

它提问题高效、清晰、简洁，但太模式化也容易被“骗” AI面试官，有时聪明有时傻

临近年底，各类招聘会在各地如火如荼展开。

数据显示，我国2025届高校毕业生规模预计1222万人，同比增加43万人。就业市场，竞争愈发激烈。

不少求职者在社交平台上分享：自己遇到了“AI面试官”！

AI面试作为一种新型招聘工具，根据市场调查机构Resume Builder此前发布的一份报告：2024年，全球近43%的企业都想以此来简化招聘流程、提高面试效率。曾经出现在银行、外企、快消等行业的AI面试官，正加速渗透到更多领域。

但面对越来越多且越来越像人的AI面试官，被考验的不只是求职者。



通过AI面试 越来越多“菜鸟”入职的第一步

“请讲述你过往的工作经历，并对着手机镜头做出图示动作。”精心设计的界面中，出现一排关键词，一个亲切的女声从屏幕里响起。

为了应聘进厂打螺丝的工作，宋闯（化名）按照手机的指示，做出双手抓握的动作，并对着镜头展示了自己的胳膊。

“一些大型工厂在面试流水线工人时，会看他们肢体是否健全、口齿是否清晰，并通过答题时的整体表达，淘汰不符合岗位的人选。”支付宝就业行业解决方案技术专家黄振华道出了工厂用AI面试筛选工人的规则，“很直观。”

囿于成本，AI面试官目前更多被用在了应届生的招聘中。

AI面试初筛优势凸显 但也暗藏“作弊”隐忧

随着大模型的落地，如今AI面试的灵敏度实现了大跨度的跃升。它可以剖析简历、提出问题、评估答案，融入招聘这个曾经很依赖“人”的环节。

“技术的逐渐成熟，减轻了我们HR初筛时的工作负担。”杭州某互联网企业HR黄燕（化名）直言。今年，她坐在办公室里点点鼠标，一个人8小时便完成了近4000人的简历上传和初步筛选，自动确认候选人的面试意愿并发送了邀请，“这放在以前，需要18个HR，耗时一周，天南地北地轮轴干才能完成。”

她粗略地算了一笔账：人均成本算下来，传统面试至少90元，AI面试的单价，几乎直接砍了一半。

“但这只能停留在初筛。”黄燕在后续的面试中发现，有多位求职者没有应聘岗位要求的任何职业技能，却作弊通过了AI面试，“在真人面试官前，这是不可能发生的低级差错。”

社交平台上，求职者对AI面试官的评价

就读于浙江大学文学学院的李霏（化名）将于明年6月毕业。最近忙于应聘的她，向银行、地产、大厂、外企等投了简历，收到不少AI面试通知。

一次15分钟，AI面试结束；不到一天，便收到是否进入下一轮面试的通知……李霏意识到，不同于以往，如今通过AI面试，已经成了入职之路的第一步。

数据印证了她的想法，据校园招聘平台牛客集团统计：2024年应届毕业生中，超过一半收到过AI面试链接，其中又有近八成参与过AI面试。

“AI面试就像考试，标准统一。”结束又一场AI面试，李霏坦言，“对于众多求职者来说，这是获得公平机会的一种渠道。”

也各异，不少帖子表达了他们的“无奈”。

上午10时，求职者张肖陆（化名）开始参加他的第5次AI面试。

一如此前4次面试，AI面试官提出的问题，模式化且程序化，鲜少涉及他所投岗位的专业知识。追问的问题，也在前面的陈述中已有阐述。这就导致，整场面试下来，不那么“相关”的一件事，自我介绍说一次、阐述说一次、追问再说一次，如此前后重复。

答完最后一道题，张肖陆长吁一口气：“又快被AI面试逼疯。”

曾参与多场AI模拟面试的赵程程（化名），更是摸出了“高分过关”套路：“讲的内容不用高级，但要有逻辑，方便AI解读评分；说的时候不停点题，小心跑题，告诉AI你是围绕题目在作答；说满时长，AI抓到回答要点就会加分……”

在黄振华看来，公司招聘新人，更需要有新想法、会思考的人。全靠AI面试，那就与应试教育无异，挑选出的多是会考试的人。

AI面试是工具而不是标准 专家坦言：真人面试官不可替代

伴随AI大模型的爆火，企业咨询AI面试的热情节节攀升。

据国内行业龙头企业海纳介绍，其公司推出的AI面试产品，经过严格的“背靠背”一致性测试后，把屏幕前的求职者拆解成了200多个维度、4000多个行为特征，“打包”量化成一个数据集，包括身体素质、表达能力、专业技能等各个维度。

但不可否认的是，“AI+招聘”广泛应用才不久，难免会遇到问题和挑战。

辽宁省重点新型智库政府治理研究中心特聘专家平健曾公开指出，AI面试对求职者综合素能的评判往往基于历史数据，数据本身可能包含偏见或歧视，如果处理不当，会被AI在面试中进一步放大。AI也可能因为语境理解不足，对面试者的回答产生误判。

“虽然人人都可用，但服务商提供的解决方案是通用的，无法精准适用于垂直细分领域。”一位从业者直指其中痛点，他对AI面试对人才评价的有效性也持怀疑态度，“毕竟，即便是同一个内容两次丢给大模型，得出的结果也很难保持一致，这种波动性会导致在AI人才筛选中，对同一个人打出不同的分数。”

而且，面试是一个专业面试官衡量候选人潜能的工作。如果太依赖或者完全交给AI面试官，这实际上等于是把人才引进的标准交给了机器，而机器从概率上只会持续引进“符合机器定义的机械性人才”。

为提升AI面试产品性能，丰富技术参数、评价维度……企业、服务商、开发商等各方都需要努力改进。

一位AI面试产品负责人表示，在使用过程中，技术人员要根据实际反馈不断调整，招聘企业也需要进行人工复审或抽检，不断发现问题、解决问题，努力让AI面试官越来越接近人的判断。

但无论如何，“真人面试官还是具有不可替代的位置。”中国科学院自动化研究所研究员王金桥坦言。

采访中，被访者也多有表示，要少点智能崇拜，把AI面试作为工具来使用，降本增效的同时，还是需要通过人与人之间平等、真诚的面试交流，发掘求职者的价值，求职者也能展现更真实的自我。

可以试想，过度应用AI面试，是对求职者个性与创造力的无视，用人单位也会难以找到心仪员工。

毕竟只有人，才更理解人。

据钱江晚报