

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，问题从来不在乎能不能用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:	yì wài	xūnǐ	liúchàng	shāi xuǎn
	意外	虚拟	流畅	筛选
yí lǜ	kǔ zhōng	kē zé	shùn lǐ chéng zhāng	
疑虑	苦衷	苛责	顺理成章	
piān jiàn	tuī qiāo	huāng dàn	nài rén xún wèi	
偏见	推敲	荒诞	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/sh/2025/11-18/10517598.shtml>

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