



内蒙古自治区消费者权益保护服务中心指导

“手搓”AI 求职工具、制作“机器友好型”简历…… 被 AI 改变的春招季

文科生董雨齐的春招之旅出现了一个“拐点”，发生在她决定“手搓”AI 求职工具那一刻。

她买到一份持续更新的春招信息表，再借助网络求职平台的岗位推荐，机会源源不断地出现在面前。但难住她的问题是：“不认识的公司真的太多了。”

跨平台检索用人单位的信息，判断是否投出简历——这似乎是每个求职者都要耗费大量时间精力的一关，但董雨齐希望向 AI 借力。不需要太多代码知识，她开发了一款简易工具，帮助自己在浏览器看见陌生公司的名字时，划选关键词就能生成关于这家公司的报告，包括公司的业务、经营状况、有没有“黑历史”，甚至是社交平台上关于薪资、加班的讨论等。

坐在深圳一家跨境电商公司的工位上，人力资源从业者张敏测试公司开发的 AI 筛选简历系统，屏幕上实时生成每份简历与岗位匹配性的评分，并给出是否进行详细了解的建议，她一边感受到效率提升，一边也在反思：对人才的评价要经过复杂的考量，这是 AI 还无法做到的。

当 AI 介入就业全流程，求职者与雇主如何调整对传统招聘环节的认知？在节奏飞快的春招季，很多人选择拥抱变化。

“反向背调”、克服面试焦虑、搜集岗位信息，都用得上 AI

这是一个流行“手搓”的春招季。社交平台上最受欢迎的求职博主，变成了那些提供自制 AI 求职工具、分享教程的人。

超过 1000 人在近一个月里进入了昭乐名为“面试加油站”的几个社群，都是为了尝鲜面试训练工具 FacePrep，原本这只是她准备转行 AI 而做的学习项目。

这之前，昭乐在大厂做了 9 年后端开发工程师，有几年都在服务于人力资源部门开发智能招聘和人才评估程序。在她对企业招聘的理解里，一种需求一直长期存在：她是一个会为面试紧张的人，找陪练、朋友来模拟，由于专业程度不同，效果不见得都很好，而 AI 却是一个稳定、随时待命的“面试搭子”。在工具开放使用后，用户反馈让她意识到，这两个月准备考研复试的学生也有类似的需求。

智联招聘在今年春招季的一项调查中发现，AI 已被职场人广泛运用在求职中，50.7% 的受访者“用 AI 优化简历、撰写自我介绍”，28.2% 的受访者“用

AI 分析目标行业 / 公司情况”，26.5% 的受访者“用 AI 模拟面试、练习回答思路”。

找北求职新媒体运营总监王成威透露，截至 2026 年 1 月，已经有超过 20 万名大学生利用其小程序辅助求职，从选岗、简历优化到笔面试辅导的全流程，都在经历着 AI 的重塑。他表示，应届生对自己的职业规划尚不清晰，与 AI 的沟通也多与此相关。“很多学生会问 AI，我是否要干所学专业相关的工作？将来这份工作的竞争力怎么样？”

求职者为了找到靠谱的公司、降低试错成本，往往会对企业进行“反向背调”。董雨齐看重 AI 在这方面的价值，她认为，以前“反向背调”的成本较高，需要手动搜索公司评价、看财报、找员工的反馈，大部分求职者没有精力或缺少信息搜索整合的能力，就会放弃背调。

但 AI 把“反向背调”的门槛大幅降低了，在董雨齐看来，“AI 不仅提高效率，也有机会增加个人获取信息的公平性，打破一些信息不对称”。她还会用 AI 针对不同岗位描述修改简历、梳理常见面试问题、提炼回答思路等。

一名在上海某高校理工科就读的学生向记者分享了她的跨研究方向面试的经验。她发现，AI 擅长快速、通俗地解读一个陌生行业和岗位，也能帮助她梳理原先的专业知识如何建立跨领域的优势、胜任岗位。她在参与面试时，好几次被问到使用 AI 提前准备过的问题。

王成威提到，AI 搜寻、匹配岗位也有不错效果，以央企企举例，因为岗位信息分散，以往求职者会选择购买一些第三方整理的校招名录，但没办法做到实时更新。借助 AI，求职者提供岗位意向、目标工作地点和基础信息后，不仅可以筛选出当下匹配的岗位，新增岗位也会第一时间推荐。

这样的技术变革也在影响人力资源行业的从业者，找北求职的工作人员不少是从传统从业者转型，成为和 AI 智能体搭档工作的 AI 就业导师、智能简历优化师等。“针对简历，AI 会生成一份求职报告、推荐求职方向，机构的老师在此基础上答疑，分析就业市场的行情。”王成威说。

AI 辅助求职并非只是学生的个人探索，也是高校就业服务转型的方向。云研科技云就业 / 云生涯平台业务专家介绍，

全国已有 800 多所高校直接使用该平台赋能大学生就业，对比传统高校招聘会设置的“简历门诊”，往往会排长队，而现在现场布设 AI 简历诊断展位后，学生可以直接拍照扫码上传简历，立刻就能帮学生扫描简历，给出简历修改完善建议，并且快速匹配招聘会现场的单位和岗位，精确到展位号，服务效率大大提高。

王成指出，AI 让就业服务真正地接近理想中的“精准”，不仅解决了个体咨询辅导覆盖面有限的问题，也能够最大程度地考虑到学生的个性化需求，比如他们在与一些学校合作时，会为每个学生定制成长档案与职业画像，与就业市场上的企业需求画像进行匹配分析，让学生提前了解与求职目标的差距，规划如何提升能力、参与什么比赛，增加哪些实践。

王成认为，在未来，AI 会深度嵌入大学的生涯规划与就业指导教育，还会打通高校就业服务平台数据与学生校内的实践经历、课程学习、获奖记录等数据，打破“数据孤岛”，实现 AI 个性化精准赋能每个学生的发展。

AI 辅助求职，也可能“帮倒忙”

正是因为把“手搓”求职工具写入作品集，一直在文学领域求学的董雨齐意外接触了一些 AI 运营、AI 产品经理的岗位，也与几家 AI 初创公司有过沟通，“这个工具不只是求职的辅助，本身也成了一块敲门砖”。

从事人力资源行业 10 多年的萧柯告诉记者，她所在的某医疗信息化公司要求，从今年春节前开始新招聘的员工都要具备 AI 能力，“具体来看，要求能通过智能体解决实际问题，并能研究探索智能体应用的发展方向”。因此，对于毕业生使用 AI 辅助求职，她持欣赏态度，但前提是，AI 没有用来“投机取巧”。

张敏最近会为一些有“很明显 AI 痕迹”的简历感到头疼，“AI 润饰是可以的，但没有自己的思考（不行）”。她解释说，AI 喜欢在数据上“注水”。此外，在一次线上沟通时，她请求求职者谈谈对某个电商平台的理解，对方回复了一大段明显由 AI 生成的该平台信息，缺少自己的见解。

AI “帮倒忙”，这是昭乐不愿见到的，在大厂工作时，她面试过几百人，认识到面试是对求职者的综合评估，不单是把知识点都答对，真诚同样重要。

这几年，一种在线上面试时听取提问、即时生成答案的 AI 工具开始流行，被称为“赛博小抄”。昭乐选择避开这种产品思路，开发专注于练习面试的工具，是因为害怕“赛博小抄”起到反作用，“或许你自己有一套更出色的表达，但 AI 给了你另一套表达”。

北京市社会科学院副研究员王鹏认为，如果 AI 批量制造“完美简历”，筛选机制则会失效，企业不得不提高筛选阈值或用深度笔试、多轮面试来寻找差异点，实际上增加了双方的隐形成本。

王成威把 AI 润色简历的原则回归到面试的“基本功”上：无论是否使用 AI，求职者需要对自己简历的全部内容充分了解。他举例，一名毕业生在面试一家银行时，就被问到简历提到的“跨部门协作效率提升 150%”具体是如何做到的，该毕业生没能答得上来，最终也没有通过面试。

另一方面，一些大学生意识到，写简历也要顺应筛选简历机制的变化。董雨齐认为，需要理解这个筛选机制，本质上是将资深 HR 的评估经验进行算法化和自动化。

她总结了一些制作“机器友好型”简历的经验，首先，筛选简历的 AI 需要将简历文件提取出纯文本，因此排版最好不要太花哨，之后的匹配逻辑不论是读取关键词还是语义，都依赖个人经历与岗位描述是否对应，她会尽量用硬技能词、量化数据等容易被“抓到”的信号。几位受访 HR 也都支持该观点，认为 AI 筛选简历时，求职者更要在简历中准确地体现“能岗匹配”。

当 AI 介入招聘，如何解决算法筛选不公

事实上，HR 们也在审慎地看待 AI 招聘。萧柯介绍，她在 3 月测试了 3 种市面上的 AI 招聘产品，发现 AI 更适合筛选出蓝领、有标准要求的岗位人选，如果是一个非标准且个性化的岗位，AI 招聘远不如一个懂业务的 HR。目前，在春秋季的校园招聘时期，由于短时间内获取大量匹配度较高的简历，她的企业会启用 AI 面试官，但使用时发现，求职者对此比较排斥，“让对方感觉不那么受重视”。

张敏说，AI 的确显著提高了招聘效率，不再需要每天看几百份简历，但她也承认工具并不完善。除了简历造假难以甄别，

另一个 AI 当前无法做到的事情是“酌情考虑”，比如在测试中她发现，如果筛选机制中设置了空窗期不超过 3 个月、年龄不超过 37 岁等，AI 会严格执行，但当 HR 遇到非常优秀的求职者，哪怕超出限制，也会选择让简历“放行”。张敏觉得，AI 当下的确还是“冷冰冰的工具”。

相比这些，一个更容易被忽略的问题是：算法是否能满足求职者对公平竞争的期待？

江苏凡达律师事务所律师蔡乐晨注意到，相较于明确设置性别、户籍门槛等的传统就业歧视，AI 可能带来一个新问题：如果歧视被嵌入算法模型，企业自身可能不知情。“实践中，我已遇见存在当事人在劳动争议或就业歧视案件中主张算法筛选不公，受制于算法不透明，举证困难等情形。”蔡乐晨对记者说。

湖南金州律师事务所高级合伙人易旭也关注到隐性就业歧视的话题，她指出，算法可能对训练数据存在的行业内历史偏见进行固化，企业和求职者都难察觉。她还强调，求职者提交信息这一动作，只有在企业履行了充分告知义务且求职者是在明确知情下自愿作出肯定动作时，才构成法律意义上的有效同意。这意味着，企业收集某一信息，在算法中纳入该信息做评估，需要征得求职者的同意。

四川大学团队领衔的一项基于 690 万份中国求职者简历的研究发现，AI 可以通过简历书写的蛛丝马迹预测求职者的性别，准确率达到 80%。因此，随着 AI 的推理能力不断加强，避免就业歧视的关键或许并不在于隐藏那些与岗位核心能力无直接关联的信息，而是制定 AI 时代下的公平招聘政策。

3 月底，记者从一位参与起草的学者处获悉，一份关于 AI 智能招聘系统的国家标准已经进入最后的验证讨论阶段。

蔡乐晨认为，求职者应对算法歧视的个体维权成本较高，他建议立法与司法层面有必要逐步建立算法透明度及自动化决策的可解释性规则，适度向企业配置举证责任。此外，蔡乐晨还建议企业自主设置 AI 招聘伦理的内部规范，明确 AI 在招聘中的使用边界、人工干预机制、算法评估与公平性测试、对求职者的告知与申诉渠道等。（应受访者要求，张敏、昭乐、萧柯为化名）

（据《中国青年报》记者 / 王聪聪 见习记者 / 陈宇龙）