

# AI面试官来了,如何高分“通关”

眼下正值秋招旺季,不少企业在大批量岗位的初筛环节用上了AI面试官。统一出题、批量打分,企业希望靠新技术压缩面试时长。

不过,对着镜头答题、盯着倒计时,全程没有真人交流,不少求职者觉得压力不小。

当面试官从“人”变为“系统”,年轻人该如何应对?



AI制图。

## 内向、不善表达者易被算法筛掉

郑俊平来自安徽合肥一所高校,今年夏天毕业后,留在学校做实习老师。做学生时,他作为求职者参加过AI面试;成为实习老师后,又协助组织过此类面试。接受记者采访时,他讲述了自己第一次参加AI面试的经历。

界面上的数字人面试官始终保持微笑,开篇设置5分钟自我介绍环节,即便求职者尚未完成表述,时间一到系统便自动跳转下一流程。后续还依次开展性格测评、职业能力测评以及岗位相关专业提问。郑俊平学的是工程造价,在他看来,面试中的一些问题切口很细,侧重考察基础知识。

因为缺少真人即时回应,有求职者认为,在面试过程中很难判断自己的表达有没有被理解。

社交平台上,不少秋招求职者也表达了类似感受:对着镜头独自答题,盯着

跳动的倒计时,全程没有任何眼神和语言反馈,常常越说越没底。求职者正在适应这种新的交流方式,招聘方则希望通过AI缓解集中招聘时的筛选压力。浙江某招聘平台负责人施璇介绍,他们借助第三方工具开展AI面试,主要用于第一轮筛选。

某企业人力资源总监黄涛认为,借助AI面试工具,HR可以高效完成批量初筛,快速对大量求职者进行第一轮评估,能够较好地完成任务、问题和考察维度预先确定的结构化面试。

但也有不少求职者或招聘企业认为,当下AI面试工具还很难完整捕捉一个人的真实能力。性格内向、不善表达的求职者,很容易在镜头前失分,被算法筛掉。某高校就业数字化平台招聘负责人孙鹏说,他们曾试用了半年第三方AI面试工具,评估后停止使用。

## 回答可采用清晰的“总—分—总”框架

真人面试是双人的博弈,求职者会根据面试官的“皱眉”“托腮”或者语气词立刻改变想法。但AI面试更像是演讲,只需要输出高质量、有逻辑的思路阐述。

应对AI面试官,首先需要理解它的“评判标准”。目前的AI面试系统主要关注以下几个核心维度。

首先是内容的结构性与相关性。在不少大学生看来,“核心关键词的输出”非常重要,系统会快速扫描回答中这些关键词出现的频率和逻辑关系,那些散漫的表达往往得分不高。

其次是表达的流畅度与稳定性。AI会更加看重语言是否流畅连贯,以及语音语调、面部表情是否呈现稳定积极的状态,这会影响“我”在AI眼里的形象。系统会分析语速变化、停顿频率、语气波动等,并将其作为情绪稳定性和抗压能力的参考指标。

此外,非语言的表现也被纳入评估。在大学生们看来,“尽量盯着摄像

头”是自信和魄力的表现。系统会通过计算机视觉技术,分析求职者的眼神接触、面部表情、肢体语言等,形成对求职者自信度和投入度的量化判断。

在实际操作中,AI面试的容错率低让许多求职者倍感压力。真人面试如果出现口误,解释一下就过去了;在AI面前,一旦卡壳,看着倒计时人就会紧张。这种全程被记录、无处解释的体验,会加剧面试时的心理负担。

但无论如何,AI面试的普及已成趋势。对于求职者而言,只能是主动理解规则、积极适应。

由于算法偏好结构清晰的信息,所以回答应采用清晰的“总—分—总”框架,主动使用逻辑连接词来梳理思路。更关键的是,仔细研读职位描述,将其中的核心能力词自然地、高频地嵌入回答中,为算法提供明确的评估锚点。系统将情绪稳定、语调积极视为正面信号。

(央视新闻、中国青年报)

## 探讨

## AI该有一票否决权吗

从求职者的体验到企业的实际应用,AI面试的争议并不只是“用不用”,更在于用在哪些岗位、哪些环节,以及如何理解和使用评分结果。技术可以帮助招聘提效,但同时它是否应该划定合理的应用边界?

中国人事科学研究院研究员庞诗在调研中发现,一些规模较大、具备技术能力的企业使用AI面试相对较多,同时,在基础性岗位、技能维度比较清晰且可以标准化的岗位中使用较多,比如部分客服、销售、数据标注岗位。

记者梳理发现,主流AI面试多为录播半结构化模式。作为一套标准化处理流程,企业预先设定岗位考察维度、题库和评分要点,面试采集求职者音视频、面部等信息,经语音转写、语义分析比对答题内容,部分产品解析语速、面部特征辅助打分,输出得分报告。

庞诗认为,即使是基础岗位,也不应由AI“一票否决”,在她看来,AI面试缺少人与人之间双向沟通、互相感知的过程,很难完整判断求职者和企业文化、团队的融合匹配度。

某企业人力资源总监黄涛也有同样的担忧:“AI擅长逻辑判断,一旦被求职者摸清打分逻辑,就可以针对性做面试准备。但非逻辑的‘软’素质,AI目前判断不了。”

面试中,生物信息的采集和使用,则是另一条需要厘清的边界。

多位受访者提到,AI面试过程中,系统会通过摄像头采集求职者的视频、面部表情、语音等信息,哪些数据确有评估必要,如何限定采集和使用范围,企业与技术提供方应当怎样保护求职者的信息,都不能被忽略。庞诗认为,随着技术迭代和招聘应用场景推进,标准的制定和算法的审核已有现实的紧迫性。

(央视新闻)

## 小贴士

## 日常练习 要控制语速

我们在日常练习时,要有意识地控制语速,追求匀速清晰,面对摄像头,保持适度微笑和放松的面部表情,在数据层面维持“稳定状态”。真正的听众是摄像头后的传感器,务必直视摄像头,而不是屏幕中的自己,这会被系统识别为“自信与专注”。可以将此视为未来职场必备的“数字化自我展示”能力提前演练,通过利用AI模拟和录制练习视频进行复盘,不断优化自己的表达。

(中国青年报)