些素质的。在好奇与需求的双驱动下,她以一名HR岗位面试者的身份进行了测试。

薛珍妮测试的题目包括自我介绍、如何处理项目进度延后问题、团队合作经历等。每道题她都答满了5分钟,包括AI根据其回答内容进行的追问。

测试后,系统自动生成了成绩报告,里面包含薛珍妮的照片、每道题的记录和评分,以及题目整体分析等。综合评估结果是94分。薛珍妮认为这个结果“很中肯”。

在这场AI面试中,薛珍妮觉得,面试官能解析出她想表达的含义,并适当追问。追问的问题也是基于用人单位的考察项,是“有灵魂的”。她对AI能实现这样的效果感到意外和惊喜。

作为应届毕业生,周周在参加秋招时遇到过四五次AI面试,“有的AI面试官只抛出问题,不互动和追问,有的会根据回答内容提问”。周周的整体感觉是“问题相对合理,也不生硬”。

周周还记得,被一个AI面试官追问某段获奖经历时,她把侧重点放在了介绍该奖项上。随后面试官对她进行友好提醒:先是认可前面回答得很好,又说还是更想了解怎么做到这个结果的。“这说明它能根据结果进行判断,还挺自然的。”

周周认为,AI面试整体比较合理,一是面试者能看着屏幕中的自己,清楚自己的表现,并随时调整;二是在AI面试中根据题目设置和追问的内容,面试者能进一步了解企业的招聘需求。有的AI面试还给多次作答机会,比较人性化。

技术的逻辑

近两年,市面上AI面试产品层出不穷,猎聘、智联、牛客网等多个招聘平台都推出了AI面试工具。

针对很多人对AI面试不够智能的吐槽,叶向宇表示,以前所谓的AI技术被应用于面试环节,大多是给不同面试官匹配不同问题,“这种功能更多是基于统计学技术,不是真正的人工智能,体验感差”。

2022年下半年ChatGPT大语言模型技术的诞生,让高智能感的AI面试成为可能。

大模型技术具有生成能力,与面试结合后表现为:一是能理解候选人说了什么,并相对智能地生成下一个想问的问题;二是能根据招聘单位的考核点、候选人简历、职位,“千人千问”地生成问题。此外,还能生成和识别视频。这些都是智能感的构成。

AI面试的出现并非平地起高楼。国内大模型厂商越来越强,使用成本不断下降,为其广泛开发和应用打下了坚实的技术底座。

“智能地对话和评估,是好的AI面试的核心。”叶向宇和其团队要做的是梳理不同面试场景,通过算法和工程能力让整场面试对话显得自然、流畅。

某知名招聘平台资深算法工程师刘磊,近半年来一直致力于研发适用于该公司的AI面试工具。“平台此前是致力于撮合企业和候选人双方达成初步意向,AI面试能让平台深入到面试的更深链条。”他直言,服务的链条长了,平台也更“有钱可赚”。

刘磊参与的研发环节是算法开发和生成面试报告。具体来说,包括开发虚拟人、语音、图像、视频的合成转化,以及用算法对面试者的回答进行预判和追问。

“如果开发得足够好,使用者感觉不到自己是在跟机器人对话。”刘磊说。

面试报告能让面试官的关键信息以标准化形式准确、清晰地呈现,并给出面试者是否符合招聘诉求的判断。面试过程中AI捕捉到的特征

越多,报告判断越准确。

效率与公平

“如果面试量大,而且招聘标准比较统一,用AI面试确实比较适合。”薛珍妮体验后认为。

她以自己此前的校招经验介绍道,如果公司每年招聘600人左右,候选人可能达3000人,“单是一个个邀约面试就要消耗大量人力物力。有了AI面试,只需将面试链接发给候选人,提前设定相应的条件和要求,HR在第二轮面试时再介入,大大节省了人力物力。”

据牛客网统计,AI面试能帮企业节约46%的招聘成本,提升33%的人效。

叶向宇说,面试过程类似漏斗,为招到人,很多企业前期会把口径放大一些。这样做的结果是面试成本非常高。

“企业面试效率提高、成本减少,候选人也可以不受时间和地点限制,能自主快速参与面试,一举两赢。”叶向宇这样评价AI面试的优点。

在刘磊看来,AI面试还能让用人单位对求职者有更深入的了解。“用人方不仅能清晰看到系统生成的面试报告和综合评分,还能回放面试过程以及查看实时文字记录、求职者的临场表现、反应能力等。”

虽然不喜欢AI面试,但刘西子也承认,相对于线下笔试、面试的奔波,AI面试确实能为招聘和应聘双方节省成本,而且,“关系户可能在这里并不管用”。

她所说的“关系户”,类似于叶向宇口中的“人为干扰”。

“相对于人工面试,AI面试确实有利于减少人为因素对招聘的干扰。”叶向宇说,很多没经过专业训练的真人面试官容易受主观意识影响,比如有的喜欢颜值高的,有的倾向于选老乡、校友,还有的看重气场甚至属相星座等,这些都可能影响招聘结果。

“还有的面试官喜欢问候选人年龄,是否婚育,涉嫌就业歧视。经过训练的AI面试系统,不会问这些问题。”叶向宇肯定道。

AI面试提供的大口径漏斗,让学历不再是卡人的第一步。“很多大企业筛选简历时常用‘一票否决制’,非985、211学校的学生,不管实际能力如何都有可能被直接淘汰掉。”在薛珍妮看来,AI面试给了更多非名校学生求职者表现的机会,判断标准也从以前的单纯依赖简历,变为直观立体的形象。

由于AI面试官是机器人,一些人面试时动起了歪脑筋,试图借用AI工具打败AI面试。刘西子直言,她就有后悔面试时没多准备一部手机,因为她听说有人用AI“搜索”答案。针对这一现象,记者了解到,目前的一些AI面试工具能通过眼球识别实时计算眼神朝向、移动轨迹、离散和无序程度等,实现防作弊功能,确保面试过程公平公正。

局限与偏见

在数字化转型浪潮下,AI面试作为人力资源领域的重要创新,正在重塑传统招聘模式。首都经济贸易大学教授、人力资源开发与管理中心主任杨旭华认为,这种技术驱动的变革,既带来了效率提升,但也引发了关于算法公平与伦理的思考。

杨旭华一直对AI面试系统的算法设计逻辑存有疑虑:“是否会过于依赖某些特定的评估指标,从而忽略候选人的其他重要特质?”

从候选人角度看,个人面部信息、个人隐私泄露的风险也值得关注。杨旭华提到,AI面试过程中,系统会收集求职者的人脸信息、声纹信息等敏感数据。这些数据若被恶意使用,不仅可能影响求职者的职业发展,还可能造成财务和声誉损失。

几次面试后,周周担心的是,“面试视频是否可能被卖给第三方诈骗分子,再被用技术做人脸模拟,伪装骗钱,或被直接用于营利。”“个人很难发现自己的人脸信息是否被滥用,除非视频被放到某个平台后被被人看见。”

北京大学中国社会与发展研究中心主任、数字治理研究中心主任邱泽奇有着同样的担忧:“在AI面试中,平台一次性汇集个体的各类特征,形成画像。在此过程中需要收集大量个人数据喂给AI,如何保证数据安全和不被滥用确实是关键所在。”

“算法在运行过程中还不可避免地存在偏见。”虽然是技术人员,但刘磊在工作中一直重视人文思考,“面试者与职位是否匹配是由算法来决定的,算法的目的是模拟招聘者的行为,这会

让算法基于大数据统计原理,计算出大多数招聘者在意什么,并总结提炼,而算法运行的原则是少数服从多数。”

对此,他举例道,如果大数据的统计结果是过去某行业100个企业中有70%存在性别歧视,另外30%不存在,“算法学习到这一数据后,未来在对另外100个企业做算法预测时可能会直接忽略另外30%,将被性别歧视的候选人判定为不通过”。

杨旭华也认识到,训练数据本身存在偏向性,算法可能会学习到这种偏向,并在面试中不公平地对待部分候选人。“因此,需要从源头确保训练数据的全面性和客观性。”

关于减少个人信息和隐私泄露风险,杨旭华认为,平台和企业应遵循最小化原则。在收集求职者信息时,应仅限于满足招聘目的所必需的信息,不过度收集数据。求职者在参与AI面试前仔细阅读并了解企业提供的隐私政策,确认个人数据的使用目的及保护措施,妥善保管自己的账号、密码等敏感信息。

未来与希望

从某种程度来说,AI面试的出现是一场招聘领域的革命。叶向宇从白领和蓝领招聘需求上阐释了这场变革带来的影响。



求职者收到的AI面试注意事项。



AI数字人正在对求职者进行面试提问。



一位求职者的AI面试成绩报告显示“不通过”。