

# AI面试官：当你凝视算法时，算法也在凝视着你

**青年发现**

在当今这个科技飞速发展的时代，招聘领域正经历着一场深刻的变革。AI面试官，这个曾经只存在于科幻想象中的概念，如今已悄然走进无数企业的招聘流程，成为众多求职者在求职之路上必须面对的“新考官”。小红书等社交平台上，年轻求职者们纷纷分享着自己被AI面试官的独特经历，企业引入AI面试官的初衷，是期望借助其力量提高面试效率、优化应聘者的面试体验。但人们心中不禁泛起疑问，古有“千里马常有，而伯乐难寻”之叹，如今AI能否突破人类的局限，成为那精准识别千里马的伯乐？

青年报见习记者 朱彬  
实习生 韩仪滨



如今，招聘已经开启算法新纪元。  
AI生成图片

## ■未来预言

## 一场尚未终局的进化



越来越多的企业选择AI面试这种新方式。  
新华社图



AI面试仍然需要与真人HR相结合。  
青年报记者 曹鑫摄

相比业界对AI技术的拥抱态度，学界对于AI应用于人力资源领域的态度更为谨慎复杂。

“AI在人力资源领域的前端运用和首轮筛选可能是高效率的且具有颠覆性的，但任何技术的发展都具有双面性。”华东师范大学公共管理学院范洋洋老师对AI运用于人力资源领域进行了深入思考，“一方面，AI赋能人力资源领域的同时，需要平衡过于标准化的分析评估体系与求职者作为个体的个性。另一方面，技术算法之下可能存在算法偏见。AI筛选、测评和面试环节背后基于性别、籍贯、学历选择人才可能导致筛选偏差。”

复旦大学教授顾晓鸣则认为，AI智能暂时还是一种有限智能。人力资源部门的本质在于寻找具有创新潜力、主观能动性，并与公

司愿景相匹配的人才。而人是各式各样的，不是标准化、格式化的，对人才的判断和筛选也是一个弹性动态过程，是在人与人初识、谈话、相处、深入了解等不断互动的过程中慢慢显现的，需要借助面试官的主体经验，仅凭AI的程序化筛选方式是难以做到的。

对于人力资源管理部门来说，AI面试官暂时只是一种辅助工具。但对于高校中人力资源专业老师和学生来说，AI给他们带来的紧迫感十分强烈。日前，上海交通大学和华东师范大学等高校宣布接入DeepSeek大语言模型，并纷纷开始教学转型，注重人工智能与各专业、各专业之间的结合。范洋洋老师表示，华东师范大学目前已开设有人力资源管理与应用心理学双学位，致力于跨学科人才培养。学生不仅要深耕人力资源专业知识，

还要培养横向能力，包括数据分析能力、算法解读能力以及心理分析能力等。

面对AI深度服务人力资源领域带来的全方位挑战，未来世界势不可挡走向岗位精简化，在此之前，人力资源专业学生不得不向内追问道且认真思考“往何处去”“能干什么”“如何打造自己的竞争优势”等问题。其中业界受访者都提到了一个词：学习能力。韩少文认为，AI+人力只会改变人的工作模式，不会取代人。我们需要拥抱新技术，学会如何使用这项技术。戴蓉也表示，世界变化瞬息万变，需要成长型思维才能适应时代，“适者生存”。

而单人单方面热火朝天讨论人与人工智能的关系时，DeepSeek的回答给人暂时注射了一针“镇静剂”，同时也为自己做足了宣传：“AI不会取代人，而是会成为人的得力助手。”

### 效率革命 AI如何重构招聘逻辑

在传统招聘模式下，企业招聘往往如同一场“人海战术”。以一家每年需招聘大量基层岗位员工的企业为例，面对如山的简历，HR们不得不耗费大量时间进行人工筛选，随后还要组织一轮又一轮的面试。一场普通的面试，从预约时间、面试官准备，到面试过程的15~20分钟，再到后续的评估总结，每个环节都需要投入大量精力。若一天安排30多人面试，HR们便会忙得焦头烂额。

而AI面试官的出现，彻底打破了这一局面。如今，人工智能在简历筛选和测评环节的应用也已十分普遍。深耕人力资源服务行业多年的科技企业云生集团的CTO吴斌介绍，在简历筛选环节，AI可以迅速推理分析简历，提取性别、年龄、学历、经历等基础信息，然后直接进入下一个，完全没有匹配的环节，并主动邀请求职者投递简历。而通过AI测评，公司可以了解求职者性格，对其进行画像。“公司人力资源80%的工作量是在简历筛选、测评和面试等环节，而将AI深度服务人力资源的多元化场景，可以节省公司人力，提高工作效率。”云生集团市场总监张建生说。

对于企业来说，AI+人力是公司追求效益最大化的必经之路。但对于公司HR来说，人工智能是会取代他们的部分工作内容。对此，企业HR是什么态度呢？记者采访了杭州顶津食品有限公司（康师傅）HR马艺尘。她介绍，公司现在使用了AI面试系统，包括AI测评和AI面试。“使用下来感觉蛮好的，人工智能是一种很高效的辅助工具，我们很愿意尝试。尤其在校招这样大规模的招聘场景中，它可以帮助我们节省很多时间。以销售岗为例，我们去外地学校招聘一次能收到80份简历左右，如果我们先和求职者进行第一次聊天面试，那么至少需要花费一天时间，而且会觉得头昏脑涨。借助AI，我们只需要将链接发出去，在很短的时间内即可收到测评和面试报告，然后通知候选人进行二轮面试。”

### 情感赤字 技术无法跨越的鸿沟

尽管AI面试技术带来了便捷性，不过还存在不可忽视的缺陷。许多面试官反映与AI面试官对话像是在“尬聊”，与AI缺少互动与情感交流，对方并不能提出与岗位完全匹配的问题，系统偶尔还会出现卡顿情况，面试体验并不好，也不能达到想象中的高效率、高质量，让人怀疑这种面试方式的出现对求职者而言究竟是利是弊。

参加了某食品经营类外资企业面试的小章，对AI面试官的形象和智能程度进行了吐槽：“很像劣质的3D动画人物，且提问时的语音是一个字一个字蹦出来的，人机感十足。相比于AI面试官，我还是更喜欢和真人对话。”

参加了某服装品牌公司面试的小吴也认为AI面试官的智能程度较低，“很机械地提问，问完后直接进入下一个，没有任何多余的互动和反馈，问题也比较死板。”其他公司的面试给小吴带来的体验也相差无几，AI面试官的问题集中在“实习中遇到的困难有哪些？”“如何解决这些困难？”“对自己制定的高目标如何实现？”等固定话题。参与多家企业面试的求职者小严也提到，AI面试中的问题主要是HR在面试中经常提问的问题，而在之后一轮的线下面试中还是重复，“意义并不大”。

人的主观性造就了人的超越性。在从事人力资源管理近二十年的资深HR戴蓉看来，真人HR和AI的区别恰恰体现在这里，“面试主要考察的是简历中没有的部分，即‘冰山之下的东西’，这需要结合HR对企业文化的了解、业务岗位的需求以及过往的经验，向面试官提出非结构性问题和开放性提问，从而判断面试官与岗位的匹配度和未来发展的潜力。更重要的是，面试是双向选择的过程。公司在考察候选人的时候，候选人也在考察公司。HR作为面试官接触企业的第一扇窗口，也在潜移默化地传递着企业的文化和温度。”她说。而如何传递感受、情感温度是人类与生俱来的“软”实力，也是AI目前难以破解的基因“密码”。

### 攻防之战 作弊与反作弊的猫鼠游戏

AI已经频繁地出现于简历筛选、测评及面试环节。不过，AI测试与AI面试一直采用线上远程模式，这给部分求职者提供了“钻空子”的机会。在现实中，由于AI面试作弊成本较低，不乏求职者借助AI面试助手“开外挂”的情况。

记者在某购物平台发现，售卖AI面试助手、辅助求职者面试的商家多达数十家。其中，单家店铺的最高销售量超过3000件。据客服介绍，其操作机制为与面试软件共享音频。AI面试助手通过监听、识别面试官的提问，为求职者实时生成答案。买家只需花费不超过两位数的价格就能购买。在用户评价中，多数用户默认好评。但也有用户反馈，一些面试助手反应迟缓，提供答案存在延迟，需四五秒才能给出，且不支持英文。而支持英文面试的“外挂”，价格更高。

面对这种“以科技打败科技”的作弊行为，如何保障线上面试的公平性与真实性？AI面试系统开发的北京鳄梨科技有限公司CEO韩少文指出，目前AI视频面试系统已开发出预防机制。一方面，现有技术能够检测出面试官是否切换了屏幕；另一方面，可检测面试官眼球是否偏移到屏幕之外，或存在扫描读稿的情况。此外，类似论文查重，如今的算法能够识别面试官语言组织的条理性，给出其是否依据“标准”答案回答问题的可能性判断，并在面试报告中打上标签，供HR后续参考。

对HR而言，候选人是否使用AI面试助手这一问题，似乎不难辨别。某采用AI面试和线上远程面试的互联网科技公司HR李江鹏向记者透露，能够看出候选人是否使用AI面试助手。他曾遇到过面试作弊的情况，“回答得极为完美，照答案念的”时候，他们的眼睛会固定看向一个方向。”随即，他切换成英文提问，对方就停止了借助AI助手回答。在线上面试过程中，他们通常还会采用情景式问答、连续发问等方式，规避候选人作弊。“面对情景式问答，AI无法即时作答。”他说道。

### 共生之路 人机协作探索进化可能

“21世纪前二十年，AI已开发出视觉识别功能。2023年初，OpenAI开源大语言模型使得人工智能在各领域实现质的飞跃，算法通过分析人的语言表达，根据过往经历等内容可以对人进行用户画像和评价，但那时还只是简单岗位的招聘。如今，人工智能不仅可以助力普通岗位的招聘，技术岗位等复杂性工作也能进行识别匹配。”韩少文介绍道，在同质化、大规模招聘场景中，AI面试官可以节省HR精力，从大量重复性的工作解放出来，还能提高工作效率，为企业降本增效，同时形成一致化的筛选标准，打造公平性、标准化面试流程。

即便在AI面试环节没有真人面试官参与，HR也不用太担心候选人作弊。“之后HR还会进行二轮真人面试。”马艺尘说。最终面试决策环节，还是人来发挥主导作用。“HR要考核面试官与本岗位的契合度、面试官的品质和态度，以及成长的可能性。这些特质要如何分辨？需要面试官与面试官一来一回地沟通交流，而AI面试官还无法做到。”她认为，“在人力资源领域，AI面试官与HR是互为补充的合作伙伴。”

但马艺尘不由得道出了自己的担心：人在人工智能上加上的“紧箍咒”，是否会反噬自身呢？“如果AI作为主导，可能会让人产生依赖思想，从而导致失误的情况。”她所指的失误是AI的硬性标准。“如果单让AI做筛选，硬性的筛选标准和条件可能会筛选掉一部分合适的人。譬如硬性条件需要一年工作经历，但部分求职者工作八个月九个月，可能就会被筛选掉。”因此，康师傅上海分公司如今仅在测评和初次面试环节使用AI，还未将AI运用到简历筛选和终极面试环节。

戴蓉却持有不一样的看法。她认为，苦于时间、人数等因素，HR在面试过程中无法保证不带主观情绪，但AI设定的统一标准很好地解决了这一问题，AI筛选标准是由公司整体在深思熟虑下设定的，更为客观。韩少文认为，企业方还可根据不同岗位的需求设置筛选标准，设置一定的容错率。



在黄浦江畔的暖阳里，又一曲爱的乐章悄然奏响。第二届“上海慈善奖”颁奖现场，多特瑞(上海)商贸有限公司以持续九载的公益长跑，捧起沉甸甸的“捐赠企业奖”奖杯。这枚凝结着无数温暖瞬间的奖章，不仅见证着企业从落地申城之初便镌刻在基因里的公益情怀，更折射出跨越地域、穿透困境的人性光辉。

## 以芬芳之名播撒爱的种子 ——多特瑞荣膺“上海慈善奖”谱写温情篇章



当精油遇见大爱，便催生出独特的公益方程式。自2014年扎根上海，多特瑞便将“一个是精油，一个是爱”的理念化作点点星火，与中国妇女发展基金会、上海市慈善基金会共同编织起“携手关爱基金”的温暖网络。这个累计捐赠超1.3亿元的爱心理念，恰似精油的扩散效应，将善意浸润到社会肌理之中。

在儿童医疗病房的晨光里，“小多活动室”的彩绘墙面映照着孩子们展露的笑容。超过1900万元的医疗援助资金如春风拂拂，为上海、深圳、成都、云南等地的682个家庭重新点亮生命之光。志愿者们手持绘本的轻声细语，与42家专业机构里6210名自闭症儿童的成长足迹重叠，勾勒出超越血缘的守护图景。而那些



“这份荣誉不是终点，而是新的起点。”多特瑞负责人的话语中饱含深情。当企业责任与人文关怀共振，当商业成功与社会价值同频，这场关于爱与芬芳的传递永不止步。正如精油的香气总在无声处浸润心田，真正的公益亦在岁月沉淀中酿就醇香。  
文/盛夏