

AI面试，别沦为数据攻防战

2025年11月18日 15:35 来源：上观新闻



最近和刚毕业的表弟聊起他找工作的事，让我有些意外的是，现在AI面试已相当普遍。表弟说，他今年已参加的所有面试中，一半以上都有AI面试环节，“每场AI面试大概二三十分钟”。

用人单位会要求使用专门的手机APP或小程序进行面试，屏幕上出现一个AI生成的虚拟面试官，通过声音和字幕的形式提问，每个问题有相对固定的回答时间，如果回答过于简单，AI还会追问，并通过考察应聘者的面部表情、动作、声音、表达内容、流畅度等来进行判断和筛选。

这难免让人感到疑虑，AI代替人工靠谱吗？算法会不会筛错人？

对于这点，表弟倒是不太担心：“AI面试一般都安排在简历初筛通过后，而且之后还有线下面试，我觉得对企业来说是多了一个判断维度。但毕竟和真人不一样，很多人会用市面上的AI工具提前模拟练习。”

其实仔细想想，用AI面试，企业也有苦衷。每年秋招春招集中招聘时段，求职者那么多，简历雪片一样飞过来，加之招聘时间短、流程紧，如果单靠几个HR面试，大部分求职者都未必能得到面试机会。用AI提高效率，节省成本，也是顺理成章的事，倒也不必过分苛责。

但也不是说完全没有顾虑。我觉得，AI以数据算法模型作为决策依据，当这套机制作用到面试环节，存在一对难以完全解决的矛盾。

一方面，理想状况下，基于数据算法的判断，或许能减少主观偏见，让评估标准更统一，但这种“统一”本身是否经得起推敲？毕竟，人作为个体是生动而复杂的，其丰富的个人综合特质是否能完全被预设的算法所捕捉、拆解并理解？可能还要打个问号。

另一方面，AI本身存在一个数据黑箱的问题，即算法内部的自动化决策过程往往是“神秘”的，外界难以完全清晰地确定算法如何在大数据基础上做出决策。这就可能造成同个AI模型对不同个体未必能做到完全公平，甚至存在就业歧视的风险。

与此同时，AI面试的普及，也催生了另一个耐人寻味的现象：网络平台上，各种辅助AI面试的AI工具和服务正悄然兴起，即在面试时帮助用户用AI实时生成“最佳答案”，指导用户获得系统的最高打分。有网友直言，这是用AI在作弊。

这就导致了很荒诞的一幕：屏幕那端是AI面试官在提问，屏幕这端是AI助手在代答。本该是人与人之间的真实交流，变成了算法与算法之间的数据博弈。无论怎么看，这都背离了面试的初衷。

说到底，AI只是手段，提高效率的新技术运用也应当鼓励，但任何工具的使用都不应脱离其本来目的，对招聘方和应聘方来说，都是如此。面试，本应是基于双方真实信息的公平互动，如果沦为数据攻防战，无异于反客为主、本末倒置了。

或许，问题从来不在于能不能用AI面试，而在于能否进一步提高AI应用的透明度、公平性和合规性，尽可能消除算法的负面影响，让AI以恰当的方式在合理的范围内发挥作用。毕竟，人才选拔最终关乎的还是人本身，人的品格能力不应轻易被简化为算法判断，人的前途命运也不应轻易交给算法黑箱决定。

单词：	yìwài 意外	xūnǐ 虚拟	liúchàng 流畅	shāixuǎn 筛选
	yílù 疑虑	kǔzhōng 苦衷	kēzé 苛责	shùnlǐchéngzhāng 顺理成章
	piānjiàn 偏见	tuīqiāo 推敲	huāngdàn 荒诞	nàirénxúnwèi 耐人寻味

讨论：1. 在你看来，AI面试有哪些优劣势？

2. 如果你参与AI面试，会更看重它的便捷性还是数据安全？为什么？

源新闻：<https://www.chinanews.com.cn/sh/2025/11-18/10517598.shtml>

音声 URL：<http://ttcn.co.jp/sound/text/files202512011764552534.mp3>