



找工作遇到的第一个面试官,是AI

AI面试到底是什么?该如何应对?这些前所未有的新问题,逐渐进入求职者的视野。

实习生 刘雨彦 中青报·中青网记者 蒋肖斌

杨木登录系统,根据指示核对身份信息,检查电脑摄像头、麦克风是否正常,准备好后端坐在桌前按下确定键,随着冷静的AI男声念出面试题,一场AI面试开始了。

几天前,正处在大四求职季的杨木收到招聘单位的邮件,通知他进行AI面试,他才知道自己要经历这样新奇的面试。刚入职某世界500强企业的苏宇也有过这种经历,2023年,她作为应届硕士生参与校招时,第一次知道了这种新兴的面试模式。

在大规模招聘,特别是校园招聘和互联网“大厂”的招聘中,求职者通常要经历简历筛选、多轮笔试、面试来竞争。AI面试就是出现在简历筛选后、笔试题面前的一道新“关卡”。

在新冠疫情期间,视频面试作为远程面试方式,使用频率大大增加;如今,不少企业将视频形式与AI评价体系相结合,进一步节约筛选人才的时间和人力成本。

AI面试到底是什么?该如何应对?这些前所未有的新问题,逐渐进入求职者的视野。

流程其实很简单,AI面试起到初筛作用

据某AI面试产品的官网介绍,AI面试“结合视频分析技术、语音分析技术、深度语义理解技术、人脸特征识别技术、测量技术等,对候选人的岗位素质进行全面分析评估,最终对候选人人才画像进行解析”,以此来筛选人才。

AI面试流程其实很简单:AI面试官出题,求职者录制视频回答。“我有30秒的思考和两分钟的回答时间。如果不满意,也可以选择重新录制,同一个问题一共有3次回答机会。”杨木回忆了他的面试经历,“一共7个问题,全部回答完面试就结束了”。

接到AI面试通知后,杨木搜索了很多攻略,通过博主们的经验分享了解到面试流程,还购买题库练习。杨木说:“我被问到‘过往经历中最有成就感的事情’和‘最能体现自己能力的项目’这两个问题,都是我在题库里见过的”。

苏宇经历的面谈流程也大同小异,但除了视频,她还需要提交文字版答案,“录完视频后,AI还会将我的回答生成一篇文稿”。

她遇到的AI面试问题也与传统面试中的基础问题相似。“比如会考验你对STAR法则的运用。”苏宇说,“我当时就被提问了‘你最有成就感的一件事情是什么?你是如何克服困难完成它的’”。

苏宇曾向同一公司的两个岗位都投递过简



视觉中国供图

历,这两个岗位都需要先进行AI面试,于是她经历了两场有着一模一样问题的面试。苏宇笑着说:“然后我就对AI面试彻底祛魅了。”但是AI面试程序化的提问让她疑惑,“机械标尺下的统一量化,真的能发掘我的能力,评价我和这家公司的匹配度吗?”

职业规划师、北京师范大学珠海分校教育学院副教授高艳谈到,AI面试产品搜集HR面试问题形成题库,应用大数据模型来分析面试官提交的文件。目前,AI面试起到的主要是初筛作用,其实就是为了收集更详细信息,综合考察求职者的逻辑思维、表达能力等基础素养。现阶段AI面试,难逃缺少个性化、针对性的问题,但是这种新形式大大降低了企业成本,是招聘市场必然会选择的发展趋势。

人机交锋,AI面试利乎弊乎

AI面试官便利了企业选拔人才,但是当求职者坐在桌前与黑漆漆的摄像头对视时,感受可就百味杂陈了。苏宇回忆,面试时听着AI男声读题,望着屏幕里的自己时,感觉自己像任人挑拣的小白菜。

传统面试中,求职者可以通过和面试官的交流看出他们的态度,也可以感受到公司文化,选择及时止损或是继续求职;面试官往往也会给求职者提问的机会,增进互相了解。“但是AI面试官不会给我什么反馈,也不给我提问的机会。”苏宇直言不满,“万一我过了AI面,才发现这个

公司并不是我的理想选择,这其实是对我时间精力的一种浪费。”

心理学家、北京大学精神卫生博士汪冰认为,求职者与AI对话时感到不适是很正常的。除了对未知评价体系的抵触,从心理学上来说,AI面试会让交流者有一种“失控感”。传统面试是一个人际交流的过程,属于社会行为。人们在交流中需要彼此的反馈,以此调整、推进沟通。但是目前的AI面试基本只有“求职者-AI面试官”单向互动,面试官无法提供及时反馈,求职者也无法感知到面试官的情绪、态度。

汪冰说:“肢体动作、情绪温度等非语言信息,都是重要的社交信号,缺少这些反馈会使交流者有一种失控感、不安全感。陌生的机制,加上反馈的缺失,求职者可能就无法知道如何去展现自己了。”

当然,AI面试也有利好求职者的一面。首先,AI面试过程中,表现与评估的时空不同步和面试官的非真人形象,消弭了真人面试官带来的压迫。苏宇认为,AI面试官不会像真人面试官一样“蹙着眉头听你说话”,也不会“故意打落水瓶给你压力”。

其次,AI面试的容错率更高。“30秒的准备时间和3次录制机会给了我更多时间去构思回答。”杨木说,“我可以呈现深思熟虑后更有层次逻辑的回答”。而且,AI面试的紧张可以通过练习来缓解。汪冰的建议是把陌生的事物熟悉化,一旦了解、熟悉了AI面试,许多焦虑紧张的负面情绪自然就会消散。“就像经常拍Vlog的博主面对镜头会比普通人更自然一样,如果你有意识地练习AI面试时‘自说自话’的镜头感,你也能适应。”

被讨厌的勇气:要不要修炼“讨坏型人格”

讨好不了别人,也讨好不了自己

白笔笙发现故意放低姿态迎合他人常常事与愿违。她说,“我讨好不了别人,融不进他们的圈子,反而因为缺乏个性而时常被当作小透明;我也讨好不了自己,我做的都不是我内心真正想做的,我变得很自卑,觉得自己没有能力处理好这些关系”。

“讨好型人格让我没有办法经营一段健康的人际关系。”门月淇回想起过去的讨好行为说,“我想要的表面和平并不能真正解决问题,为了回避冲突而刻意迎合,对同事何尝不是一种负担呢?朋友也是,我努力对别人好,其实心里也期待对方能够给我同样热烈的正反馈,对方没有达到我的心理预期,我会想是不是我对她还不够好?搞得我们关系很尴尬”。

去年体检,门月淇的身体发出警报,她这才意识到持续性的内耗不仅影响情绪,甚至开始危害身体健康。“我开始重新审视自己,到底需不需要到处讨好,如果不讨好生活会怎样”。

陈武谈到讨好型人格时说,很多时候他们所谓的讨好都停留在表面,觉得讨好就是迎合,拒绝就是得罪人,但现实情况并不是这样,讨好是一件很难的事情,是非常需要情商的。“在人际交往中,适度的讨好会让对方感到被尊重,但讨好过度,就会变成一种绑架”。

陈武解释,“对于讨好者来说,他的行为是讨好,但内心通常认为自己是在牺牲,是受委屈的,情绪与行为的不一致使得他们常常内耗,对于被讨好者来说,天上不会掉馅饼,所有的讨好都不是无缘无故,这会给被讨好者带来无形的压力,这也解释了为什么被讨好者也不舒服,甚至会产生逃离”。

该不该、敢不敢修炼讨好型人格

“在学校我被教育要做乖学生,不能逾矩,要考高分,这样老师才会器重你;在家里要听话懂事,这样爸妈才会喜欢你;职场我自然也只能按照我的行为模板行事,尽量去达到他人对我的期望,这样才会收获好评。不仅我一个人,很多小孩都有这样的问题。”即便很讨厌自己的讨好型人格,白笔笙觉得很难做出改变。

“把窗户纸捅破,对我来说伤害更大,我非常恐惧在不友善的环境下生活、工作。我没办法用尖酸刻薄的语气去跟别人说话,我也没办法只在乎自己的感受而忽略别人的。万一影响到未来的发展怎么办?”白笔笙告诉中青报·中青网记者。“我现在的解决方式是如果你不接受我的好意,我就及时止损,去讨好下一个,总能遇到跟我一样同样抱有善意的人。”

白笔笙说:“现在网上都流行00后整顿职场,但真的有人敢这么做?讨坏型人格更多是大家在网上口嗨,现实生活中没几个人敢这么做吧!”

“为什么大家都更想修炼讨坏型人格?因为讨坏型的人在做自己,在意自己的需求和感受,他们更爱自己,这种人格代表了一种理想投射。”陈武表示理解白笔笙的想法,“很多年轻人从小就活在别人的期待中,努力迎合社会规则,他们根本不知道应该如何做自己、爱自己。囿于社会环境的制约,想要修炼讨坏型人格确实很困难”。

但门月淇付诸了实践。从公司辞职后,她决定修炼讨坏型人格。一次外出旅游,她在入住的酒店发现了一只黑亮的南方大蟑螂,“我当时吓得快要昏厥,但还是犹豫着大半夜要求换房是否会给别人添麻烦,也很担心提出换房要求被拒绝很尴尬”。

“我想起了讨坏型人格,我不能再这么懦弱下去,我要换房间!如果不给我换我就要吵架!”门月淇回忆起当时的场景,她在房间里不停地给自己做心理建设,上网搜索酒店发现蟑螂如何要求换房,如果事态升级要报警,异地报警如何备案……做了万全的准备后,她鼓起勇气下楼,正当她准备大吵一架时,前台立刻向她道歉并主动提出可以升级套房。

“现在想想太好笑了,大胆说出自己的需求也不会怎么样啊。”那次经历给了门月淇很大的信心,她开始尝试在各种场合表达自己的想法与需求。

一次活动与对接方发生了矛盾,门月淇没有回避,主动拉着对方复盘,“你没有给我留出足够的空间处理我这部分的内容,让我感觉很不好”。“对方解释他只是习惯于按时交作业,我们的工作方式还需要磨合,但出于对我的尊重,他愿意去调整他的工作方式为我多留出一些时间。因为我们沟通状态比较好,他反而提出愿意跟我长期合作”。

“当我不再一味讨好,也不是抱着跟对方吵架的心态去沟通,而是大家平等地坐下来,表达真实

的感受与需求,我觉得非常舒服。一次一次的尝试让我开始有勇气面对各种并非‘一团和气’的局面,我对自己的认同感也高了许多。”

保持自信与自省,你终究要面对的是“人”

纽约大学工业组织心理学硕士研究生雷锃正在开展AI面试相关课题,她表示,求职者对AI面试公平性的存疑,是影响雇主吸引力的关键因素。她在研究中注意到,目前AI面试产品的应用范围和行业的绑定关系不强,更多的与企业规模以及对AI技术的接受程度有关。

雷锃表示,他们希望进一步研究求职者面对AI面试技术的心理,从而指导企业对AI面试的应用,并为技术升级迭代提供方向,“通过提升AI面试技术在公平性等方面的表现,减少求职者的顾虑”。

归根到底,AI面试只是面试的新工具,求职者需要重视面试市场的新趋势,但也不用过分紧张焦虑。汪冰说,年轻人初入求职市场时通常会有挫败感,大学生从“象牙塔”进入社会,会面临巨大的落差转变,面试就是一个集中体现,“稚嫩的年轻人收到社会的负面反馈时,尤其需要给自己打气,树立信心”。

高艳认为,从学生到职场人的过渡中,最重要的是思维方式的转变,“求职者要从雇主角度想问题,思考我能提供什么价值”。她提到,大学生可以充分利用教育资源,比如高校就业中心、就业课都能提供就业指导。

汪冰指出,无论对企业端还是人才端,面试的最终目的无非是做到“人岗匹配”,所以,求职者首先要端正心态。“有些人求职时想的是这个岗位好,我一定要在那么多人的竞争中胜出,但是赢得的并不一定是适合的岗位。无论是AI还是人对人的面试,你呈现自己比较好的一面,以及你和这个岗位有关联的特质,就够了”。

其次,有足够的自知力,在一个结果不可控的面试中保持可控的状态和行为,最重要的是如何展现自己。“很多人直到面试官提问了,才会去想思考我的闪光点是什么、我有什么人格特质。但了解自我不是‘职场专供’命题,而是我们在日常生活中应该自省自知的”。

AI面试不过是求职中的一个小程序,它可能会让你有惊无险地通过,也可能给你留下准备的焦虑和被拒的无措。这些都是暂时的,一个“pass”并不意味着你获得了这个岗位,一封拒信也不会将你盖章为失败者。甚至求职的全过程,也无非是迈入社会生活的第一步。

汪冰说:“过了AI面试官,你终究还是要见到人的。你进入一个工作岗位,还是要发挥你的优势与价值。而保持自信、自省,学会正确地认识自己、讲好自己的人生故事,才是更重要、更本质的人生命题。”

(受访者要求,杨木、苏宇为化名)

考研没『上岸』很崩溃,如何走出情绪漩涡

4月正是考研复试结果陆续公布的阶段。相较于真的“上岸”,应对情绪和处理问题的能力变得更强,才是更珍贵的成长。



中青报·中青网
记者 余冰玥

在江西(南昌)12355青少年服务台(以下简称“服务台”)咨询师胡娟的印象中,24岁的娟娟是位特别的来访者。从2023年10月到今年1月,3个月的时间里,娟娟一共给服务台打了123通电话。有时隔几天打一次,情绪不好时一天打几次。许多咨询师听过她的来电,胡娟接听次数最多。

娟娟打来电话求助的原因,是自己陷入了严重的情绪漩涡。来自山西的娟娟在江西上大学,给服务台第一次打电话时,她正在经历考研焦虑、失恋、友谊破裂的多重困扰,心理失衡,一度到医院治疗。实在感到焦虑、迷茫、无处倾诉时,她想起了12355热线。

“考研让我身心俱疲。我总感觉永远比不上其他同学,每天需要学的知识太多,我既焦虑又迷茫。”为了“上岸”心仪的学校,娟娟选择了“全职”备考,但找不到自己的学习节奏。她常常熬到精疲力竭地学习一天,第二天觉得累了开始休息,第三天因为前一天没有学习而内疚,如此循环往复。娟娟发现,这种状态让自己已经陷入内耗的情绪中,“像个无底洞”。

胡娟回忆,娟娟来电时情绪复杂,迷茫、困惑、焦虑等多重情绪并存,倾诉了很多问题:“如何不受外界干扰专心学习?如何选择考研导师?如何处理与恋人、朋友的关系?学习压力大如何调整自己?”

咨询师先帮助娟娟理清了现阶段最困扰她的原因——害怕考研失败产生的焦虑,并正常化她的情绪:“由于考研结果的不确定性,你现在所有的担心和焦虑都是必然的,不用为产生负面情绪而焦虑。”随后在咨询中,咨询师帮助娟娟学着接纳情绪、与情绪相处,鼓励她积极表达自己的感受和想法,看到自己的需求。最重要的是,从多角度来看待事物,尝试不同的应对模式,“人生不只有‘上岸’一条路可走”。

随着一次次通话,娟娟的状态不再像最初那么紧绷。娟娟和咨询师反馈,每次聊完后焦虑和矛盾感会减轻一些,可以厘清复杂的情绪,找到解决问题的方向,重新获得一些力量。

4月正是考研复试结果陆续公布的阶段,服务台专职心理咨询师、热线组组长李丽红对记者说,每年如娟娟一样因考研焦虑打电话的受访者并不在少数。他们有的是正在准备考研的大三和大学生,“有人成绩一直很不错,但备考期间过于焦虑,不允许自己失败,为此陷入情绪低谷”。有的则是非应届的“全职”考生,有过“一战”失败经历,常常陷入“我会不会再次失败一次”的恐慌。“他们通常还面临家人带来的压力,被施加过多关注,总感觉考不上就对不起家人。”

备考初期,考研前夕,成绩公布前后,是相关咨询来电量较多的3个阶段。李丽红曾遇到过一位来访者,考研结果出来后,她的室友们都顺利录取了,只有她没考上,这让她情绪一度崩溃。“这件事对这个女生产生了巨大的打击,一下就没定了自己,甚至产生什么都不如别人的想法,忽略了自己也有很多优秀的地方。”

“在考研失利后出现这样的情绪是很正常的,焦虑、失望、暴躁、悲伤,这些都是面对当前情况自然出现的,情绪不是洪水猛兽,我们要正确地看待。”李丽红表示,年轻人有时候容易陷入和自我周旋带来的压力之中,原因之一是没有建立良性的内在评价体系。“如果过度在意外界的评价,把自己的眼光向外投射,觉得一定要比别人‘好’,那么‘好’的标准又是什么?它可能没有边际,永远无法达成。”因此,明白自己当下所处的阶段和状态,不全盘否定自己付出的努力,复盘过去遇到的问题,设定下一步适合自己的目标和计划更为重要。

对于像娟娟一样大学毕业面临考研择业的迷茫、情绪内耗引发持续性焦虑的年轻人,胡娟建议:当陷入迷茫时,首先要接纳自己的不安与焦虑情绪,让情绪自然流动起来。其次,要坚定自己的选择与目标,不要盲目与周围的人攀比。最后制定合理的计划并落实,保持规律的生活作息,适当运动。

娟娟最后没能顺利考上研究生,但她平静地接受了这个结果,还给咨询师胡娟又打了一次电话表达感谢,这次电话里,她声音隐隐透露出一种欢欣。“在这个过程当中,她不再感到后悔,觉得自己尽了最大的努力,每一天都是闪闪发光的,现在已经不再感到纠结和焦虑了,对未来的计划充满期待。”胡娟说。

“相较于真的‘上岸’,应对情绪、处理问题的能力变得更强,才是更珍贵的成长。”在李丽红看来,不管是考研、学习或是日常生活中出现的问题,都只是暂时性的。当应对情绪和处理问题的能力变强后,再面临类似的困境才能更加从容。“知道自己未来要成为什么样的人,挖掘自己内在的力量”。

服务台于2022年5月16日开始运行,每天上午9点至晚上9点轮值4班,每班6位咨询师接听心理咨询热线。服务台运行以来,被确定为全国维护青少年权益岗创建单位,命名为江西省法治宣传教育基地,连续两年被纳入江西省十件民生实事。

李丽红介绍,自运行以来,服务台共受理热线、“青听益站”全国12355网络平台心理咨询、法律维权等有效咨询3.1万余个,挽救57条轻生青少年生命,转介处理心理咨询、法律维权等个案282起,通过心理疏导、生活物资保障等措施深度帮扶35名残疾、留守儿童等困境青少年走出困境,致力于为更多青少年提供支持、理解与陪伴。

(为保护受访者隐私,娟娟为化名)



视觉中国供图