

“手搓”AI求职工具、制作“机器友好型”简历……

# 被AI改变的春招季

「反向背调」搜集岗位信息「都得用AI」

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，以央企为例，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王成介绍，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

## AI辅助求职，也可能“帮倒忙”

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”。

人力资源从业者张敏最近会为一些有“很明显AI痕迹”的简历感到头疼。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。

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性成本。

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。

## AI介入招聘如何解决算法筛选不公

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。

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。（张敏、萧柯均为化名）（据《中国青年报》）