

秋招季 AI 选拔面试成为主流招聘形式 当 AI 招聘与 AI 应聘“斗法” 魔法能否打败魔法？

在 2024 年秋招季，AI 选拔面试已经成为主流招聘形式。

对于 AI 面试，求职者“褒贬不一”，有人认为少了和面试官的眼神交流，只是回答标准化的问题不能完整展现自己水平；有人则认为 AI 面试允许重录，而且算法“一视同仁”更公平。在招聘方看来，AI 面试可以直接解决一个最大的痛点：效率问题。使用 AI，可以大大增加面试数量，还能在全天任意时间段进行，不用再费精力协调面试官与应聘者的档期。

记者在采访中还发现了一个有趣的现象：使用 AI 的不仅是“招聘方”，不少面试者也借助 AI 回答考官的问题，为了避免这种行为，越来越多的招聘 AI 设置了“反作弊”功能，AI 在双方的手中上演着一场“魔高一尺道高一丈”般的“斗法”。

应聘方

AI 面试考官来了 应对攻略网上已有

“你是否在短时间内快速掌握过一项新知识或新技能？结合你的经历，谈一谈你是怎么掌握的，以及如何应用到学习或者实际工作中的。”一个身着淡蓝色衣服的女性“面试官”端坐在屏幕正中间，右上角的摄像头记录着面试者的表情神态，而屏幕正下方，一个显示着“本题剩余时间”的计时器已经开始读秒。

日前，记者在一家线下体验展台围观了一场别开生面的“AI 面试”，求职者使用手机在约 30 分钟的时间里回答了 AI 提出的 9 个问题，每个问题的回答时间最多 4 分钟。展台工作人员告诉记者，应聘者答完题后，其会根据自己已有的大模型在后台生成一个“解读报告”，对求职者的言语流畅性、知识技能等给出打分，并会据此评价求职者的优势维度与劣势维度。

不过，这一切求职者无法看到，他们在面试完成之后只能回去等待结果。

“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，对自己说过的话没有勇气再听一遍。而且在面试结束时我想发朋友圈于是截了个图，还收到了违规警告，不知道是不是因为这样取消了成绩，之后我没有再收到后续的通知。”谈起自己的 AI 面试“初体验”，临近毕业的小佳显得有点无奈。

小佳后续又接触过几次 AI 面试，发现可以重新录制后，自信心就大了许多。小佳告诉记者，对于 AI 面试，面试者可以提前做好充分的准备，“网上都有攻略”，包括眼神要坚定、不停点题、说话要有逻辑方便 AI 解读等。

在社交平台上，已经有不少面试者开始主动分享 AI 面试的技巧，例如记者在小红书上搜索“AI 面试”时，出现了 4 万多条关联笔记。在笔记中，除了分享各类企业的 AI 面试“套题”外，也有不少求职者对 AI 面试的“吐槽”，如有网友抱怨，AI 面试面对的不是活生生的人而是机器，让人“感觉受到了侮辱”；有网友在面试过程中遭到了网络卡顿，“问题回答了一半让我重新回答，回答了三次，心态崩了”；也有网友觉得，AI 面试时人要学习 AI 大模型生成回答的思路，“师 AI 长技以制 AI”。

招聘方

AI 面试冰冷但高效 价格低于传统面试

相对于面试者初见 AI 的不适应，企业应用 AI 招聘的核心只有一个：追求效率。

在精准学科技从事 PR 工作的沈娇丽曾作为内测官测试过公司的 AI 招聘系统，该系统是作为“AI 信徒”的老板自己使用 workflow 搭建的，“AI 面试问的问题还是比较系统化的，如果面试者足够重视这场面试，那他们应该可以在回答问题的过程中被用人单位识别出来，包括是否适配这个岗位，底层素质跟能力是不是能够被公司所看重等。”

沈娇丽坦言，目前 AI 的识别可能“不是那么精准”，“假设有两到三个差不多能力的人去通过 AI 来进行识别，让 AI 来挑录取谁是比较困难的，但应用 AI 面试解决了一个非常大的难题：提高效率。”

记者发现，除了“自己搭建”AI 招聘系统外，目前市面上已经出现了不少提供相关服务的 AI 面试产品，包括猎聘旗下的 Doris、智联招聘旗下的“AI 易面”以及牛客网旗下的牛客 AI 面试等。可以发现，这些 AI 面试产品都是“背靠”招聘网站所拥有的数据以及这些公司在人力资源深耕多年的业务积累所诞生的。

那么，AI 面试之后，系统会如何给面试者进行打分呢？对此，记



求职者现场体验 AI 面试。

者以招聘企业的身份联系了猎聘 Doris 的工作人员，对方向记者展示了一位面试者面试后的统计数据图表，其中横坐标包括考核维度、候选人表现、与要求对比等，纵坐标则包括身体/生理素养、知识/技能、岗位能力、基本工作能力、个性/工作品格等，每一项都有具体打分（高于 x% 的全国候选人）或“优势劣势”判断。

该名工作人员告诉记者，AI 面试系统运行的背后实际上接入了多家大模型的能力，招聘企业使

用一次服务的价格是 20 元，量大还有优惠，这已经低于传统面试的单价成本。牛客创始人兼 CEO 叶向宇曾公开表示，人均成本算下来，传统面试单价至少 90 元。

艾瑞咨询发布的《2023 年中国网络招聘市场发展研究报告》显示，AI 视频面试的应用场景占比已达 31.8%。招聘平台“牛客”针对上千家企业和数千名大学生进行的 2024 年春季校园招聘调研显示，超过一半的受访学生收到过 AI 面试邀请。

双方“斗法”

AI 招聘碰上 AI 应聘 作弊反作弊循环斗

在调研中，记者发现了另一个有趣的现象：使用 AI 的不只有招聘企业，一些求职者使用 AI 的时间甚至比招聘企业更早。

在社交平台上，不乏通过 AI 技术“作弊”后通过面试，然后发帖炫耀的网友，其大致流程是利用当前 AI 大语言模型“给出问题就能回复”的特点，以及声音输入能力，直接把面试官的问题变成问大语言模型的问题，再直接读出 AI 回复的答案，一些“简单粗暴”的网友甚至把打开大模型 App 的手机直接贴在了电脑屏幕上，“就是要用魔法打败魔法”。

在职场类平台上，有人表示公司注意到了这一现象，“最近公司招聘团队反馈，怀疑有候选人使用 AI 面试助手进行面试，跟进调查发现，AI 面试助手已经形成了一条产业链，尤其是在应届毕业生群体中大受追捧。”

在一家互联网公司上班的刘博告诉记者，这种现象实际上在 AI 招聘出现之前就早已存在，“疫情期间线上面试数量剧增，许多人会在网上查资料，大模型出现后查询问题变得更加便捷了，AI 面试

出现后，许多面试考察的是基础知识，因此许多人用 AI 查询自己不熟悉的问题‘作弊’。”

实际上，记者在浏览前述工作人员提供的“解读报告”时，注意到报告还会监测面试者的“异常行为”，包括查阅资料、截屏、切屏、念稿等。

记者发现，目前“AI 面试”工具甚至已经形成了一系列产品，并堂而皇之地在搜索平台、社交平台打起了广告，如“一款专为面试者打造的强大 AI 面试神器，面试实时生成面试答案，轻松拿下 Offer”。甚至对于 AI 面试产品的“反作弊”功能，一些 AI 面试工具也随之推出了“反检测”功能：“实时精准识别面试官问题，生成专业回答，面试笔试都能用，不怕切屏检测”等。使用这些工具往往需要付费。

在一些 HR 人员看来，仅凭经验就能看出对方是否用了 AI，“有的候选人每次问问题都答不上来，沉默 10 秒钟后又开始流利地回答，眼睛有时候看一下屏幕左边有时候看一下屏幕右边，没办法，有了 ChatGPT 之后，远程面试都不需要枪手了。”

对于此类 AI 面试工具的出现，前述工作人员表示，已经注意到了这一现象，“目前我们的产品会使用极快的频率检测面试者的眼睛，看他是否查资料了，同时我们还能根据他回答的内容反查看是否是大模型给出的答案。”

“从我个人感觉来看，率先适合使用 AI 辅助面试的大多是校招或应届生，其次是有通用工作经验的岗位。AI 辅助在帮助面试官进行针对性还原工作场景的时候，是很有价值的，可以帮助面试官补齐对多种不同工作场景的经验不足，从而更好地筛选出合格的候选人。当然，我们也要避免面试者同时也使用 AI 辅助，结果面试变成机器人和机器人之间的对抗。”蚂蚁集团数字人力总经理徐宁说。

“现在，远程网络面试因为其便捷性已经成为主流的招聘形式，AI 招聘则进一步提高了面试的效率，但这也难免会滋生各种‘钻空子’行为，双方 AI 工具的‘斗法’还会持续下去。要想避免这种情况，只有一个解决方案——把求职者叫到眼前来，亲眼看看对方是否是你想要的人才。”刘博说。（新京报）