责任编辑:张菁
E-mail:grrbldbz@163.com
工人日报

行测、性格测试、智力测评、AI面试……

测评泛滥,找工作怎么成了无尽的“刷题闯关”?

本报记者 周子元 秦亦姝

阅读提示

正值秋招季,线上测评、AI面试等已成为多数企业招聘的标配筛选环节,存在题目同质化、时效要求严苛等问题,求职者疲于应对。同时,求职者通过标准化答题迎合算法偏好,导致线上筛选难以甄别真实能力。专家建议,简化与岗位胜任力无关的测评环节,探索测评结果互认,规范AI招聘的应用边界,让招聘回归能力本位。

今年5月至今,应届毕业生小韩向20余个岗位投递了简历,包括国企、外企和互联网公司等。几乎每投一份简历,就有一份测评链接“飞”进邮箱。

“最长的一次线上测评做了两个半小时,结束后眼冒金星。但最心累的还不是这个,而是等不到反馈,不知道结果。求职过程就是一场场做不完的测评,永远见不到真人面试官。”小韩说。

数据显示,2026年我国高校毕业生人数约1270万人。眼下正值求职招聘季,投递简历后,应届生面对的不再是传统的HR面谈,而是各类线上测评——行测、性格测试、智力测评、专业笔试、AI面试……在这场层层“闯关”中,学历与实习经历只是基础,能否通过测评筛选、被企业“看见”,成为求职能否成功的关键。

投递简历,先收到测评链接

就读于山东某高校的研三学生戴霖,完成毕业论文后便投入到秋招备战中,每天花数小时刷题、听课、搜集资料,只为更好地应对一件事:各类线上测评。

“投递岗位多的话,测评从9月中旬开始就占满了业余时间。经常上午一场能力测试,下午一场性格测试。”戴霖说,他身边,一些同学从上半年至今已做过上百份测评。

已入职北京某银行的小付也有过类似经历。她告诉记者,应聘时不少企业在收到简历后会自动推送线上测评链接。“测评有严格的登录时间要求,有效期短则2小时,最长7天。一旦错过线上测评就无法进入下一环节,甚至再也没有应聘该企业的机会。”那段时间,小付养成了随身携带电脑的习惯。

这些测评到底在测什么?“内容一般涵盖企业文化题、行测、性格测试和智力测试等。”戴霖告诉记者。

随着做的测评越来越多,戴霖和同学们最大的感受不是“题多”,而是“题同”。“测评链接经常由固定的一两家企业发送,常规问题很容易相似。”他说。

小付也有同感:“有些题反反复复做过很多次,感觉测评已经从考知识变成了考速度。”

小韩则在性格测试中遇到过困扰:“有些题是两难选择,必须选出一个。做得太快系统判定作弊,太慢又浪费时间,前后答案不一致还被认定错误。真实的个性与能力在机器面前很难体现。”

除了各类传统问卷测评之外,近年来,越来越多企业在简历筛选和线上测评中引入AI技术,最典型的就是“AI面试”。

10月初,“AI面试恐怖谷”冲上微博热搜。不少求职者反映,AI面试中的数字人神态僵硬、表情空洞,观感令人不适。系统通过实时追踪瞳孔动态和面部肌肉紧张度,将求职者的回答转化为分数,这种“冰冷的算法打分”引发广泛讨论。

应届生璐璐参加过北京一家教育行业公司的AI面试,事后没有收到任何反馈,“AI面试约10分钟,需要回答4至5道问题,没有追问,也没有互动。被淘汰也收不到通知,企业通常只向通过者推送下一轮笔试邀请。”

测评套路被摸清后,真实能力如何甄别?

站在企业视角,多重测评有其逻辑。

海南一家游戏公司负责人介绍,公司设置两轮测试:第一轮筛选作品和简历,确保候选人具备基本的专业背景和行业认知;第二轮则实际检验对专业软件的掌握程度,避免仅凭简历判断产生偏差。

北京某企业HR孔女士也透露,她所在公司在投递简历后自动触发测评。由于不少面试官是业务人员,线上测评提供的候选人优劣势分析可以辅助面试。

国内AI人才测评服务商北森披露的案例显示,在某商业银行综合营销岗8000至9000人规模的校招中,AI面试将初面周期从15至20天压缩到7天以内,招聘成本节省280元/人天。

线上测评提升了企业筛选效率,降低其招聘成本,但求职者却提出了不少问题。

“线上测评经常要求‘双机位’和安静封闭的环境,在学校宿舍很难做到。”小韩表示,当设备出现意外遮挡或晃动容易被判定作弊,“感觉企业的一部分招聘成本被转嫁到了求职者身上。”

“经历多次相似的测评,我可以批量制造出‘高分回答’。”戴霖说,当一些线上测评的问题被摸清套路后,企业是否陷入甄别真伪的新困境?

“AI面试不是考你说得多好,是考你有没有说它想听的词。”为此,不少求职者开始研究AI面试的通关技巧,迎合算法偏好。社交媒体上,有人分享心得:将实习经历拆解为“带关键词的模板”,回答时用“首先,其次”划分结构,并精准嵌入AI偏好词汇,比如开放沟通、系统性分析、目标拆解、换位思考、用户导向等。

对此,孔女士坦言,AI只能做初步筛选,对于软性素质和匹配度难以准确评价,仍需真人把关。

优化线上招聘流程,为求职者减负

线上测评与AI技术的普及,本意是降低企业招聘成本、提升人岗匹配效率。但记者在采访中发现,实际应用中,环节泛滥、标准模糊、结果不互认等问题,反而让招聘陷入“企业筛选效度下降、求职者负担加重”等困境,优化招聘流程、规范测评应用成为很多求职者的期盼。

业内人士表示,优化线上招聘流程的核心是回归效率本质:让真正适配岗位的求职者更快进入真人面试环节,也让不符合要求的求职者尽早得到清晰结果,避免在重复、冗余的测评中空耗时间精力。

目前,已有部分大型企业集团招聘流程显示,线上笔试可“一次测评、多次有效”,同集团内不同岗位、不同批次招聘可使用同一份测评结果,一定程度上减轻了求职者的应聘负担。

针对测评环节泛滥的问题,首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围建议企业对招聘流程做“减法”:剔除与岗位胜任力无关的性格测试、智力测评等内容,摒弃“一套工具筛所有人”的粗放做法。流程精简后,企业应把筛选重心放在核心能力考察上,加快推送合适的候选人进入真人面试环节,减少无效内耗。

“AI技术的广泛引用,在提高招聘效率的同时,也存在就业歧视、算法黑箱等问题。根据个人信息保护法第24条的规定,AI招聘应当保证决策的透明度和结果的公平、公正,不得实行不合理的差别待遇,求职者有权要求对涉及个人权益的决定予以说明。”范围说。

他强调,企业需强化招聘合规意识,规范线上测评与AI技术的使用边界。线上测评与AI仅能作为初筛辅助手段,不能替代真人面试的综合判断,更不能设置隐形就业歧视门槛、实施不合理的差别待遇,要守住公平就业底线。

五部门发布风险提示

警惕『央国企内推』等求职骗局

本报记者 张菁

当前,正处于求职招聘旺季,一些不法分子冒用央国企名义发布虚假招聘信息引流,打着“内部推荐”“直签保录”等幌子,甚至伪造招聘录用材料,诱导求职者支付高额费用,严重侵害求职者合法权益,扰乱人力资源市场秩序。人力资源社会保障部、中央网信办、教育部、公安部、国务院国资委等五部门日前发布风险提示,提醒广大求职者特别是高校毕业生增强风险防范意识,谨防上当受骗。

从引流造势到骗取信任,再到收费后失联,“央国企内推”骗局已形成一套施骗套路。风险提示显示,不法分子先冒用央国企名义编造虚假招聘信息进行引流。通过社交、直播、短视频平台或线上社群、网络论坛等,以“央国企就业”“央国企指导”“央国企规划”等噱头假冒专家权威,发布“中国XX集团急招数万人”“不限专业、基本报名就能进”“年薪XX万、有正式编制”等虚假或夸大信息,利用“话术引流”吸引求职者主动咨询。

随后,虚构“内部推荐渠道”骗取信任。冒称拥有企业人事内部人脉,暗示掌握“少量内部名额”“有内推、实习等资源可对接”,谎称“普通网投简历无法通过筛选,只有付费内推才能直通面试官”,渲染岗位名额紧张、错过不再有的紧迫感,贩卖求职焦虑。不法分子最终目的是骗取钱财,会以“内推服务费”“面试打点费”“入职保证金”“定金”等多种名义收取费用。收款后,常以“政策变化”“领导调整”等理由拖延搪塞,甚至直接失联。

有关部门提醒,这类骗局多以应届高校毕业生为主要对象。高校毕业生求职经验不足,对正规招录流程不熟悉,容易被“花钱进央国企”等虚假承诺诱导。不法分子采取公域引流、私域转化的隐蔽模式,通过网站平台、小程序、APP等发布央国企招聘短视频或图文内容,往往先以分享经验、解读政策、提供攻略等方式吸引流量,然后以免费资料、模拟面试为诱饵吸引求职者跟进,通过私信、弹幕、评论区引导或直播挂载等方式,将求职者诱导至社交群组或一对一咨询,引导至私域实现付费转化,以规避公域平台的监管审查,一旦得手便解散群组或拉黑失联。此外,骗局多利用信息差实施诈骗。央国企选人用人有正规流程,仍有部分求职者不清楚央国企招聘信息获取渠道,不了解央国企招聘流程,不法分子利用求职者不掌握相关情况的信息差,刻意隐瞒、歪曲官方招聘政策,对求职者实施诈骗。

值得注意的是,这类内推欺诈往往会收取数千元至数十万元不等的高额费用。有的不法分子对警惕性不强的求职者,还会以“名额紧张需加价疏通关系”等为由,一步步诱导求职者追加钱款。

五部门联合提醒,求职者通过互联网或线下求职,应选择央国企官网、公共就业服务机构、正规渠道发布的校园招聘活动或具有合法资质的正规职业中介等。对于职业中介资质,求职者可通过全国人社政务服务平台等渠道查看人力资源服务机构信息,优先选择诚信度高、经营规范的服务机构或招聘平台。对于网络平台、自媒体公众号等发布的信息,求职者要注意核验账号资质,通过与官方网站比对等方式,多方核验岗位信息真实性。对以“付费内推”“保实习、包证明”等名义,要求缴纳高额费用安排就业或实习的,均应果断拒绝。正规央国企招聘不会收取报名费、手续费、资料费、介绍费、服务费等费用。

此外,求职者要注意保留相关聊天记录、协议文本和转账凭证等,为可能的纠纷留存证据,如遭遇付费内推诈骗,第一时间向公安机关报案。

情暖环卫 滋润双手



天津市河北区总工会、新开河街道总工会近日在芳草园社区工会驿站开展“情暖环卫 守护匠心”环卫工人暖心关爱活动。在活动现场,环卫工人亲手制作护手霜,并参与手部护理体验,缓解户外作业带来的手部干裂不适。驿站内暖意融融,营造出尊重、关爱环卫工人的氛围。

本报通讯员 沈岳 摄

数字画像匹配岗位、快速解读政策、即时生成报告,青岛运用人工智能优化职场服务

窗口有了智能服务新助手

本报记者 张嫱

“年龄大了,原本没信心重新就业,没想到智能平台帮我精准定岗,一周就顺利上岗。”说起重新求职的经历,山东青岛职工王女士仍感欣喜。

48岁遭遇失业,重返职场并不容易。从在街道办理失业登记,到成为辖区一所小学的食堂会计,王女士只用了一周时间。如今,她已在这个岗位上工作一年。

在青岛,像这样借助人工智能解决职场难题的故事还有不少。有人通过平台找到工作,有人几分钟读懂人才政策,还有人拿到清楚的退休政策分析报告。这些便捷的职场服务,都源自在窗口中“生长”出的服务新助手——智能平台。

数字画像精准匹配

失业后,王女士希望继续从事财务工作,但对新岗位也有自己的考虑:离家不能太远,工作最好能够适合自己的年龄和身体情况。

招聘网站上的岗位不少,哪些真实可靠,哪些愿意接纳大龄求职者,她很难判断。加上较长时间没有参加过面试,王女士对重新求职越来越没有底气。

在街道办理失业登记后,王女士的求职需求被转至青岛市市南区零工之家。工作人员详细了解她的财务从业经历、专业技能、通勤范围和就业意愿等,将相关信息录入“职帮帮”就业服务全流程数智平台。

经过综合分析后,一张个人求职“数字画像”逐渐清晰。系统从岗位库中筛选出合适的岗位,工作人员再逐一核验。一所小学的食堂会计岗位进入推荐范围:专业经历相符,工作地点合适,岗位也较为稳定。

找到岗位只是第一步。长时间没有参加求职面试,怎样介绍自己的经历、如何回答问题,又成了王女士的新难题。工作人员利用“智面市南”功能,根据会计岗位要求生成模拟面试题目。系统从自我介绍、岗位认知、专业问答和语言表达等方面分析她的表现,工作人员再根据测评结果帮她反复打磨回答细节。

经过一周的准备,王女士顺利入职,“重新回到熟悉的财务岗位,不仅是找到了一份工作,更找回了职业信心。”

几分钟读懂政策

硕士研究生小李一直想知道自己能否享受青年人才补贴。落户、安居、住房补贴等政策分散在不同文件中,申报条件和办理时限各不相同。他多次翻看文件,仍担心漏掉材料。

在工作人员推荐下,小李使用了“智汇市南·人才通”智能问答平台。他说明了自己的学历、入职时间和落户情况。几分钟后,平台筛选出与其情况相符的人才政策,并列明申报条件、所需材料、办理流程和有效期限。

对临近退休的人员来说,困惑往往更多:自己应该什么时候办理手续,灵活就业社保补贴可以领到何时?

市南区八大峡人社服务中心将这些高频问题做成“退休灵补智查”应用,并组织了一周的专题体验活动。140余名退休职工现场提供基础信息后,系统即时生成政策分析报告,再由工作人员逐项复核。原本需要工作人员反复核算、群众多次询问的问题,变成了一份能够带走、随时查看的明白纸。

针对群众反映政策专业、文件难懂的问题,市南区还推出“就帮帮·帮您‘政’当时”系列短视频,由AI服务专员用通俗语言讲解政策,让政策走进群众日常生活。

智能提速不减服务温度

求职者与岗位匹配耗时,人才政策查询不便,招聘信息审核依赖人工经验……谈及这些智能平台的诞生,青岛市南区人社局工作人员介绍说,灵感全部来源于窗口工作人员遇到的实际问题。

今年7月,市南区举办“人工智能+人社”创新应用大赛,共征集29个由业务人员围绕工作痛点研发的应用作品,覆盖就业服务、人才培养、劳动关系等领域。“职帮帮”“退休灵补智查”等应用正是在一次次实际使用中不断完善。

“人工智能的加入,并不意味着把服务完全交给机器。”该区有关负责人表示,在这些应用中,平台承担信息归集、初步筛选、智能分析和报告生成等任务,工作人员负责政策把关、结果复核、解释沟通和后续跟踪,机器提高处理速度,工作人员保留专业判断和服务温度,“工作人员能够将更多时间用于困难人员帮扶、岗位协调和入职回访等工作。”

服务有温度、阵地有功能、就业有实效

“三有”驿站开进零工市场

本报记者 卢越 本报通讯员 周绚

在祖国西南边陲的云南文山,一间开在零工市场里的工会驿站,成为务工群众身边的“暖心之家”“就业港湾”。

为健全灵活就业人员服务体系,文山市总工会联合市人社局,在文山静安蜂巢零工市场、龙井路零工市场两家工会驿站,打造岗位对接、技能培训、休闲休憩、矛盾调解、维权关爱复合型零工服务阵地,提出“服务有温度、阵地有功能、就业有实效”的“三有”工作法,走出边疆工会服务新路子。

驿站选址零工集中区域,24小时免费开放,饮水、微波炉、手机充电等基础设施一应俱全,重点服务外卖骑手、快递小哥等新就业形态劳动者,解决热饭、补水、歇脚、充电等急难愁盼。

灵活就业人员罗先生长期打零工,常到驿站歇脚补水,得知就业帮扶政策后到现场求助。驿站对接培训机构为其提供免费电商专项培训,学成取证后,依托市场资源为其匹配岗位,助力他顺利入职文品出山直播产业孵化基地。

针对边疆地区服务资源分散、阵地功能单一的实际情况,驿站采用工会牵头、多方共建共享模式,把人社就业服务、工会暖心帮扶、矛盾调解、权益保障等各类资源“拧成一股绳”,新增法律咨询、权益调解、困难帮扶、健康关怀、节日慰问等服务。从“求职点”到“暖心之家”,驿站悄然升级。

前不久,农民工皮某、冯某、黄某遭遇用工方拖欠劳动报酬,多次讨要无果后前来驿站求助。驿站调解员核实事实、固定证据,多次约谈用工方开展释法明理调解,最终促成双方达成协议,帮助3人追回被拖欠工资,守住“钱袋子”。

驿站把服务窗口开在就业最前线。今年7月,小陶到驿站登记求职普工岗位,恰逢辖区企业急需补充普工辅助人员。驿站精准匹配供需,组织专场面试并开展岗前指导,帮助他顺利入职,稳定上岗,实现求职者与企业双向共赢。

2026年以来,文山静安蜂巢零工市场联动龙井路零工市场工会驿站常态化开展线上线下招聘和岗位推介,举办专场招聘会200余场,提供就业岗位9万余个,组织技能培训30余场,预计每年带动零工群体创收超200万元。