今晨6点

烟台日报社主管主办 国内统一刊号CN 37-0073 总第6088期
今晨6点编辑部出版 2026.11.9 星期一 农历十月初一

复旦大学发布专门信息库 古老甲骨有了“电子户口”

一片甲骨历经时光流转，常被不同时期的不同书籍收录，往往拥有多个编号，如同一个人在不同档案里留下的多个“别名”。如何串联起这些“别名”，获取更精确的甲骨信息，一直是甲骨学研究者面临的难题。如今，这道题有了数字化的解法。

近日在复旦大学举行的“中国古典学—甲骨学研究的新进展”学术研讨会上，复旦大学出土文献与古文字研究中心发布“四方会同”甲骨著录信息库，打通繁杂著录编号体系，让古老甲骨拥有“电子户口”。

据了解，目前已知有字甲骨超过16万片，已公布的约占一半，多以拓片、照片等形式收录在不同著录书中。学界常以“书名简称+片号”的著录号格式标识甲骨。

据新华社



性格测试、智力测评、专业笔试、AI面试……

找工作为啥变成“刷题闯关”？

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。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。

求职者投递简历，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个环节，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“企业筛选效果弱化、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《中华人民共和国个人信息保护法》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。

据《工人日报》

地址：烟台市北大街54号 邮政编码：264001 编辑部：6785317 官方网站：水母网 投稿邮箱：ytxiaozuojia@126.com 本版责编：赵蓓蓓 美编：岳媛祯 文检：柳洪武
印刷：烟台报捷新闻印刷有限责任公司（烟台市福山区聚福路620号） 自办发行：小报童发行有限公司 广告许可证：鲁工商广字08-002 每周一出刊 定价：全年90元