

AI面试官上岗尚需应对三大技术挑战

► 本报记者 李洋

随着人工智能(AI)技术的深度渗透,招聘专业机构正经历从“人工筛选”向“智能招聘”的转型。

近日,自猎科技(宁波)有限公司(以下简称“自猎科技”)运营的AI招聘平台自猎网推出AI Agent招聘求职产品及AI面试官,宣称通过L4级AI技术实现从岗位发布到录用的全流程自动化,并以“消除主观偏见”“提升效率”为核心卖点。另有消息称,中国银行、中国工商银行等金融机构已在分支机构启用AI面试优化流程。

AI招聘工具正在从概念化走向规模化应用。然而,在实际应用中,AI面试官暴露出技术故障、提问与岗位脱节等问题,求职者反馈与AI沟通存在“尬聊”以及算法偏见、数据隐私安全等深层问题,引发业界对AI招聘伦理与公平性的讨论。

AI面试官究竟是掀起传统招聘变革的“效率革命”,还是行业虚火中的“鸡肋”,其前景又如何?

AI抢滩人力资源战场

自猎科技创始人彭讲建以行业调研数据揭示传统招聘模式的局限:传统招聘中,企业人力资源(HR)部门平均需筛选

1000份简历才能找到1名合适人选,每天耗费4个小时处理人才信息。

自猎网介绍说,自猎AI面试官将每人面试时间控制在30-60分钟,能消除面试中人为主观影响,且具备人性化交互能力,可实现语义深度理解和情感共鸣。

这种对传统模式的突破,让“人与机器的博弈”悄然展开。

“AI招聘的技术逻辑是基于去标识化+结构化评分+动态校准:剥离姓名、性别、地域等敏感信息后,通过BERT模型解析回答内容,提取知识储备、逻辑思维、抗压能力等12项胜任力指标,赋予权重生成雷达图。而多维评估的实现,依赖于语义分析、声纹情绪检测、微表情捕捉等技术。”资深人工智能专家郭涛说。

在人工智能技术深度重塑招聘行业的当下,AI面试官正以“效率革命者”的姿态加速渗透。新智派新质生产力会客厅联合创始人袁帅举例说,某大型银行分支机构启用AI面试后,简历筛选时间从平均15分钟/份缩短至3秒钟;某互联网大厂更是通过AI面试官实现“7x24小时”无间断面试,年处理候选人超10万名,人力成本降低40%。这种效率跃升源于AI对

结构化数据的快速处理能力——通过自然语言处理解析简历关键词,结合岗位模型匹配度打分,同时利用语音识别与情感分析技术评估候选人表达能力,实现“千人千面”的初步筛选。

壹通数字技术首席公关官罗富国表示,目前,AI面试已在金融、快消、呼叫中心、连锁零售等四大赛道先行落地,其核心推力来自3个方面:一是招聘预算缩减20%以上倒逼降本;二是岗位高度标准化、候选人量大,投资回报率(ROI)可量化;三是监管对合规审计留痕要求提高,数据化面试天然满足需求。

“随着技术成熟与企业降本增效需求提升,市场规模有望快速扩张,成为招聘行业基础设施的重要组成部分。”北京市社会科学院副研究员王鹏说。

难以跨越“人情”鸿沟

虽然AI招聘工具的使用势头渐起,但不少业界人士认为,尽管其可通过深度学习、情感计算等技术部分模拟“经验判断”与“人际敏感度”,但难以完全替代传统面试官。

袁帅提到,传统招聘过程中,面试官可能因性别、年龄、学历等隐性因素产生偏见,而AI通过预设的评估维度如技能匹配

度、问题解决能力、文化适应性等进行标准化打分,理论上可规避人为偏差,但要实现“多维度客观评估”,需应对三大技术挑战:一是构建覆盖硬技能与软技能的评估模型,如通过情境模拟题考察应变能力,通过案例分析题评估逻辑思维;二是确保训练数据的多样性,避免因数据集单一导致算法歧视;三是引入人机协同机制,如设置“异常结果复核”环节,当AI评分与候选人历史表现出现显著差异时,触发人工二次评估。

这些技术挑战在实际应用中已显现端倪。通信专业研究生张伟(化名)的经历颇具代表性:他申报某互联网公司技术支持岗位时,初筛采用AI视频面试系统,尽管按流程完成所有问答,却收到了未通过通知。事后分析发现,语音中的轻微地方口音影响了表达分,加上表情紧张被判定为“不够自信”,系统未给出任何解释也未提供复试机会。“我已经尽力表达了自己,难道不是标准答案就没有机会了吗?”他的困惑道出了AI评估的机械性局限。

与之形成对比的是市场岗位候选人王芳(化名)的经历:在真人HR面试中,她开场略显紧张,但讲到实习期间带团队完成

市场活动时,语气逐渐坚定,情绪饱满。HR捕捉到她的闪光点并主动引导其进行深入讲述,最终获得成功。HR评价:“她的经验虽然不多,但她的表达透露出真正的责任感与热情,这是AI看不到的。”

有望走向人机协同

一位不愿具名的企业HR主管对记者表示,HR+AI面试官的核心效率优势体现在处理并发量、缩短招聘周期、降低招聘成本、提升评估深度上,但在复杂人格评估、文化特异性识别、语气或表情识别等方面仍存在较多难点。“AI面试官并不能完全替代传统的HR。”

这位HR主管认为,在未来招聘流程中,AI面试官与传统HR有望走向协同。具体而言,AI可负责简历初筛、结构化面试评估及高频率重复任务;HR则在价值观评估、文化认同、岗位与薪酬谈判、识别战略性人才或其他特殊人才等方面继续发挥优势。

从目前的发展态势来看,“AI+招聘”的深度融合并非简单的技术替代,而是人机协同的新范式,它或将成为数字经济时代招聘行业的新基建,在效率与温度之间寻找更精准的平衡。

2025全球智慧教育大会在北京举行

本报讯 近日,以“人机协同催生教育新生态”为主题的2025全球智慧教育大会在北京举行。

此次大会由北京师范大学和联合国教科文组织教育信息技术研究所联合主办。

大会汇聚了国内外教育、科技、企业等领域的专家学者、一线教育工作者以及众多国际组织代表,共同探讨新技术与教育深度融合的创新路径,分享人机共育、人机共教、人机共学等教育新实践,思考如何构建安全、高效、可持续的智慧教育新生态。

在大会开幕式上,中国教育部副部长吴岩在致辞时表示,中国政府高度重视教育数字化,将其作为开辟教育发展新赛道、塑造发展新优势的重要突破口。他还介绍了中国推动人工智能深度融入教育各领域所取得的五大变革,以及提出的智慧教育发展框架“三新”(数字化迈向智慧教育新阶段、能力为本的人才培养新标准、未来教育变革新路径)和“四未来”(培养未来教师、打造未来课堂、建设未来学校、创建未来学习中心)。

北京师范大学校长于吉红在发言中表示,数字化转型是全球教育变革的必然方向,她呼吁高校切实担负起使命,推动人工智能与教育教学深度融合。

联合国教科文组织教育助理总干事斯蒂凡妮亚·贾尼尼呼吁,人工智能发展必须“以人为本”,坚守教育四大根基(数据、算法、算力和应用场景)。

开幕式上,北京师范大学智慧学习研究院联席院长、教授黄荣怀发布了全球首部描绘教育2050未来图景的著作《智慧教育:迈向教育2050的路径》。该书凝聚了北师大团队十余年来在智慧教育领域的理论探索与实践经验,旨在探讨“智慧教育如何成为2050教育的全球共同目标”。

孙庆阳



近日,首届乌镇青少年科技嘉年华在浙江省桐乡市乌镇举行,汇聚了4万余名全球青少年科技爱好者。此次嘉年华推出“赛、学、玩”三大板块,通过举办全国青少年劳动技能与智能设计大赛、全国青少年信息素养大赛、全国青少年人工智能创新挑战赛,打造沉浸式体验的“未来实验室”,开设“全球科技灵感市集”等,为青少年搭建起展示智慧、激发创新、触摸未来的综合平台。

图为小朋友在青少年科技嘉年华上与机器人对弈。

新华社记者 徐昱/摄