



更多精彩内容  
请扫描二维码

图①图②为高校学生参加线上面试。

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 陶稳

早早起床化了半小时的妆、换上比较得体的衬衣、把寝室其他人都支出去，小蒲略带紧张地开启了第一场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四大学生，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，感觉说什么都很假。

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的经历的内容问我是怎么解决B经历的问题的。”艾贝感到很无奈，但也只能硬着头皮作答。

同样不喜欢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面试官的灵活度和理解力。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，零售行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。一家数字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。

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，一举多赢。”叶向宇这样评价AI面试的优点。

在刘磊看来，AI面试还能让用人方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。

### 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，大多是给不同面试者匹配不同问题，“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。

大型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。这些都是智能的构成。

AI面试的出现并非平地起高楼。国内大型厂商越来越强、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。

面试报告能让面试者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

### 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本人看见。”

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文，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家企业中有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家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。

在你制定的时间表和任务表中，关键节点是如何安排的？

能否详细讲述一下这些节点是如何帮助你在紧迫的时间内推进项目的？

### 作答须知

开始面试后，请在1小时内完成面试，否则会自动结束。

面试目录 考核方式

身体素养 拍照

专项问答 视频作答题

专项选择 选择题

MBTI性格测试 选择题

大五人格测验 选择题

我已阅读并同意AI面试隐私政策

下一步

在你制定的时间表和任务表中，关键节点是如何安排的？

能否详细讲述一下这些节点是如何帮助你在紧迫的时间内推进项目的？

### 作答须知

开始面试后，请在1小时内完成面试，否则会自动结束。

考核方式

拍照

视频作答题

选择题

选择题

选择题

选择题

选择题

选择题

选择题

选择题

开始答题

AI面试成绩报告

照片

综合评价

平均得分：综合能力 70.1分

综合能力：70.1分

专业能力：62.3分/100分

专业能力：62.3分/100分

英语能力：80.2分/100分

英语能力：80.2分/100分

能力素质：100分/100分

能力素质：100分/100分

综合素质：100分/100分

综合素质：100分/100分