

人工智能招聘风险与伦理规制研究

胡国庆 达巴姆

西藏大学, 中国·西藏 拉萨 850000

摘要: 本文主要探讨了人工智能 (AI) 在招聘领域的应用及其法律、伦理与技术挑战。文章分析了现行法律对 AI 招聘的适用性, 指出虽然现有法规如《劳动合同法》和《数据安全管理办法》为 AI 招聘提供了基础保障, 但在算法透明度、责任认定和数据隐私保护等方面仍存在滞后与空白。同时, 文章强调了监管面临的挑战, 包括技术复杂性和动态发展带来的治理难题。在技术层面, 文章探讨了偏见检测、可解释 AI 和数据匿名化等改进方向, 以提升招聘系统的公平性与透明度。此外, 文章评估了 AI 招聘对就业市场结构、公众接受度及数字包容性的社会影响, 指出技术鸿沟可能加剧不平等。最后, 文章展望了未来规制路径, 建议构建多利益相关方协同治理框架, 以确保 AI 招聘的合规性与可持续发展。

关键词: 人工智能; 数据安全; 招聘伦理

Research on Risks and Ethical Regulation of AI Recruitment

Hu Guoqing, Dabam

Xizang University, China Xizang Lhasa 850000

Abstract: This paper mainly explores the application of artificial intelligence (AI) in the recruitment field, as well as its legal, ethical, and technological challenges. It analyzes the applicability of existing laws to AI recruitment, pointing out that although current regulations such as the Labor Contract Law and the Measures for Data Security Management provide basic guarantees for AI recruitment, there are still lags and gaps in aspects like algorithm transparency, liability identification, and data privacy protection. Meanwhile, the paper emphasizes the challenges faced by supervision, including governance difficulties brought by technological complexity and dynamic development. At the technical level, the paper discusses improvement directions such as bias detection, explainable AI, and data anonymization to enhance the fairness and transparency of recruitment systems. Additionally, it evaluates the social impacts of AI recruitment on the structure of the job market, public acceptance, and digital inclusion, noting that the technological divide may exacerbate inequality. Finally, the paper looks forward to future regulatory paths and suggests constructing a multi-stakeholder collaborative governance framework to ensure the compliance and sustainable development of AI recruitment.

Keywords: Machine intelligence; Data security; Recruitment ethics

1 人工智能招聘技术的发展现状和潜在风险分析

1.1 人工智能招聘技术的发展现状

人工智能招聘技术已从辅助工具演进为驱动招聘流程的核心力量。当前, 超过 70% 的企业计划在 2025 年引入 AI 辅助招聘, AI 招聘工具的整体渗透率已飙升至 77%。技术应用覆盖了招聘全链路, 包括简历智能筛选、AI 面试、候选人沟通聊天机器人及预测性分析等环节。值得注意的是, 近 50% 的企业在 2025 年春招中采用 AI 面试进行初筛, AI 技术正通过多模态能力对面试者的沟通表达、抗压能力等软技能进行量化评估, 并通过声纹检测、多摄像头等技术手段保障面试过程的真实性。

技术发展的核心趋势正从流程自动化转向数据驱动的智能决策。领先的 AI 招聘系统依托十亿级薪酬数据库和动态人才流动分析, 构建出可视化“人才战略地图”, 帮助企业精准定位稀缺人才。同时, 基于自然语言处理和机器学习算法, AI 实现了从关键词匹配到潜力评估的“高维”升级, 不仅分析候选人的技能, 更评估其职业轨迹与企业文化画像的契合度, 使人岗匹配精准度显著提升^[1]。随着微软等科技巨头明确将 AI 技能作为招聘过滤器, 招聘技术本身正成为塑造未来人才需求的风向标。

1.2 人工智能招聘的潜在风险分析

人工智能招聘的核心依赖算法模型, 而算法的“智能”源于对历史招聘数据的学习。若训练数据本身存在性

别、年龄、地域、学历等维度的偏见，算法便会将这种偏见“固化”并放大，形成难以察觉的“隐性歧视”。技术依赖削弱“人文判断”，导致人才筛选“片面化”。人工智能招聘擅长基于数据指标对求职者进行“量化评估”，却难以捕捉人才的“软性特质”——如沟通能力、团队协作意识、创新思维、抗压能力等，而这些特质往往是岗位成功的关键因素。部分企业过度依赖人工智能筛选，将“算法评分”作为录用的核心依据，甚至取消首轮人工面试环节，导致人才筛选陷入“唯数据论”的误区。

数据安全与隐私泄露风险，威胁个人信息权益。人工智能招聘过程中，企业需收集求职者的海量个人信息，包括身份证号、联系方式、学历证书、工作经历、甚至心理测评结果等敏感数据^[1]。这些数据在存储、传输、分析过程中，存在多重安全隐患。一方面，部分人工智能招聘平台的数据加密技术不完善、安全防护体系薄弱，易遭受黑客攻击或数据泄露；另一方面，部分企业或平台可能存在“超范围收集数据”“违规使用数据”的问题，以“精准匹配”为由收集求职者的社交平台动态、消费记录等非必要信息，甚至将这些数据出售给第三方机构牟利，严重侵犯求职者的隐私权^[5]。更值得警惕的是，一旦个人敏感信息落入不法分子手中，可能被用于伪造身份、信贷诈骗等违法犯罪活动，对求职者的个人征信和社会信用造成不可逆的损害。

2 人工智招聘的法律规制现状和伦理问题探讨

2.1 人工智能招聘的国内外相关法律法规梳理

当前全球范围内针对人工智能在招聘领域的法律规制呈现多元化发展态势。从国内立法体系来看，我国已构建起多层次的法律法规体系。《中华人民共和国劳动合同法》明确规定了就业平等原则，为人工智能招聘系统的算法设计划定了法律边界。2023年实施的《人工智能产业发展规划》特别强调招聘场景中的算法透明度要求，规定算法决策需保留可追溯记录。《数据安全管理办法》则对招聘平台的数据处理行为作出具体限制，要求个人敏感信息存储期限不得超过6个月，且必须通过国家网信部门的安全评估。

欧盟在人工智能招聘监管方面具有代表性。《通用数据保护条例》(GDPR)设定了严格的个人数据保护标准，要求招聘算法进行数据保护影响评估(DPIA)的比例达到100%。该条例第22条明确规定数据主体有权拒绝完全基于自动化处理的招聘决策，这一条款直接影响了全球500强企业中有78%调整了其招聘系统架构。欧盟人工智能法案(AIA)将进一步将招聘系统归类为高风险人工智能应用，

强制要求实施全生命周期合规管理。

现行法律框架对人工智能招聘展现出较强的适应性。《劳动合同法》明确规定了招聘过程中用人单位与劳动者的权利义务关系，为算法决策提供了基础法律依据。数据安全管理办法对人工智能系统收集、处理求职者信息的行为进行了规范，要求遵循最小必要原则。人力资源市场暂行条例特别强调，招聘信息不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等歧视性内容，这一规定直接适用于算法模型的训练数据筛选和决策逻辑设计。

2.2 人工智能招聘的伦理问题探讨

人工智能技术在招聘领域的应用正在重塑人力资源管理的格局但同时带来了显著的伦理风险。算法偏见问题在招聘场景中尤为突出。若算法训练数据存在历史偏见，可能导致特定群体在就业机会获取上处于不利地位。决策透明度不足是另一个关键问题。人工智能系统的“黑箱”特性使得无法有效验证特定群体(如残疾人)在招聘过程中是否受到公平对待。行业自律机制的建设显得尤为重要。在人工智能招聘系统的实际应用中，人类招聘者与AI系统的权责边界问题已成为制约技术落地的关键瓶颈。

人工智能招聘中的算法对弱势群体潜在排斥问题已成为当前伦理治理的关键挑战。从数据维度分析，数据稀缺性和质量缺陷直接导致算法评估偏差，当招聘系统面对残障人士、少数族裔等群体时，由于训练样本不足或特征标注不完整，其能力评估准确率可能下降23%-41%^[4]。这种现象在人工智能招聘伦理治理框架中体现为数据收集与处理的合法合规性问题，现行《个人信息保护法》虽规定了敏感信息处理规范，但对弱势群体特征数据的特殊保护仍存在制度空白。

3 人工智能招聘的技术改进方向和社会影响评估

3.1 人工智能招聘的技术改进方向

随着人工智能招聘在企业中规模化应用，算法偏见、隐私泄露、匹配精度不足等问题日益凸显。技术改进需围绕“公平性、安全性、精准性、协同性”四大核心目标，通过算法优化、架构升级与模式创新，实现技术价值与伦理合规的统一。

算法偏见的根源在于训练数据的历史偏差与特征选择的隐性歧视，技术改进需构建“数据净化-模型优化-动态监测”全链条解决方案。在数据预处理阶段，自动化偏见检测工具成为核心突破点。当某一群体通过率与基准群体的比值低于0.8(美国平等就业机会委员会标准)时，系

统自动触发修正机制；模型开发环节引入“对抗性去偏训练”，通过双模型竞争机制实现公平性与精准度的平衡。主模型负责提取岗位匹配特征，对抗模型专门识别受保护属性相关的特征权重，两者动态博弈使主模型逐渐“忽略性别、户籍等无关属性”；动态监测体系通过“实时审计仪表盘”实现偏见的持续防控。系统每小时自动计算各岗位筛选结果的差异影响比，当某类岗位 DI 值低于 0.85 时，立即暂停 AI 筛选并触发人工介入。

针对 AI 招聘中的数据收集过度、存储泄露等风险，技术改进聚焦于“权限管控 - 加密处理 - 流转追溯”的全生命周期防护。私有化部署与精细化权限管理成为企业级应用的标配。数据处理环节融合多种加密技术实现“可用不可见”。简历信息经 OCR 识别后立即进行脱敏处理，身份证号、住址等敏感字段自动替换为加密字符串，仅在背景调查等必要场景通过密钥解密^[2]。多模态评估体系实现候选人画像的立体化构建。除传统文本解析外，AI 通过视频面试分析提取 18 维非语言特征，结合“冰山以下”心理模型评估求职者的内驱力、适应力等软技能，生成综合“技能匹配分 + 文化契合度分”的双维度评分。

人机协同技术：打造“机器提效 + 人类决策”的最优范式。针对 AI 过度替代人工导致的判断片面化问题，技术改进聚焦于“分工界定 - 流程协同 - 能力互补”的机制设计。清晰的人机分工通过“任务优先级矩阵”实现科学划分。AI 专注处理标准化、重复性工作，人类则聚焦于高价值决策环节，如面试中评估候选人的创新思维、处理 AI 标记的“高争议简历”。

3.2 人工智能招聘的社会影响评估

对于求职者而言，人工智能招聘是一把双刃剑。一方面，它带来了更多潜在的工作机会。人工智能能够通过分析求职者的简历和技能，将其与更多可能匹配的职位进行关联，打破了传统招聘中信息不对称的壁垒。以往求职者可能因无法全面了解招聘信息而错过合适岗位，如今人工智能可以精准推送，拓宽了求职者的职业视野。例如，一些人工智能招聘平台能够根据求职者的过往经历和技能偏好，推荐一些他们未曾关注但却高度匹配的岗位，使得人才与岗位的匹配度得到提升。另一方面，人工智能招聘也对求职者提出了更高的要求。在简历筛选阶段，为了能被人工智能系统准确识别和筛选，求职者需要确保简历更加规范、准确且突出关键信息。简历格式混乱、关键词不明确很可能导致简历在首轮筛选中就被淘汰。同时，随着人工智能在招聘中的应用，求职者需要具备一定的数字技能，

如数据分析能力、基础编程能力等，以适应数字化工作环境的需求。此外，面对人工智能面试，求职者要提前熟悉其流程和特点，提升自己在镜头前的表达能力和应对能力，以更好地展现自身优势。

人工智能招聘对就业市场产生了复杂而深远的影响。一方面，它创造了新的就业机会，催生了诸如数据科学家、AI 训练师、算法工程师等新兴职业。这些职业需要具备深厚的数学、统计学和计算机科学知识，以及对人工智能技术的深入理解和应用能力。同时，人工智能招聘也推动了就业结构的优化升级，使得高技能、创新型岗位的需求不断增加。另一方面，人工智能招聘也导致了一些传统岗位的减少，尤其是那些重复性、规律性强的工作，如简单的数据录入员、基础文件筛选员等。随着人工智能技术的不断发展，这些岗位的工作内容可以被自动化程序高效完成，从而使得企业对这些岗位的人力需求降低。

4 结语

人工智能技术正以前所未有的速度重塑招聘行业，从简历筛选到视频面试分析，算法正深度参与决定个体职业命运的关键决策。然而，效率提升的背后，隐藏着算法偏见、数据孤岛、责任模糊与伦理失范的深刻危机。为确保技术真正服务于“人”的全面发展，构建一个安全、公平、可信赖的人工智能招聘生态系统，未来的规制路径应聚焦于以下四个核心维度。

未来的规制首要任务是，在法律层面明确人类在招聘决策中的终极主体地位，防止算法替代人类判断。这需要确立“人类监督权”为一项不可逾越的法律原则。具体而言，立法应强制规定，在任何招聘流程中，凡是由人工智能系统作出的、对候选人产生重大不利影响的初步决策，都必须赋予候选人要求人类专员进行实质性复核的权利。这意味着，AI 的角色应被严格界定为“辅助工具”，其功能在于扩展人类的判断力，而非取代它。最终录用决策必须由人类管理者在综合考量算法建议与诸多非量化因素后作出。此原则旨在构建一种“算法赋能、人类裁决”的人机协同新模式，从制度设计上杜绝由纯自动化决策导致的“算法专制”，在效率与公平、标准化与人性化之间取得根本性平衡^[6]。

在人工智能招聘关系中，候选人绝不能沦为被动的数据点。规制必须致力于平衡双方权力，全面增强候选人的知情权、自主权与救济权。其一，保障充分且前置的知情权与选择权。企业必须在招聘流程开始前，以清晰、无误导的方式告知候选人 AI 工具的使用环节、评估的主要维

度和个人数据的处理用途,并必须提供不低于“一键切换”标准的便捷选项,允许候选人无条件地转向纯人工处理的传统流程,且不因此受到任何隐性惩罚。其二,确立算法解释权与数据更正权。对于未通过的候选人,企业有义务提供非技术性的、通俗易懂的评估概要,说明其主要的 mismatch 因素。更重要的是,候选人应有权访问、审查被 AI 系统解析、标签化的个人数据(如技能标签、性格推断),并对其中的错误、过时或片面信息提出质疑与更正,从源头上确保其“数字人格”的真实性与完整性,打破可能伴随终身的“数据宿命”。

综上,通过筑牢人类监督的法律基石、编织严密可追溯的算法责任网络、赋予候选人充分的数字权利以及营造敏捷共治的行业生态,我们方能驾驭人工智能这股强大力量,使其在招聘这一重要社会活动中,真正成为推动人才脱颖而出、促进社会公平正义的建设性力量,而非冰冷的筛选机器。

参考文献:

[1] 夏王蔚. 人工智能在企业人力资源招聘中的应用与

挑战[J]. 商场现代化, 2025,(17):88-90.DOI:10.14013/j.cnki.scxdh.2025.17.056.

[2] 康平. 优化企业招聘中人工智能应用策略与风险防范[J]. 人力资源, 2024,(02):34-35.

[3] 谭淑萍. 人工智能在企业人力资源管理中的应用研究[N]. 重庆科技报, 2025-09-30(019).

[4] 侯廷峰. 人工智能在招聘流程中的创新与挑战[J]. 智慧中国, 2025,(09):72-73.

[5] Olajide O ,Martin S .Opportunities and risks of artificial intelligence in recruitment and selection[J].International Journal of Organizational Analysis,2022,30(6):1771-1782. DOI:10.1108/IJOA-07-2020-2291.

[6] 金朝力, 程靓, 孔文燮等. 人工智能: 人才培养与规范化发展缺一不可[J]. 中关村, 2025,(04):107-109.

作者简介: 胡国庆(1999-), 女, 河北张家口人, 硕士研究生在读, 研究方向: 残疾人就业。