

当下，不少公司尤其是金融机构，都开始使用AI面试，而应聘人员对此褒贬不一。有人认为AI面试能够节省交通和时间成本，还能有效减少人为因素导致的主观偏见与情绪干扰，也有人表示AI面试所涉及的问题常常与其所投递简历及简历脱节，这使得他们在回答时茫然无措。AI面试是否靠谱？会给单位和应聘者带来哪些挑战？记者展开了调查。

AI面试 能保证公平吗

A AI面试带来新挑战

张枫坐在书桌前，打开电脑上的面试软件，随后，收到一条来自面试公司的短信，提醒他面试将在10分钟后开始，面试由AI面试官进行。10分钟后，张枫的电脑屏幕上准时出现了一个简洁的界面，一个虚拟的AI面试官形象出现在屏幕中央，并用温和的声音说道：“你好，欢迎参加本次面试。我是本次的面试官。首先，请你确认一下周围环境是否安静，网络是否稳定。”张枫回答道：“环境安静，网络稳定。”AI面试官接着说：“好的，现在我们开始面试。请先简单介绍一下自己。”这是前几天金融专业毕业生张枫经历的一次面试。

张枫的面试地点在家里，面试他的考官也不是真人。“第一次AI面试时感觉很尴尬，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。”张枫说。

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面试并不容易。

今年10月下旬，就读于北京某高校的大四学生刘玲收到国内一家知名通信公司的AI面试通知，她欣喜地去学校各处踩点，只为了能找到一个安静的地方进行面试。但没有找到合适的地方，最后她决定在宿舍参加面试，用一套卷帘给自己搭建了一个小型的私密面试空间，并和室友商量她面试时尽量别在宿舍。

面试当天，她正全神贯注地回答AI面试官的第三个问题时，宿舍门突然开了，有个室友直接跟她搭话，说回屋取东西，还问她面试怎么样。“我那会正自卖自夸竞争优势，一想到室友在边上，我就有些不好意思，脸上的表情也极不自然，这些表现都被AI面试系统记录下来了，最后面试也没有通过”。

AI面试的题目设置也给应聘者带来诸多困扰。

通信专业的孙娇应聘的是某银行的金融科技岗位，AI面试时却被问到如何运用“SWOT分析法”提高咖啡销量，这一明显带有销售性质的问题与她的专业和岗位方向相去甚远。由于对“SWOT分析法”一无所知，她只勉强回答了不到1分钟便无言以对，只能无奈提交答案。

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。

B 有应聘者用AI外挂应对面试

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。

北京某银行人事部门工作人员林生介绍，其所在公司热衷于在招聘中采用AI面试，核心目的在于提升招聘效率，降低招聘成本。

“比如秋招，单位面临巨大的工作量挑战，通常涵盖网申、笔试、线上面试、线下群面、单独面试等五轮环节。在这一过程中，人事部门需全面考核求职者实习经历的真实性、专业技能的熟练程度以及综合素质与岗位需求的匹配度等多方面情况。这意味着人事部门需要耗费大量时间与精力审阅每份简历、评估每位求职者的各项能力指标，工作强度极大。”林生说，以需要面试5000位候选人为例，假设每位候选人面试时长为15分钟，若采用传统人工面试方式，单位需安排5位面试官连续工作31个工作日（按8小时工作制）才能完成所有面试。若再考虑面试档案整理、排名等后续工作，所需时间将更长。如果使用AI面试官，只需要2天就能完成，AI面试在降低成本方面优势显著。

然而，记者采访了解到，随着AI面试的逐渐普及，有少数应聘者为了顺利通过面试，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更专业的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”“面霸AI”“面试宝”等AI外挂的商家，标价从1元至70元不等。

有商家向记者表示：“面试过程中，软件会实时转录面试官的问题和对话，你可以直接点击对话气泡，便可针对该问题一键生成对应的答案。从提问到智能回复不超过0.8秒，保障你的交流全程迅捷、自然流畅。”

一家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”。

C 业内人士建议制定完善法律法规

在湖南高新律师事务所律师吴茜看来，少数应聘者使用AI外挂造假通过面试，可能涉及多方面法律问题。

从侵犯企业权益角度看，使用AI外挂破坏了招聘的公平竞争环境，违背企业招聘初衷，使企业无法精准评估候选人真实水平，干扰正常人才选拔流程，损害企业招聘利益。若应聘者借此获得工作机会并签订劳动合同，可能构成合同欺诈。一旦企业发现并证实，有权解除合同并要求其进行赔偿。

在侵犯个人隐私和数据安全方面，一些应聘者使用外挂时输入的大量个人信息及上传的资料可能被开发者或运营者收集、存储甚至滥用，存在数据泄露风险，可能导致个人信息被非法利用。

一些AI外挂制作和销售可能侵犯他人知识产权。例如，使用未经授权的AI技术、算法或模型，或对相关软件进行反向工程、破解等侵权行为，侵犯原开发者著作权、专利权等。

退一步讲，使用AI外挂获取工作机会，对其他诚信应聘者而言也不公平，是对正常市场竞争秩序的破坏，有违公平、公正、诚实信用原则和商业道德。

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。

“对于应聘者，应明确禁止使用AI外挂等作弊工具，规定其使用正当手段参与面试的责任。对于在招聘中利用AI作弊、开发传播非法AI外挂等行为，明确违法性质并制定严厉处罚措施。对提供作弊工具的外挂开发者，视情节轻重给予罚款、吊销营业执照乃至刑事处罚，提高法律的震慑力。”吴茜说。

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。“企业在招聘信息中应向应聘者明确告知AI面试系统的使用情况，包括基本原理、主要评估内容以及保障公平性的措施，增加招聘透明度，提升企业公信力。”黄女士说。

岳震在广东省某人工智能公司从业多年，他建议AI技术开发者应持续优化面试算法，提升其公平性与准确性，还要大力研发反作弊技术，精准识别应聘者是否使用AI外挂等作弊工具。

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。

据《法治日报》

