



“我的面试官，不是人！”今年的毕业生有了一次人生“初体验”：面对AI面试官，以人机对话的形式完成一场面试。

市场调查机构Resume Builder发布的一份报告显示：2024年，全球近43%的企业都有用此简化招聘流程、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。

AI面试是否靠谱？会给单位和应聘者带来哪些挑战？记者近日展开了调查。

应聘者

AI面试是把“双刃剑”

如今通过AI面试，已经成了入职之路的第一步。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。

“第一次AI面试时，我感觉很尴尬，因为会在屏幕上看到自己的脸，这和线下对着面试官说话的感觉完全不一样。”谈起自己的AI面试“初体验”，求职者张枫说，“当时比较紧张，既有抢答，也有卡壳，状态和之前练习的时候完全不一样，面试完后我甚至不记得自己回答了什么。”

多位有AI面试经历的受访者坦言，AI面试带来的并非全是科技进步的惊喜。有应届毕业生称，其居住在学校宿舍，缺乏独立私密的空间，想要找到一处完全安静、无人打扰的角落进行AI面试不容易。

不同的硬件问题，也是不少有过AI面试经历的应聘者频频吐槽的点。通过AI面试了某公司的女生梁璐说，她面试的时候被要求只能用电脑，不能用手机，用人单位甚至让她下载了一个软件对手机进行屏蔽，避免她面试的时候作弊。但在这种情况下，梁璐担心如果电脑出了问题，会被迫放弃面试。

有应聘者吐槽AI面试界面会卡顿，问题没有逻辑，语言很滞涩。更有应聘者表示，自己的问题还没有回答完，“智能HR”就已进入下一个问题界面。

从有过类似经历的网友反馈看，对应聘者来说，AI面试是把“双刃剑”，既有好的方面，也有不利的地方。比如，AI面试虽然能节省时间成本，但在互动环节上存在一些不足。面对“智能HR”的时候，有人认为紧张情绪会小很多，但同时自信满满的状态又没办法被用人单位完整捕捉到。

招聘公司

AI面试更适用在初筛

相对于一些应聘者初见AI的不适应，对于招聘公司来说，使用AI面试是提质增效的一大法宝。人力资源部门不再需要对海量的简历进行浏览筛选，也不需要频繁地跟业务部门对接面试题目，这大大降低了人力成本，提高了面试效率。



今年毕业季，越来越多的应聘者与AI面试“狭路相逢”。图片系编者用AI生成

公司招聘频现AI面试，到底靠谱不靠谱
我的面试官，不是人！

□支招

面对AI面试，猎头顾问建议应聘者： 要学会在镜头前“推销”自己

北京柏英咨询管理顾问有限公司猎头首席顾问刘芳给应聘者在面对AI面试时提出了一些建议。

她认为，对于应聘者来说，核心是要调整心态。AI技术在人力资源管理方面的应用是未来的发展趋势，不管应聘者喜不喜欢，都是要在进入职场时面对的。应聘者要放平心态，提升自己适应变化和发展的能力。刘芳还强调，心态决定了应聘者能否更主动地应对AI面试。

从应聘者的角度看，随着AI

辅导真题开始涌现，一些个人打着“独家秘籍”“精准押题”等旗号吸引应聘者。

记者从商家那里购买了一家城商行的AI面试题，其主要围绕个人素质、工作能力、团队协作、问题解决和职业发展等方面展开。许多题目设置了具体情景，模拟了银行工作中的实际场景，如客户投诉、团队分歧等。

有少数应聘者为顺利通过面试，选择借助AI工具，应对各类面试问题。一位应聘者透露，其在面试前会开启手机上的一款AI工具，设定回复身份为金融机构秋招生，并告知其自己即将面临AI面试。面试时，该工具“收听”到面试官的问题后，会迅速给出对应答案，自己只需用“这是个不错的问题”“毕竟某某技能在工作中十分关键”等套话，拖延时间等待答案生成即可。

除了通用AI工具，为应对AI面试，市场上还出现了一些专业的AI外挂。记者在某电商平台以“AI面试助手”“AI面试神器”为关键词搜索发现，有不少提供“Offer蛙”“面试霸ai”“面试宝”等AI外挂的商家，标价从1元至70元不等。

一名提供此类外挂的店主宣称，其售卖的AI面试外挂是“任何

岗位、任何问题都能应对，使用后面试通过率能达到100%，而且面试后涨薪幅度能达到30%以上”。

专家建议

加强监管合规发展

采访中，还有不少应聘者表示担忧，AI面试过程中要收集大量人脸信息、视频信息等个人信息，这些信息招聘单位能否妥善保管？也有应聘者提出AI面试是否一定能保证公平，涉及的算法是否应当公开等问题。另外，少数应聘者使用AI外挂造假通过面试，可能涉及多方面的法律问题。

为有效规范AI招聘这一新兴领域，受访专家指出，相关部门应尽快制定专门针对AI招聘的法律法规，明确企业、应聘者和AI技术提供者在招聘过程中的权利与义务。例如，要求企业使用AI面试官时遵循公平性、透明性原则，向应聘者公开关键算法及决策依据，避免算法歧视，保障应聘者平等就业权。

教育专家李一陵认为，需加大监管力度，设立专门的AI招聘监管部门。定期检查企业AI面试系统是否合规，包括算法是否公正、个人信息是否安全等。重点监督招聘中个人信息收集、存储和使用情况，确保企业依法依规获取和处理应聘者面部信息、语音信息等敏感数据，设置严格安全措施和时间限制。

在云南某公司从事人事工作的黄女士建议，制定应对AI面试风险的措施，当发现面试结果可能不公或不准确时，及时暂停系统，启动人工复核与重新评估流程。如设定特定监控指标，一旦岗位面试结果出现异常波动，立即启动人工复查程序，重新审视AI面试结果。

在李一陵看来，相关行业协会或技术联盟应积极行动，制定统一的AI面试技术标准。涵盖算法公平性指标、数据安全隐私保护要求、系统准确性可靠性规范等内容，为企业和技术提供商开发使用AI面试系统提供明确依据。比如规定AI面试系统准确率需达到一定水平，算法公平性指标满足特定统计要求等，促进AI招聘行业健康有序发展。

本报综合法治日报、北青报、北京商报、潮新闻等

状态更饱满、更有激情和活力的应聘者。所以，千万不要因为面试官是机器人，就在面试的时候有所懈怠。

刘芳觉得，在重视形象的同时，应聘者还要注重提高自己的表达能力，要更精准地回答AI面试官的问题。更重要的是，要学会在“推销”自己的同时，注重微表情、肢体动作等非语言信息的表达。“要把自己当成一个主播，提升自己的镜头感，锻炼在镜头前‘推销’自己的能力。”