

# SMART TA APPLICATIONS

# 智能驱动 人才重塑

## AI 技术如何重构人才获取全链路



调研主办方



联合主办方



TUPOU 图谱

© 版权声明 本调研报告属智享会 & 易路 | 图谱所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分内容转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

© Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & eRoad|Tupu.Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & eRoad|Tupu is prohibited.

## 首席顾问·CHIEF CONSULTANT



**王天扬**

易路人力资源科技  
董事长兼 CEO



**赵阿民**

易路人力资源科技  
招聘事业部总经理

## 顾问团·ADVISOR GROUP



**郝适**

极客未来  
招聘负责人



**李琪**

费森尤斯医疗  
亚太区医疗业务人才招聘负责人



**杨青**

埃森哲中国有限公司  
大中华区招聘总监



**郑旻斐**

住友制药投资  
(中国)有限公司  
招聘及人才发展组总监



**邹羽**

开利总部  
亚太人才吸引 & 招聘总监

## 作者·AUTHOR



**方麻迪**

may.fang@hrecchina.org

方麻迪女士现任人力资源智享会调研主管 (Survey Leader, Research and Survey) 一职, 具有近 10 年人力资源领域的调研经验。曾负责撰写的调研报告有: 中国企业行动学习实践调研报告、变革沟通管理实践调研报告、中国人力资源共享服务中心调研报告、人力资源三支柱转型后的演进与重塑、中国人力资源数字化转型研究、弹性工作制与灵活用工、解码敏捷团队——小团队作战助力业务创新……所负责过的调研项目覆盖人力资源管理的各个模块。

# CONTENTS 目录

<b>Part 1 前言</b>	<b>003</b>
研究框架 .....	005
主要发现 .....	006
<b>Part 2 现状与需求</b>	<b>007</b>
企业招聘现状与需求浅析 .....	007
总结：当前招聘市场正“呼唤”AI技术的到来 .....	011
<b>Part 3 企业 AI 准备度</b>	<b>012</b>
组织准备度：组织对 AI 技术接受度与拥抱度 .....	012
招聘团队准备度：招聘人员、团队对 AI 技术的拥抱度 .....	013
技术准备度：AI 技术在招聘模块的落地概况 .....	014
总结：AI 招聘时代来临，但企业准备度仍有待提升 .....	016
<b>Part 4 AI 在招聘流程中的应用与落地</b>	<b>018</b>
部署方式 .....	019
预算投入 .....	019
AI 技术与招聘流程的结合情况 .....	020
<b>Part 5 效果评估</b>	<b>036</b>
招聘人员工作重塑层面 .....	036
人岗匹配层面 .....	037
总结：AI 技术当前成熟度和效果显性化依然离不开人机协作，企业需关注 AI 的长期价值而非短期转化 .....	039
<b>Part 6 未来展望：那些尚待探讨的问题</b>	<b>040</b>
供应商成熟度不足的问题 .....	040
AI 算法伦理问题 .....	042
结语 .....	046
<b>Part 7 参调样本</b>	<b>047</b>
<b>Part 8 标杆数据</b>	<b>048</b>



PART

# 01 前言

PREFACE

当前，全球招聘市场正经历深刻的结构性重塑。企业置身于充满变数的宏观经济环境中，因此越来越多企业开始选择策略性地收缩招聘需求。与此同时，“精益选才”的战略理念加速崛起，即使在劳动力供给相对充盈的宏观态势下，精准甄别与吸纳高价值人才的能力已然成为企业构筑核心竞争力的关键支点。

这一浪潮下，招聘团队自身也正面临全新挑战：团队架构日益精简，而对其专业能力的期待值则同步提高，化解这一矛盾的关键，在于寻求能够驱动团队效能的赋能型解决方案——助力招聘专业人士实现认知升级与价值重构，从而驾驭变局、引领变革。

人工智能（AI）恰逢其时地成为破局先锋。其通过智能算法重塑简历筛选、实现技能图谱的深度解析与全流程协同优化，正逐步演化为解决招聘痛点的良方。AI 驱动的招聘智能化变革，已非单纯的技术应用，而是已经成为提升企业人才战略落地效能，实现招聘团队价值重塑的关键方向。

这标志着招聘领域已步入以数据驱动决策、以认知智能革命为核心的全新阶段，这也推动着人才获取价值链的根本性重构。

鉴于当前关于 AI 招聘的市场调研已相对丰富，本次研究旨在提供多维度的纵深洞察。

**基础层面**，我们将通过详实的标杆对比，梳理核心数据：企业招聘生态的普遍现状、AI 招聘技术的应用广度与实现程度，为行业锚定基准坐标。

**在此基础上，研究重心将向更深层次延展：**对于探索 AI 招聘应用的企业，我们将精准评估其在**技术适配、组织准备与数据基础层面的成熟度**，揭示其迈向智能化的核心门槛与赋能空间；对于已实践 AI 技术的先行企业，我们将深入探讨在现有技术实现度的框架内，**如何合理、客观看待 AI 的价值和作用**。

**最后我们将聚焦于挑战与前瞻：**不仅剖析当下 AI 应用落地的**主要瓶颈与风险因子**，更将视角拉升至未来格局——探讨 AI 技术对**招聘职能本质、人才市场结构乃至社会就业生态的潜在深远影响**。在此背景下，**AI 算法伦理——关乎公平、透明与责任归属——不仅成为不容回避的系统性风险议题，更是驱动技术向善、实现可持续发展的关键战略支点。**



## 基础了解

💡 企业招聘生态的普遍现状、AI 招聘技术的应用广度与实现程度，为行业锚定基准坐标。



## 深层研究

💡 对于探索 AI 招聘应用的企业，评估市场整体在技术适配、组织准备与数据基础层面的成熟度，揭示其迈向智能化的核心门槛与赋能空间。

💡 对于已实践 AI 技术的先行企业，我们将深入探讨在现有技术实现度的框架内，如何合理、客观看待 AI 的价值和作用。



## 升级讨论

💡 不仅剖析当下 AI 应用落地的主要瓶颈与风险因子，更将视角拉升至未来格局——探讨 AI 伦理公平对招聘职能本质、人才市场结构乃至社会就业生态的潜在深远影响。

## 研究框架

在本次调研中，智享会携手易路人力资源科技旗下 AI 招聘平台——图谱，系统剖析了 AI 技术在招聘领域的应用全景，核心内容聚焦五大维度：

模块	研究目的	涉及内容
招聘市场现状与需求	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 探讨为什么我们需要 AI 来实现招聘赋能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 招聘需求量</li> <li>● 招人策略</li> <li>● 获取简历量变化</li> <li>● 筛选候选人难度变化</li> <li>● 招聘团队规模变化</li> <li>● 招聘团队能力要求变化</li> </ul>
企业 AI 准备度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 评估企业拥抱 AI 的成熟度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 组织准备度</li> <li>● 招聘团队准备度</li> <li>● 技术准备度</li> </ul>
AI 在招聘流程中的应用与落地	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 阐述 AI 在招聘各环节的实际部署情况</li> <li>● 通过数据对标和企业案例，提供可操作的落地指南</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部署方式</li> <li>● 预算投入</li> <li>● AI 技术与招聘流程的结合情况</li> </ul>
效果评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 了解 AI 实际应用效果</li> <li>● 如何合理、客观看待 AI 的价值和作用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 招聘人员工作重塑层面</li> <li>● 人岗匹配层面</li> </ul>
未来展望：那些尚待探讨的问题	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 深入讨论供应商成熟度不足和算法伦理风险，为企业前瞻性布局提供洞见</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供应商成熟度不足的问题</li> <li>● AI 算法伦理问题</li> </ul>

## 主要发现

### 研究中需要回答的问题

#### 为什么我们需要 AI 来实现招聘赋能？

- ☑ 招聘需求收紧，企业重视用人质量，基于技能招聘对提升用人质量有着重要作用。AI 可以借助评估候选人的技能，通过数据分析、技能匹配算法，确保招聘决策基于客观标准，而非主观偏见，从而提升招聘质量。
- ☑ 简历获取量增加，企业人才筛选难度提升，高效精准筛选成为招聘痛点。AI 可以快速分析大量简历，从而提升招聘效率，让筛选出的简历与企业岗位要求实现高效精准匹配。
- ☑ 招聘团队规模较为精简，但能力要求却有所提升。AI 技术通过自动化减轻了人工负担，节省了招聘人员的时间，让招聘人员聚焦于高价值工作，为其能力的成长创造了空间与机会。

### 研究中需要回答的问题

#### AI 在招聘各环节的实际部署情况是什么？

- ☑ 多重部署方式并存。超半数企业选择云端部署与混合部署的方式。
- ☑ 企业当前对于招聘领域 AI 技术的预算投入仍较为保守，但未来有望进一步增加相关投入。
- ☑ 简历量是 AI 应用的核心驱动因素。整体来看，招聘需求量、简历量、招聘团队规模越大，其应用 AI 的深度越深，多元化程度越高。
- ☑ AI 当前主要解决各招聘流程中可规模化的效率痛点。

### 研究中需要回答的问题

#### 企业拥抱 AI 的成熟度如何？

- ☑ 组织在资源层面支持度较强，但在专业人才储备与数字化基础方面相对薄弱。
- ☑ 当前招聘人员对 AI 技术的应用更侧重于满足日常工作需求的操作，在专业资质（认证）获取和了解技术实现原理方面仍有可提升空间。
- ☑ 企业招聘数字化基础薄弱，AI 应用深度浅。

### 研究中需要回答的问题

#### AI 有哪些实际应用效果？

- ☑ AI 对招聘人员 workflow、工作方式的改变会带来较为积极和正面的影响，如效率提升、让工作的完成变得更轻松。
- ☑ 部分企业认为 AI 技术筛选出来的简历精准度有所提升，但总体来看，AI 简历筛选效果仍缺乏稳定性。
- ☑ AI 技术当前成熟度和效果显性化依然离不开人机协作，企业需关注 AI 的长期价值而非短期转化。

### 研究中需要回答的问题

#### 企业 AI 招聘目前最大的挑战是什么？

- ☑ 供应商成熟度不足，是企业在招聘模块使用 AI 技术时最大的挑战。

PART

# 02

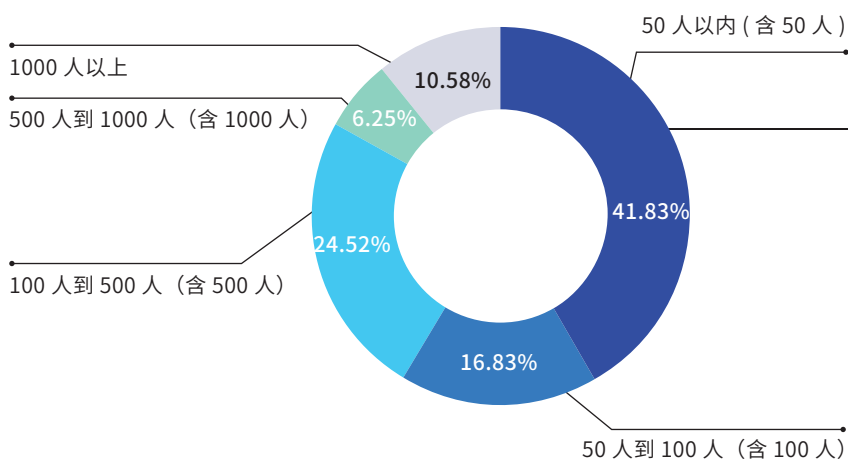
## 现状与需求

STATUS QUO AND REQUIREMENTS

### 企业招聘现状与需求浅析

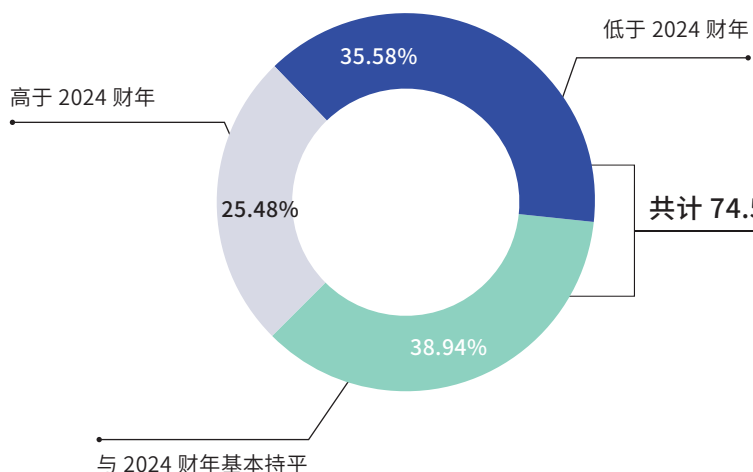
! 招聘需求有所收紧的背景之下，企业用人更注重人才招聘质量。而基于技能的招聘对提升企业招聘质量的作用已有所凸显。

2025 财年贵公司的全年招聘需求量约为 (N=208)



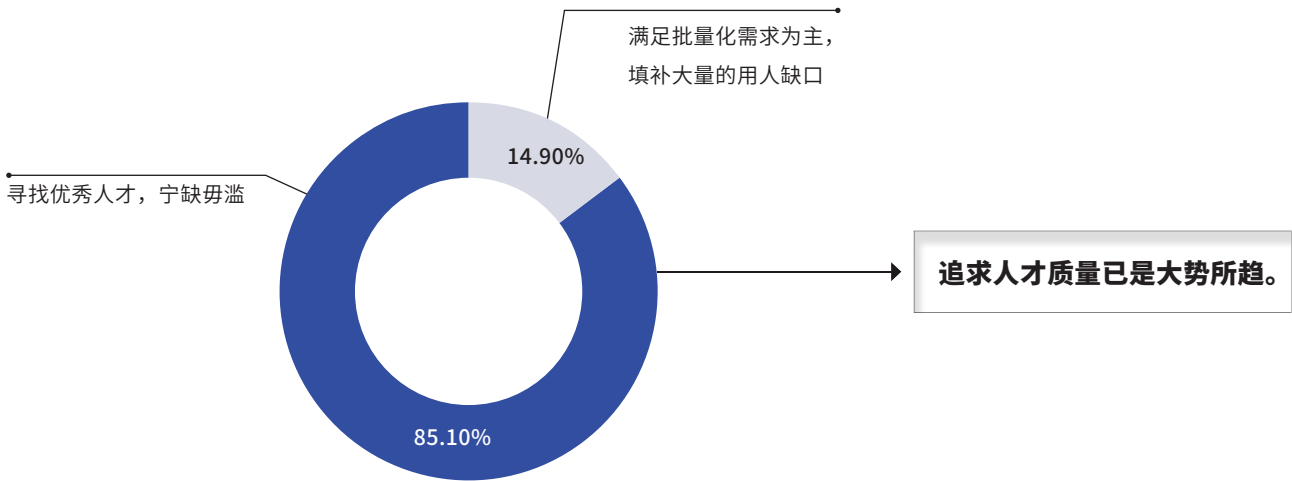
4 成企业 2025 财年的全年招聘需求量在 50 人以内，招聘需求规模相对较小。

对比 2024 财年，贵公司 2025 财年的招聘需求量 (N=208)

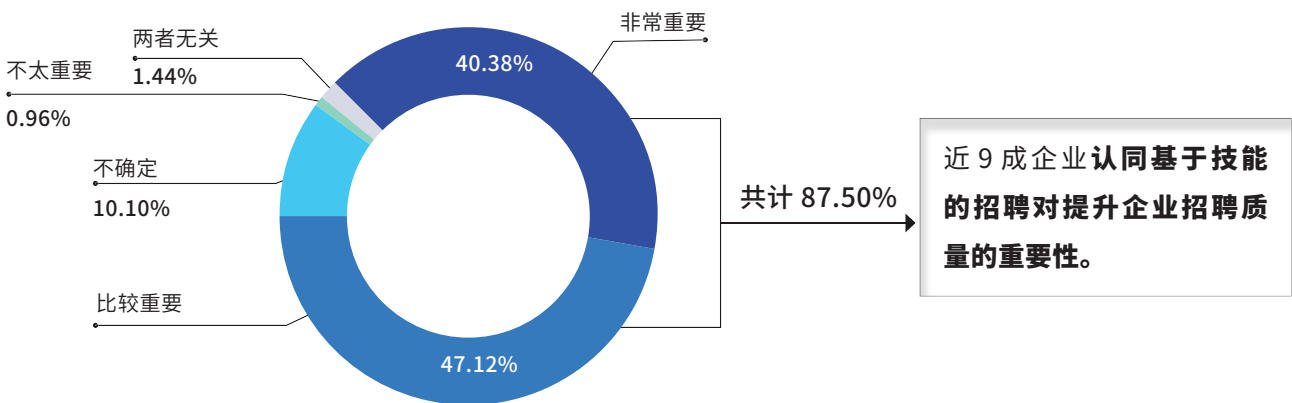


共计 74.52% 的企业 2025 财年的招聘需求量与去年持平甚至有所降低。可见企业的招聘动作对往年更为保守。

贵公司目前的招人策略，您认为整体方向为 (N=208)

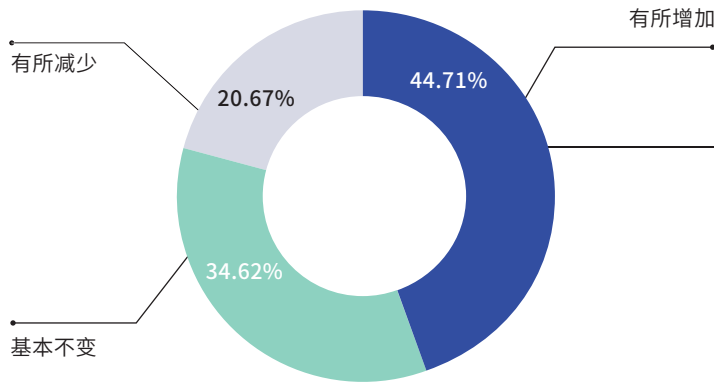


您认为基于技能的招聘（而非学位）对提升企业招聘质量的重要性如何 (N=208)



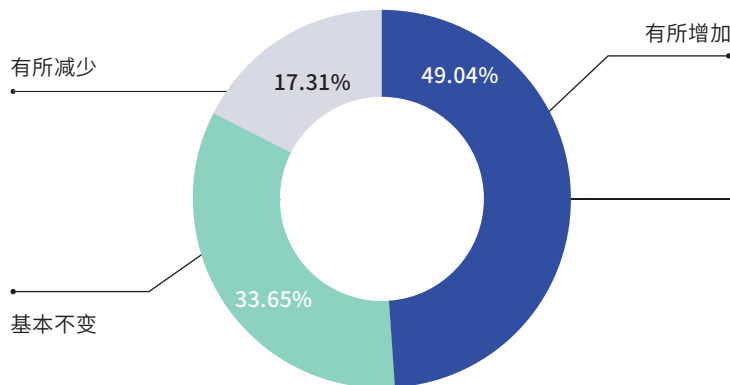
❗ 企业虽“不缺简历”，但人才筛选难度有所攀升。如何在简历的“汪洋”中实现“精准垂钓”愈发成为企业需要重点攻克的难题之一。

近两年来，贵公司获得的简历量变化为 (N=208)



44.71%的企业近两年来获得的简历量有所增加，这或许与当前就业大环境相关，企业成为在招聘过程中更有主导权的一方。

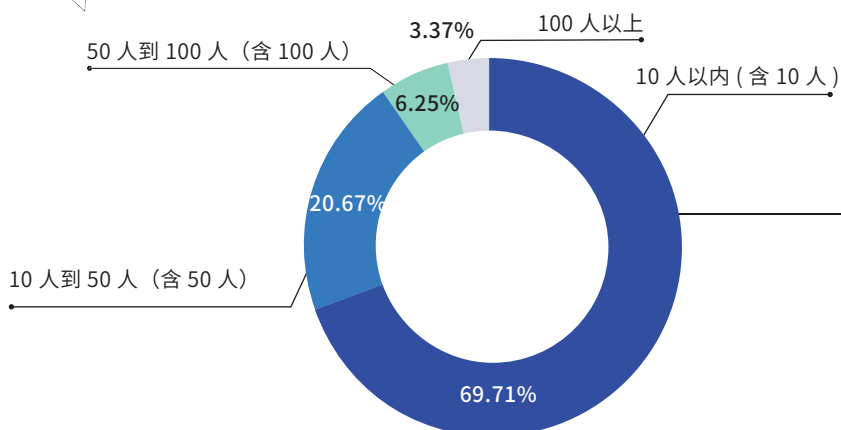
近两年来，贵公司从收到的简历中筛选出合适的候选人的难度变化为 (N=208)



近半数企业表示从收到的简历中筛选出合适的候选人的难度有所增加，“不愁收简历”的同时，找到“对的人”越来越难。

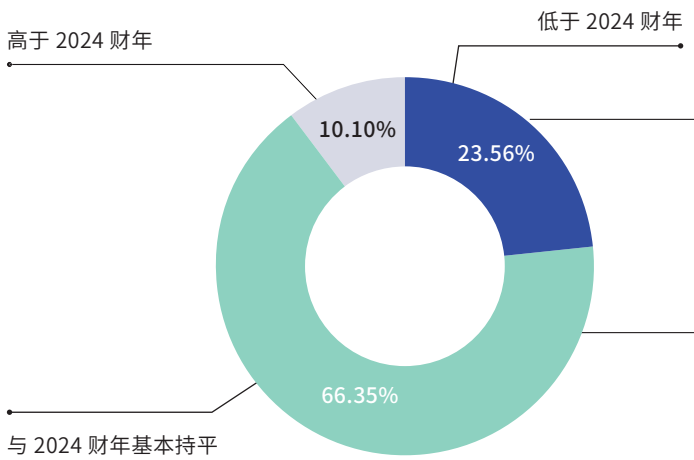
❗ 招聘团队人员规模趋于精简，对招聘人员的能力要求也有所提高。

贵公司招聘团队总人数为 (包括外包员工) (N=208)



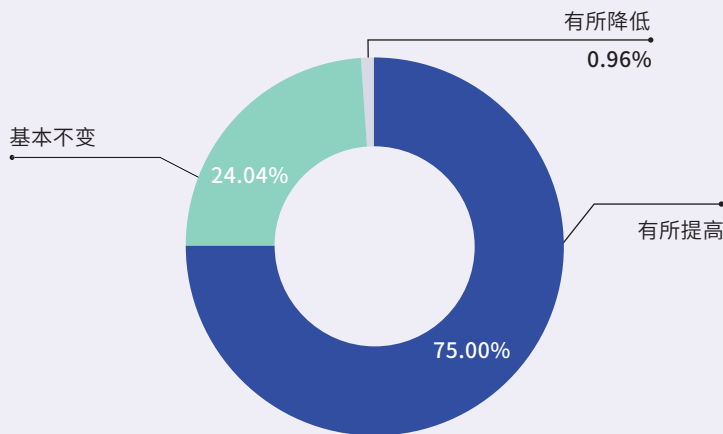
近7成企业的招聘团队的总人数在10人以内。可见大部分企业的招聘团队较为“精干”。

对比2024 财年，贵公司2025 财年的招聘团队人员规模（N=208）

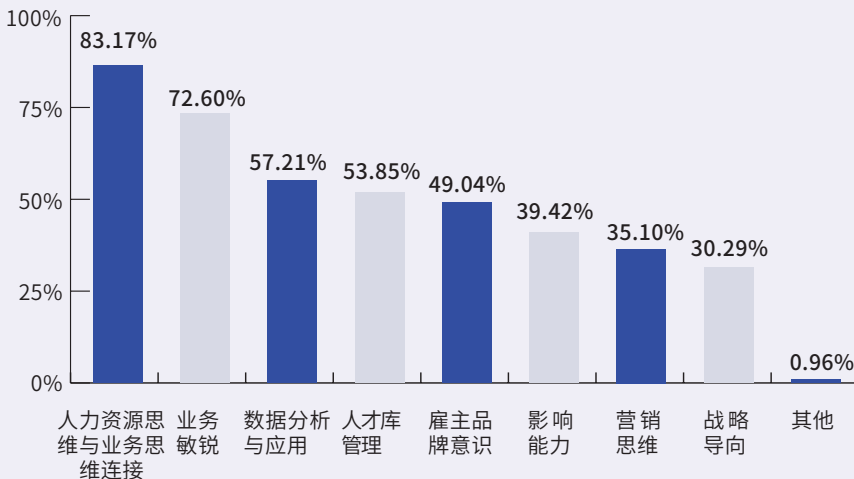


绝大部分企业的招聘团队人员规模与2024 财年持平。但值得关注的是，**23.56%** 的企业招聘团队人员规模出现了一定的缩减。

您认为，贵公司对于招聘团队人员的能力要求，相比过往（N=208）



您认为以下能力项中，哪些能力是目前针对招聘团队人员更为被强调的（N=208）



企业普遍**对招聘团队人员的能力要求有所提高**，且在能力项中，更强调“**业务敏锐**”、“**人力资源思维与业务思维连接**”。



## 总结：当前招聘市场正“呼唤”AI技术的到来

招聘现状	AI的“擅长之处”	AI如何赋能当前企业普遍的招聘需求与问题
<p>💡 招聘需求收紧，企业重视用人质量，基于技能招聘对提升用人质量有着重要作用。</p>	<p>💡 AI擅长基于技能等客观标准评估候选人，为提升招聘质量提供了技术基础。</p>	<p>💡 AI可以借助评估候选人的技能，通过数据分析、技能匹配算法，确保招聘决策基于客观标准，而非主观偏见，从而提升招聘质量。</p>
<p>💡 简历获取量增加，企业人才筛选难度提升，高效精准筛选成为招聘痛点。</p>	<p>💡 AI能通过使用自然语言处理（NLP）、机器学习和大语言模型（LLMs），可以快速分析大量关键词与文本，抓取关键信息。</p>	<p>💡 AI可以快速分析大量简历，从而提升招聘效率，让筛选出的简历与企业岗位要求实现高效精准匹配。</p>
<p>💡 招聘团队规模较为精简，但能力要求却有所提升。</p>	<p>💡 AI能驱动流程的自动化，实现事务性工作的批量化处理，从而减少人的工作量，解放人的“双手”。</p>	<p>💡 AI技术通过自动化减轻了人工负担，节省了招聘人员的时间，让招聘人员聚焦于高价值工作，为其能力的成长创造了空间与机会。</p>

PART

# 03 企业 AI 准备度

CORPORATE AI READINESS

## 组织准备度：组织对 AI 技术接受度与拥抱度<sup>1</sup>

❗ 组织在资源层面支持度较强，但在专业人才储备与数字化基础方面相对薄弱。

目前在 AI 应用方面，贵公司的组织（业务）准备度情况为（N=208）

	非常不同意 (1分)	不同意 (2分)	不一定 (3分)	同意 (4分)	非常同意 (5分)	平均分
针对 AI 项目，企业有一定的资金资源予以支持。	2.88%	7.21%	25.00%	<b>47.12%</b>	17.79%	3.70
企业拥有 AI 方面的专家资源予以协助。	5.77%	15.38%	<b>36.54%</b>	32.21%	10.10%	3.25
企业拥有出色的人工智能基础设施（包括所有 IT 组件）	4.81%	18.27%	<b>40.87%</b>	25.96%	10.10%	3.18
公司高层管理人员支持提供劳动力资源、资金和人工智能辅助材料。	2.40%	8.65%	34.62%	<b>40.87%</b>	13.46%	3.54

企业在资金支持上准备度较为充分，但在 AI 专家储备、AI 相关的 IT 基础设施上仍存在较为明显的短板——一方面，当前市场上 AI 专家较为短缺，高校培养体系滞后产业需求；另一方面，企业若要完成 AI 相关的 IT 基础建设（如：边缘计算设备、GPU 集群，等等）也需要较长时间。**基建和人才代表当下基础，资金到位代表未来趋势，虽然当前企业整体组织准备度有提升空间，但仍“未来可期”。**

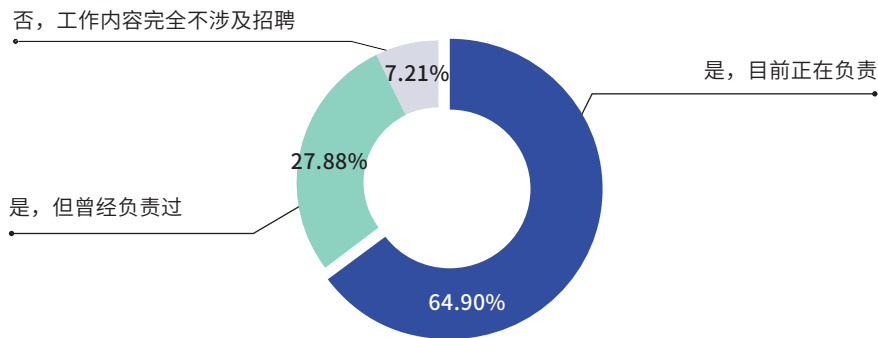
1 注：此处的 AI 技术指企业整体层面的 AI 技术应用，并非仅聚焦于人力资源领域。

■ 有较大的提升空间；■ 有一定准备度基础，但仍有提升空间；■ 准备度较高

## 招聘团队准备度：招聘人员、团队对 AI 技术的拥抱度

当前招聘人员对 AI 技术的应用更侧重于满足日常工作需求的操作，在专业资质（认证）获取和了解技术实现原理方面仍有可提升空间。

您是否负责或曾经负责招聘相关的工作（N=208）



您作为招聘人员，对 AI 技术的掌握情况为（N=193）

	非常不同意 (1分)	不同意 (2分)	不一定 (3分)	同意 (4分)	非常同意 (5分)	平均分
我对 AI 技术有所了解	0.52%	6.22%	13.99%	<b>66.84%</b>	12.44%	3.84
我已经获得了掌握 AI 知识的相关认证	11.40%	<b>36.27%</b>	<b>35.75%</b>	12.44%	4.15%	2.62
由于 AI 的普及与相关教育，我掌握了新技能	1.55%	11.92%	25.39%	<b>52.33%</b>	8.81%	3.55
我有在工作中使用 AI 的相关技能	1.55%	5.18%	21.76%	<b>59.59%</b>	11.92%	3.75
我有能力理解涉及 AI 技术的系统如何执行	1.55%	9.84%	30.57%	<b>50.26%</b>	7.77%	3.53
我有能力解读借助 AI 技术输出的相关结果	1.04%	5.18%	20.73%	<b>63.21%</b>	9.84%	3.76

招聘人员普遍对 AI 技术有基础了解和一定的实操能力，但其认证情况不佳，且对 AI 系统内部执行原理的理解相对薄弱。对于尚未使用成熟 AI 招聘产品的企业而言，AI 产品搭建的过程即 workflow 搭建的过程，使用者需要在工作流中调取不同的 AI 工具来为自身的工作赋能，工作流与 AI 工具的“集合”便是“智慧体”，而对工作流最为了解的并非技术人员，而是使用者，即招聘人员。此时，招聘人员必须更为深度地了解 AI 技术运行的原理，这些原理包括：不同算法模型适用的场景、工作流搭建的方式、语料更新与调整的方法。而出现以上“AI 原理解不足”现象的原因，主要源于 AI 工具在招聘领域的快速普及降低了应用门槛，使得技能多源于实际工作而非系统化知识建构或认证获取。

■ 有较大的提升空间；■ 有一定准备度基础，但仍有提升空间；■ 准备度较高

## 📌 技术准备度：AI 技术在招聘模块的落地概况

! 企业招聘数字化基础薄弱，AI 应用深度浅。

您企业在招聘环节中的技术实现和系统使用情况是 (N=208)

选项	小计	比例
Level 1- 没有技术实现	69	33.17%
Level 2- 仅使用 ATS 招聘流程管理系统和职位发布平台	55	26.44%
Level 3- 较分散使用系统分别解决各环节问题，使用 ATS 和 CRM（候选人关系管理，与候选人进行保温耕耘），简历搜寻系统（Sourcing 系统），微信等社交媒体	50	24.04%
Level 4- 完成部分系统对接，使用 ATS 和 CRM（候选人关系管理，与候选人进行保温耕耘），简历搜寻系统（Sourcing 系统），微信等社交媒体	24	11.54%
Level 5- 完全整合并实现了 ATS 和其他系统的对接，使用 ATS 和 CRM（候选人关系管理，与候选人进行保温耕耘），简历搜寻系统（Sourcing 系统），微信等社交媒体	10	4.81%

→ 共计 59.61%

近 6 成企业在招聘环节中的技术实现和系统使用情况仍较为初阶，**数字化基础薄弱**。

贵公司目前 AI 赋能招聘场景化应用所处的阶段 (N=208)

选项	小计	比例
已在招聘多个环节有多模态的 AI 应用，且有成功实践案例	17	8.17%
已在单一招聘环节有一定的 AI 应用，且有成功实践案例	41	19.71%
已选择某个重点招聘环节试水，处于效果观望阶段	31	14.90%
整体处于观望阶段，员工有自发探索与试点实践	86	41.35%
完全没有任何应用与尝试	33	15.87%

→ 共计 84.13%

84.13% 的企业已经应用了 AI 技术，**意味着 AI 技术在招聘场景的应用已经具备一定的广泛性**。但值得关注的是，41.35% 的企业对于 AI 技术在招聘场景的应用仍持观望态度，且以员工个人使用行为居多，尚未上升至公司实践层面。**AI 技术的应用深度较浅**。

## 贵公司目前招聘模块使用的 AI 工具类型为 (N=175)

选项	小计	比例
使用外部 C 端 AI 工具 (如 :Deepseek、元宝、豆包)	102	58.29%
调用单独的算法模型接入相关的数字化工具 (如 :大语言模型、计算机视觉、自动化机器学习, 等等)	21	12.00%
企业定制化的涉及 AI 功能的产品 (如 :虚拟人、语音识别产品)	36	20.57%
自带 AI 功能嵌入的成熟招聘系统	40	22.86%
企业内一体化的综合数字化平台, 能够调用一定的 AI 技术用于招聘场景	34	19.43%
其他	11	6.29%

→ 共计 58.29%

外部 C 端工具普及率最高, 因其具备零开发成本、开箱即用的特点, 较符合存在轻量化、低成本解决方案需求的企业。但也折射出 AI 技术与招聘流程的耦合度较低、应用较为点状化、深度整合不足的问题。

## 进一步思考

## 使用外部 C 端 AI 工具 (如 :DeepSeek、元宝、豆包) 开展招聘工作可能会带来怎样的风险与弊端?

## ● 数据安全与合规风险

➤ **敏感信息泄露:** 企业招聘涉及大量候选人隐私数据 (如联系方式、薪酬预期) 和商业机密 (如岗位 JD、人才战略)。外部 C 端工具通常未部署在企业本地服务器, 数据需上传至第三方云端, 存在被未授权访问或滥用的风险。

➤ **跨境数据传输合规问题:** 若 C 端工具的服务器位于境外, 企业可能违反《个人信息保护法》关于个人信息传输国外需有单独授权的规定。

## ● 技术功能局限性

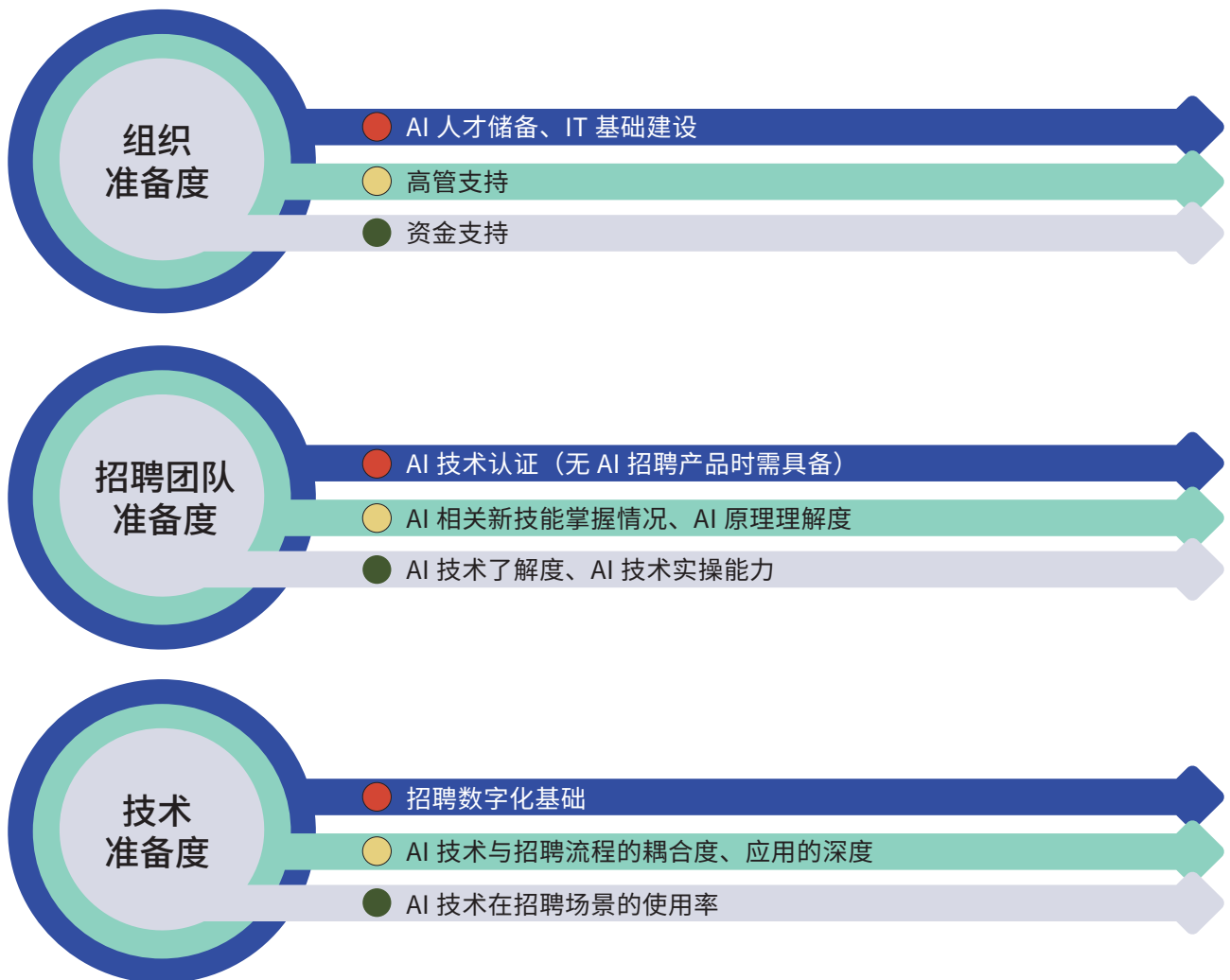
➤ **招聘精准度不足:** C 端工具依赖通用模型, 缺乏行业定制化训练, 难以深度理解企业特定人才画像, 导致筛选结果偏差。

➤ **与招聘系统割裂:** C 端工具难以与企业现有 ATS、CRM 等系统对接, 导致数据孤岛, 无法实现人才库的长期沉淀与复用。

## 总结：AI 招聘时代来临，但企业准备度仍有待提升

人工智能技术正逐步应用于企业招聘的各个环节，展现出提升效率和决策质量的潜力。表面上看，企业对 AI 的接受度和工具试用率正在提升，探索意愿明显。然而，在这种技术引入的热潮之下，一个关键的现实问题逐渐显现：当前大多数企业尚未建立起与 AI 深度应用相匹配的扎实基础。

从组织资源到团队技能，从技术基建到流程整合，实际准备度与技术愿景之间存在明显的落差。AI 的应用价值能否超越简单的效率工具层面，真正转变为驱动招聘质效的核心能力，很大程度上取决于企业能否系统性地弥补这些基础性短板。这不仅是技术部署的问题，更是组织能力升级的挑战。以下是我们从组织准备度、招聘团队准备度、技术准备度三个方面所总结的“已经奠定好的基础”和“仍待提升之处”<sup>2</sup>。



<sup>2</sup> 注：● 有较大的提升空间；● 有一定准备度基础，但仍有提升空间；● 准备度较高

## 专家洞察



赵阿民

易路人力资源科技

招聘事业部总经理

## ● 要实现企业级 AI 的应用，关键条件有哪些？

企业级 AI 的成功实施，需要将企业的专业领域数据、专家型的推理模型以及大语言模型这三者有机结合。

## ▶ 专业领域数据是核心基础。

每个企业都有其独特的业务流程、产品信息、客户档案等，这些数据构成了企业的知识库和运营基础。脱离了这些数据，任何 AI 模型都无法真正理解企业的具体需求和业务语境。例如，在招聘场景中，企业的内部简历库、过往的招聘成功案例、对岗位胜任力的独特定义等，都是 AI 进行精准人岗匹配所必需的专业数据。

## ▶ 专家型的推理模型是关键桥梁。

尽管大语言模型拥有强大的通用能力，但在特定专业领域，它可能缺乏深度的行业知识和逻辑判断力。专家型的推理模型，则是将人类专家的经验、知识和决策逻辑系统化、模型化的产物。它能够基于专业领域数据，进行严谨的逻辑推理和判断，弥补大语言模型在专业性上的不足。例如，在 AI 招聘中，一个由招聘专家经验构建的推理模型，能够更精准地评估候选人的软技能、文化契合度等，而非仅依赖于文本匹配。

## ▶ 大语言模型是通用能力引擎。

大语言模型拥有海量的通用知识、强大的自然语言理解和生成能力，它能够处理非结构化的文本数据、理解复杂的语言指令，并生成流畅的回答。它就像一个高效的沟通者和信息处理者，能够将专业领域数据和专家推理模型的结果，以用户友好的方式呈现出来。例如，在 AI 招聘中，大语言模型可以负责生成职位描述、与候选人进行初步的聊天互动，甚至基于专家模型的判断结果，生成个性化的面试问题或反馈。



PART

# 04 AI 在招聘流程中的应用与落地

APPLICATION AND IMPLEMENTATION OF AI IN RECRUITMENT PROCESSES

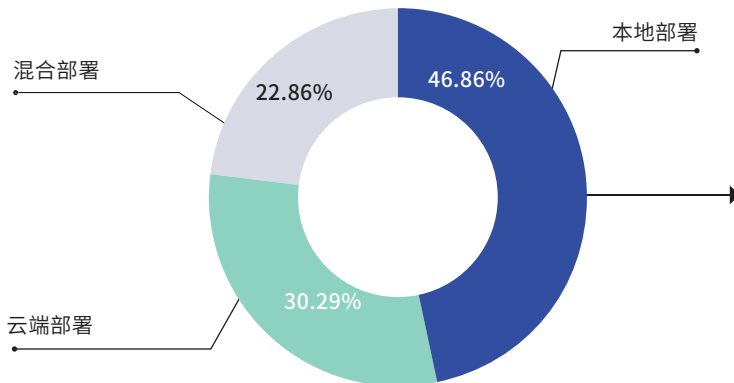
本小节我们将深入剖析人工智能技术在招聘领域部署方式，预算投入、AI 技术与招聘流程的结合情况。为企业决策者、招聘相关负责人提供数据对标信息，最后我们将附上案例实践，供企业参考。各模块核心参考信息如下：

模块		参考信息
部署方式		揭示当前企业部署招聘 AI 技术的主流模式及其背后的核心考量。帮助企业优先聚焦高价值应用场景，识别未来投资方向。
预算投入		量化呈现企业当前在招聘 AI 上的投入水平及未来投入意愿。
AI 技术与招聘流程的结合情况	整体情况概览	提供 AI 在招聘核心环节应用率的全局视图，并识别当前热点与未来增长点。
	不同招聘需求量、简历量、招聘团队规模下，AI 在各环节的应用情况	提供一份精准的 AI 应用“定位地图”。通过分析招聘需求量、简历获取量和招聘团队规模这三个关键维度下各环节的 AI 应用差异，帮助企业对标自身情况，识别最适合其当前阶段优先部署 AI 的招聘环节，避免盲目投入、实现效益最大化。
	AI 技术在招聘各环节具体落地方式	深入揭示 AI 在每个具体招聘环节中解决的核心问题及其主流实现形式。通过总结各环节 AI 的“核心作用”、“主流落地方式”和“定位”，为企业理解 AI 的实际价值和选择具体解决方案提供清晰的实践指南和功能需求清单，有助于技术落地。
	企业实践案例	通过企业的真实场景实践，揭示 AI 技术的可赋能之处，及具体的落地方式。

## 部署方式

本地化部署是主流，可见大部分企业对于 AI 模型的数据安全问题、可定制化程度高度重视。

贵公司目前招聘模块 AI 技术的部署方式整体为 (N=175)



企业使用 AI 时多重部署方式并存。超半数企业选择云端部署与混合部署的方式。46.86% 的企业目前招聘模块 AI 技术的部署方式为本地部署。这也对供应商的定制化能力、成本控制能力提出了更高的要求。

## 预算投入

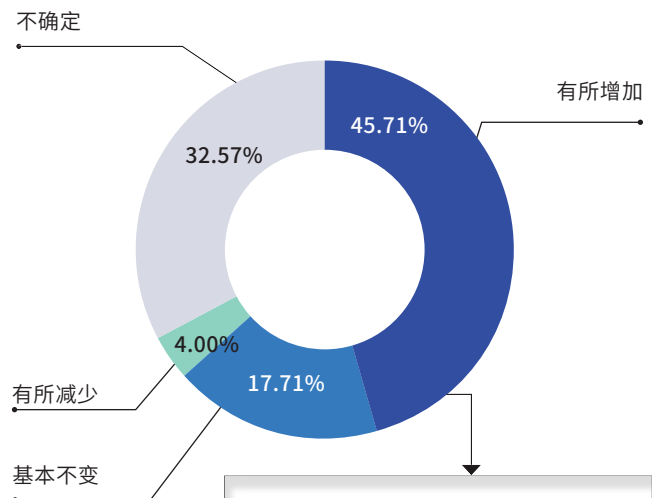
企业当前对于招聘领域 AI 技术的预算投入仍较为保守，但未来有望进一步增加相关投入。

若在招聘领域已经应用 AI 技术，目前投入预算的比例为 (AI 在招聘领域的投入 / 招聘预算) (N=175)

选项	小计	比例
10% 以内	135	77.14%
11%~30%	35	20.00%
31%~50%	5	2.86%
50% 以上	0	0.00%

10% 以内招聘预算投入比重占绝对主流，说明企业目前仍处于试水阶段。这或许与当前 AI 技术投入产出比相对模糊，企业招聘预算整体较为受限有关。

未来 2 年内，在招聘模块，贵公司在 AI 应用上的预算投入变化为 (N=175)



45.71% 的企业表示未来在招聘模块的 AI 投入会有所增加。

## AI 技术与招聘流程的结合情况

### 整体情况概览

! AI 在招聘各环节的应用呈现显著差异，“雇主品牌宣传与打造”、“人员初筛与面试”、“人才搜寻”环节 AI 应用率最高；外部人才竞争分析和 CRM 管理则是未来 AI 应用增长潜力最大的领域。

AI 在各环节的应用情况 (N=175)	当前 AI 技术应用率	计划追加率	增长需求
外部人才竞争格局分析 (同行招聘动向、竞品人才需求结构情况, 等等)	28.85%	55.77%	<b>26.92%</b>
雇主品牌宣传与打造 (招聘软文生成, 等等)	49.36%	47.44%	-1.92%
人才搜寻 (Sourcing)	42.31%	54.49%	12.18%
人员初筛与面试	49.36%	55.77%	6.41%
CRM( 候选人信息及关系管理, 与候选人进行保温耕耘 )	11.54%	35.26%	<b>23.72%</b>
其他	8.97%	3.85%	/

- **AI 在招聘各环节的现有采用水平差异显著：**最高环节是“雇主品牌宣传与打造”（49.36%）、“人员初筛与面试”（49.36%）、“人才搜寻”（42.31%），表明这些领域已相对成熟。
- **计划追加率普遍较高：**所有环节的计划追加率均高于 35%，其中“外部人才竞争格局分析”（55.77%）和“人员初筛与面试”（55.77%）追加率最高。反映出企业普遍计划加强 AI 投资。
- **增长需求较为两极分化：**外部人才竞争格局分析（26.92%）、CRM（23.72%）为高增长需求，表明这些领域是未来热点。

## 不同招聘需求量、简历量、招聘团队规模下，AI 在各环节的应用情况

! 简历量是 AI 应用的核心驱动因素。整体来看，招聘需求量、简历量、招聘团队规模越大，其应用 AI 的深度越深，多元化程度越高。

当前，企业在招聘领域应用 AI 技术仍处于一个充满潜力的探索阶段。面对众多可应用的环节，如何避免盲目投入、实现效益最大化？关键在于“量体裁衣”。企业的具体招聘需求量、处理的简历数量以及负责招聘的团队规模，就如同三个精准的坐标轴，共同勾勒出适合企业优先部署 AI 的领域。

理解自身在这三个维度的定位，将帮助企业清晰识别当前阶段哪些环节的 AI 应用能带来最直接、最显著的效率提升或竞争优势，从而迈出更精准、更有效的智能化升级步伐。

此处我们将结合这三个维度，帮助企业快速定位当前适合尝试 AI 技术的招聘环节。图表使用方式如下：

- 若您希望根据企业招聘现状定位最适合应用 AI 的招聘环节，可基于招聘需求量、处理的简历数量以及负责招聘的团队规模，在横向数据组中，关注**加粗字体**数据。
- 若您已有重点关注 AI 应用环节，但不确定是否适合企业当前实际招聘情况，可基于某个环节，检索其在不同招聘需求量、处理的简历数量以及负责招聘的团队规模中的分布情况和选择率，关注**蓝色底色**数据。

### 不同招聘需求量下，AI 在各环节的应用情况

	外部人才竞争格局分析	雇主品牌宣传与打造	人才搜寻	人员初筛与面试	CRM	其他
50 人以内 (含 50 人) (n=87)	21.84%	32.18%	<b>34.48%</b>	33.33%	5.75%	9.20%
50 人到 100 人 (含 100 人) (n=35)	28.57%	<b>42.86%</b>	25.71%	17.14%	2.86%	8.57%
100 人到 500 人 (含 500 人) (n=51)	23.53%	<b>62.75%</b>	43.14%	<b>58.82%</b>	11.76%	3.92%
500 人到 1000 人 (含 1000 人) (n=13)	23.08%	<b>46.15%</b>	30.77%	<b>46.15%</b>	<b>23.08%</b>	0.00%
1000 人以上 (n=22)	<b>31.82%</b>	27.27%	31.82%	<b>54.55%</b>	22.73%	<b>13.64%</b>

## 不同简历获取量下，AI 在各环节的应用情况

	外部人才竞争格局分析	雇主品牌宣传与打造	人才搜寻	人员初筛与面试	CRM	其他
1000 份以内 (包括 1000 份) (n=58)	20.69%	27.59%	29.31%	<b>32.76%</b>	6.90%	10.34%
1000-5000 份 (包括 5000 份) (n=60)	20.00%	<b>41.67%</b>	30.00%	28.33%	5.00%	11.67%
5000-10000 份 (包括 10000 份) (n=41)	31.71%	<b>48.78%</b>	43.90%	<b>48.78%</b>	12.20%	2.44%
10000-50000 份 (包括 50000 份) (n=26)	30.77%	<b>53.85%</b>	38.46%	42.31%	3.85%	7.69%
50000-100000 份 (包括 100000 份) (n=13)	15.38%	38.46%	46.15%	<b>61.54%</b>	23.08%	0.00%
100000 份以上 (n=10)	40.00%	<b>70.00%</b>	30.00%	80.00%	40.00%	0.00%

## 不同招聘团队人数规模下，AI 在各环节的应用情况

	外部人才竞争格局分析	雇主品牌宣传与打造	人才搜寻	人员初筛与面试	CRM	其他
10 人以内 (含 10 人) (n=145)	21.38%	<b>42.07%</b>	35.17%	38.62%	6.21%	6.90%
10 人到 50 人 (含 50 人) (n=43)	30.23%	<b>39.53%</b>	34.88%	34.88%	18.60%	11.63%
50 人到 100 人 (含 100 人) (n=13)	38.46%	46.15%	15.38%	<b>61.54%</b>	7.69%	7.69%
100 人以上 (n=7)	28.57%	42.86%	<b>57.14%</b>	<b>57.14%</b>	28.57%	0.00%

### ● 企业招聘需求量与 AI 应用

- 50 人以下的企业 AI 应用相对滞后：AI 在各环节的应用均相对较低。
- 100-500 人企业 AI 应用最积极：在雇主品牌（62.75%）、人员初筛（58.82%）和人才搜寻（43.14%）环节领先，反映中等规模企业亟需 AI 提升规模化招聘效率。
- 500 人以上企业策略分化：重深度运营（CRM 应用率均在 20% 以上），说明该招聘规模的企业开始重视通过 AI 技术做好候选人关系管理。

### ● 简历获取量与 AI 应用

- 初筛环节的规模效应受到企业重视：不论何种简历获取量，人员初筛与面试环节的 AI 应用率均较高，且其应用率整体与简历获取量成正比。简历量在 100000 份以上时，人员初筛 AI 应用率跳至 80%，证明海量简历是初筛自动化的核心驱动力。
- 简历量到达一定规模后，AI 技术的场景应用也趋多元化：简历量到达 100000 份以上后，AI 技术的应用开始向外部人才竞争格局分析（40%）、CRM（40%）等多个环节延展。

### ● 招聘团队人数规模与 AI 应用

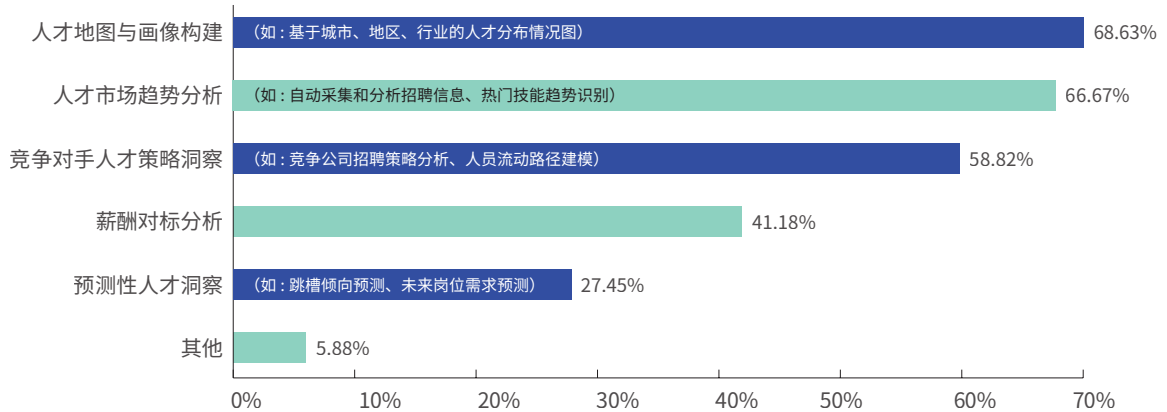
- 10 人以下小团队更依赖效率工具：雇主品牌 AI 应用率最高（42.07%），通过软文生成等功能弥补人力短板。
- 10 人 -50 人团队开始聚焦用人战略：外部竞争分析应用率飙升（30.23%）。
- 百人团队更重视全环节 AI 渗透：人才搜寻（57.14%）、初筛（57.14%）CRM（28.57%）和外部人才竞争格局分析（28.57%）均有着较高 AI 应用率，标志超大型团队进入 AI 深度整合阶段。



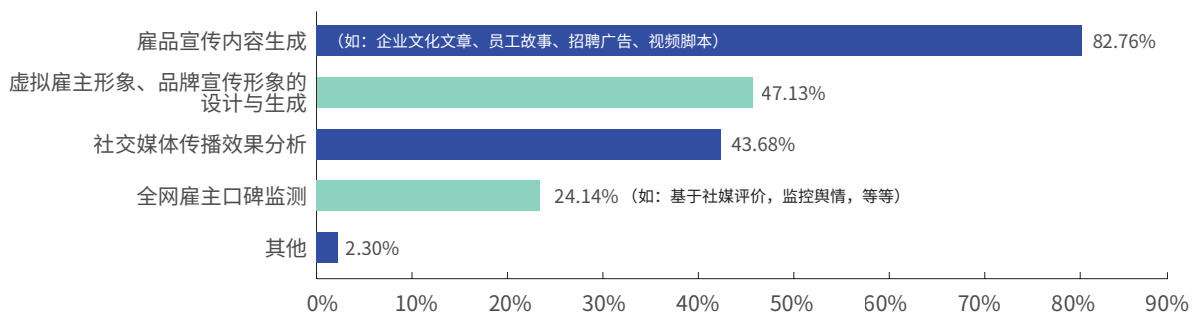
## AI 技术在招聘各环节具体落地方式

! AI 当前主要解决各招聘流程中可规模化的效率痛点。

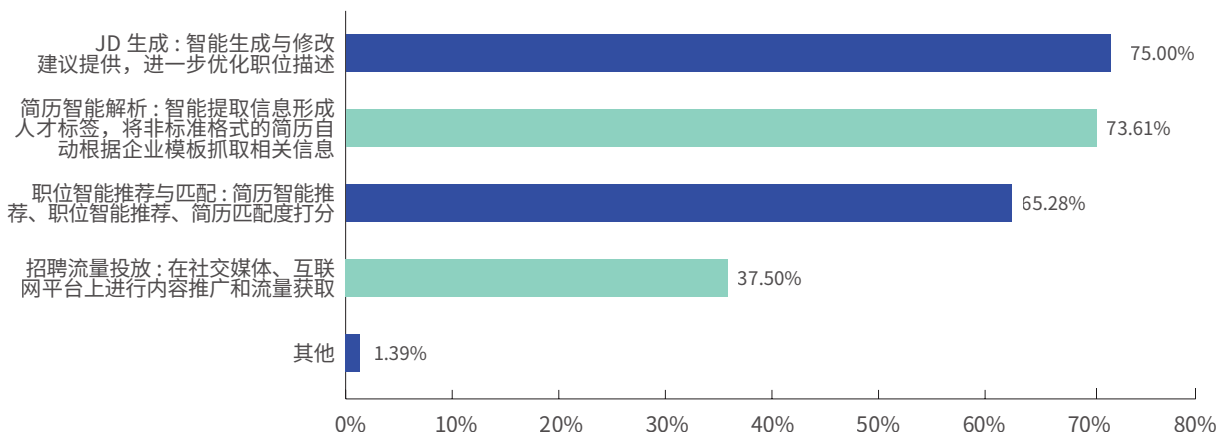
若贵公司已经在外部人才竞争格局分析环节应用了 AI 技术，具体落地方式为 (N=51)



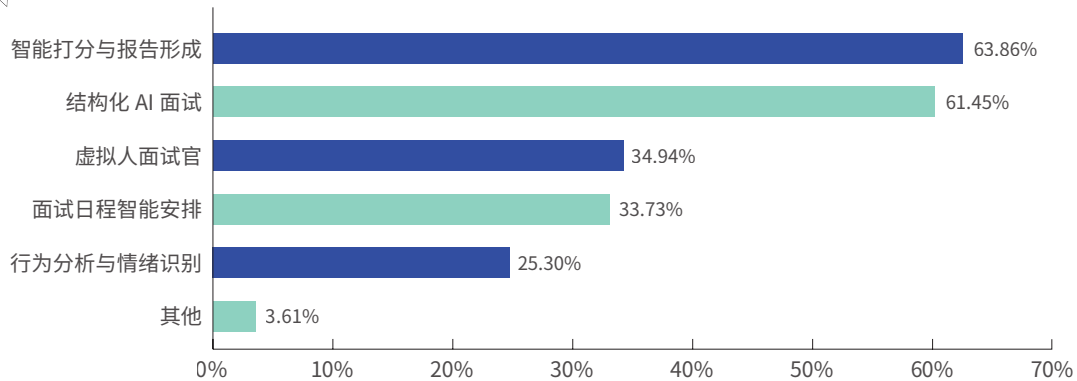
若贵公司已经在雇主品牌宣传与打造环节应用了 AI 技术，具体落地方式为 (N=87)



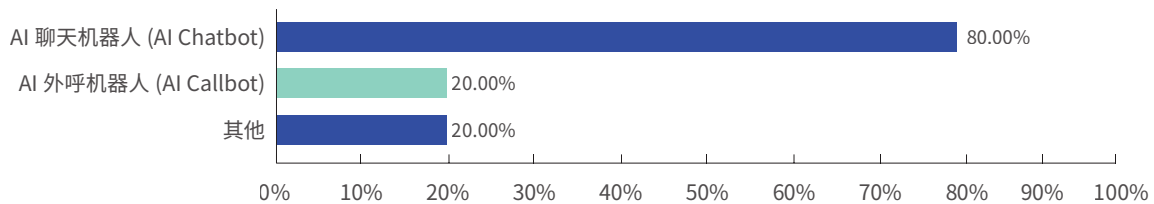
若贵公司已经在人才搜寻 (Sourcing) 环节应用了 AI 技术，具体落地方式为 (N=72)



若贵公司已经在人员初筛与面试环节应用了 AI 技术，具体落地方式为 (N=83)



若贵公司已经在 CRM( 候选人信息及关系管理，与候选人进行保温耕耘 ) 环节应用了 AI 技术，具体落地方式为 (N=20)



各环节 AI 作用与定位总结

招聘环节	AI 的核心作用	主流落地方式 (采用率 TOP3)	定位
外部人才竞争格局分析	战略决策支持	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才地图与画像构建 (68.63%)</li> <li>人才市场趋势分 (66.67%)</li> <li>竞争对收益人才策略洞察 (58.82%)</li> </ul>	企业级竞争情报引擎，赋能长期人才规划
雇主品牌宣传与打造	规模化内容生产与传播优化	<ul style="list-style-type: none"> <li>宣传内容生成 (82.76%)</li> <li>虚拟形象生成 (47.13%)</li> <li>社交媒体传播效果分析 (43.68%)</li> </ul>	自动化营销工具，降低创意生产与传播成本
人才搜寻 (Sourcing)	流程提效与精准匹配	<ul style="list-style-type: none"> <li>JD 智能生成 (75.00%)</li> <li>简历智能解析 (73.61%)</li> <li>职位智能推荐与匹配 (65.28%)</li> </ul>	招聘流程加速器，解决信息处理与匹配效率瓶颈
人员初筛与面试	标准化评估与效率提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>智能打分与报告 (63.86%)</li> <li>结构化 AI 面试 (61.45%)</li> <li>虚拟人面试官 (34.94%)</li> </ul>	客观评估助手，减少人工偏见与时间消耗
CRM (候选人关系管理)	自动化互动与留存管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI 聊天机器人 (80.00%)</li> <li>AI 外呼机器人 (20.00%)</li> </ul>	全天候互动工具，实现低成本规模化候选人保温与意愿确认

## 专家洞察



赵阿民

易路人力资源科技

招聘事业部总经理

## ● AI 在招聘各环节的应用还有哪些更多的可能性？

## ▶ 外部人才竞争格局分析：

## 在战略层面，AI 如何助力企业把握人才竞争格局？

人才争夺本质是信息战。AI 的核心价值在于将公开数据转化为竞争情报，如：动态监测对手策略，通过解析竞品发布的职位描述，实时生成行业人才需求热图（如技能偏好变化、岗位分布趋势）；提供深度人才流动洞察，基于合规获取的公开简历数据，构建人才属性画像（如职能背景、职业路径），揭示核心人才的流入 / 流出方向；驱动数据化决策，按月输出的竞品招聘报告，帮助企业对标团队结构合理性，提前布局关键人才储备。这些都相当于为企业配备“人才雷达”，从被动响应转向主动战略卡位。

## ▶ 人才搜寻投流技术：

## 当前企业在人才争夺战中面临诸多挑战，AI 技术如何帮助企业尽可能扩大人才“捕捞池”？

招聘的核心痛点是高效触达目标人群与成本控制的平衡。尤其在两类场景中：一是高价值岗位（如顶尖人才引进），二是规模化招聘（如连锁行业万人级缺口）。传统平台往往难以精准覆盖目标人群，且重复采购成本高企。此时 AI 驱动的投流技术成为关键——它能在公域流量池（如社交媒体）锁定潜在候选人，以远低于市场的单线索成本构建企业私域人才库。这种“蓄水池”模式特别适用于高频流动或紧急增补场景（如季节性用工激增），企业不再被动依赖第三方平台简历，而是主动沉淀可持续运营的人才资产。

## ▶ 职位智能推荐与匹配：

## 与传统的简历解析相比，这一功能真正的价值是什么？

智能推荐在现代招聘流程中扮演着至关重要的角色。与传统的简历筛选不同，智能推荐的核心价值在于其强大的简历库主动挖掘能力。它能够利用人工智能算法，从庞大的简历库中自动识别并精准匹配出符合特定岗位要求的候选人，甚至根据竞争对手企业的特性来做出匹配，然后将这些简历（例如 100 份）直接推荐给招聘人员。除了内部简历库的挖掘，先进的智能推荐系统还具备跨平台外部数据整合能力。它能够通过对接外部招聘网站，主动筛选出与目标职位高度匹配的外部候选人简历，并将其一并推送给企业招聘人员。这种内外部数据源的整合，极大地拓宽了人才获取的渠道，提高了招聘效率。实践证明，智能简历推荐的效果非常显著。一些客户在使用职位智能推荐与匹配功能后，其招聘效率相较于仅依赖传统招聘网站提升了约 5 倍。这充分体现了人工智能在简历推荐方面的巨大优势，它不仅能够显著减少人力资源部门的工作量，更通过提升人岗匹配的精准度，为企业带来了切实的效率提升和价值回报。

## 专家洞察

### ► AI Call: AI 在候选人互动环节的创新应用

当人才进入招聘漏斗后，AI Call 正在重构沟通效率。过去 HR 需耗费大量人力执行标准化事务现在都可以借助 AI Call 来完成，其主要应用场景我们从客户的实际应用中观察到以下几类：

- ◆ **自动化流程替代人工：**AI Call 可批量完成结构化访谈（如体验反馈收集），释放 HR 精力聚焦高价值决策；
- ◆ **破解跨国合规难题：**在需跨境传输数据的场景中，AI 电话直接触达候选人的方式，使授权成功率提升数倍；
- ◆ **场景扩展能力：**从面试提醒到客户自创的相关应用，AI 可快速适配新需求。



## 企业实践案例

## 费森尤斯医疗中国：AI 技术如何赋能招聘流程



李琪

费森尤斯医疗

亚太区医疗业务人才招聘负责人

## ● 企业简介

费森尤斯医疗是全球知名的血液净化产品和医疗服务的跨国企业。全球约有 420 万肾脏疾病患者定期接受透析治疗。费森尤斯医疗在世界各地拥有 3,700 家透析诊所中心，为全球约 299,000 名肾友提供透析治疗。

## ● 业务现状及招聘需求

近年来，受集采等政策影响，医疗行业面临着一定的挑战与经营压力。费森尤斯医疗在中国有两大主要业务：

## ▶ 医疗业务：

该业务在中国已发展三十余年，覆盖产、研、销全链条，整体发展已经较为成熟稳健，且处于行业顶尖地位。因此，该业务的招聘量整体趋于稳健，员工约在 1000-2000 人，且人群较为多元。

## ▶ 医疗服务：

2016 年底，国家政策允许非公医疗机构开展血透服务业务，费森尤斯医疗提前布局并迅速在中国开展落地这一项医疗服务业务。截止目前，费森尤斯医疗依然是国内成功开展该业务的外商独资企业。相比医疗业务，医疗服务的整体发展在医疗行业中仍处于发展期，基于独立血透中心的特点，总体招聘需求以护士这一人群为主。



## 企业实践案例

### 费森尤斯医疗中国：AI 技术如何赋能招聘流程

#### ● 医疗服务业务：确立人才画像，为 AI 赋能打下坚实基础

##### ➤ 用人挑战：人才画像难以对标

正如前文所述，费森尤斯医疗是国内为数不多的在政策允许下快速落地并开展该业务的外商独资企业，因此在业务开展初期对所需护士的人才画像并不明确，行业内也无其他标杆企业可供参考。

##### ➤ 曲折探索：多方对标，不断明晰

为了进一步描绘出符合企业要求的护士人才画像，费森尤斯医疗从多个角度着手进行对标，从成熟的人才画像中萃取共性，再结合企业实际情况，最终明确招聘的要求：

费森尤斯医疗的企业宗旨是每一天为全球患者创造富有价值的未来，因此血透中心的患者群体是全社会所有需要治疗的人群，支付方式以社保渠道为主；同时对临床护理人员的技能要求相对垂直，更重视护士是否符合血透行业的专业资质要求。另外，就薪资水平来看，由于该业务的独特性强，因此行业内缺乏可以直接对标的企业，也因此缺少相应的第三方市场数据。

同时费森尤斯医疗中国的人才战略愿景是为大健康行业培养更多的人才，参考公立医院和成功的民营医疗机构在护士管理体系和成长路径的成功经验，结合自己在医疗业务的成功实践，企业形成了具备自己特色的人才发展、绩效管理和薪资成长体系，并且进一步强化自身多元和包容的工作环境：关注员工的工作生活平衡，具备公开透明的管理与沟通氛围——这些都成功地吸引了护士人才。

##### ➤ 尘埃落定：人才画像最终确定

基于上述探索历程，费森尤斯医疗的护士人才画像最终确定

- ◆ 认同费森尤斯医疗文化
- ◆ 具备血透方面的专业资质
- ◆ 具备合规操作的理念，能严格参照质量和安全体系
- ◆ 践行企业宗旨，为患者提供关怀

##### ➤ AI 赋能：为面试筛选提效

由于护士人群需求量大，目前在社会招聘的同时辅以校招护理培训师项目。在校招的过程中，因为面向广大在校护理专业的同学，且技能要求清晰明确，因此企业面向护理专业在校生的校招应用了 AI 面试技术，通过 AI 面试可以提前筛选掉匹配度不高的候选人，从而提升了选拔标准的一致性，消除了主观偏见，提高了最终的入职成功率，并且使得招聘专员可以把精力放到更需要感情和智慧的工作，这大大提升了招聘的效率。

##### ➤ “毕业森”项目，助力企业再次雇佣和内部推荐的成功率

此外，今年在企业的“毕业森”项目中，运用了 AI 结合朋友圈广告进行投放，精准触达离职人员。这是针对前同事定制的内容，让前同事眼前一亮的同时，也获得了一批新注册的前同事加入社群，同时为离职员工提供开具证明、职业支持等多项便利服务与前同事保持互动。这也同时助力了企业的再次雇佣和内部推荐的成功率。

## 企业实践案例

### 费森尤斯医疗中国：AI 技术如何赋能招聘流程

#### ● 全产品业务线：积累人才库简历，建立智能 AI 标签体系

就全公司的业务范围来看，费森尤斯医疗整体的岗位需求较为多元，且经历了多年的业务耕耘，已经积累了一定数量的简历信息，并且搭建了外部人才库。

但是，如何在不断积累新的简历的同时，对于现有的人才库简历进行精准分类与匹配，从而满足多元化的招聘需求，仍是企业需要不断精进的功能之一。随着 AI 技术的不断发展，为简历标签体系的智能化生成提供了可能性。为此，费森尤斯医疗与外部第三方供应商共创，试点开发智能标签功能，在试点的过程中，企业针对“冰山之上”的技能项、工作经验、行业背景、教育背景、职能先设定了十余个标签。

上线这一功能后，企业主要在以下几个方面已经看到了较为明显的成效：

- ▶ 帮助企业高效地管理现有简历，并且在需要“找人”时更为快速精准地实现匹配。
- ▶ 招聘能力基本实现自主，不再需要使用外部猎头，从而节约了招聘成本。

另外，企业还将从以下几个角度更为综合、长远地评估 AI 技术应用后对企业招聘工作带来的影响：

- ▶ 候选人参加面试的完成情况
- ▶ 候选人进入最后面试的数量和质量
- ▶ 候选人反馈
- ▶ 入职后员工的任职时长
- ▶ 来自业务单位对入职员工的评价与反馈

#### ● AI 技术应用经验总结

▶ **重视与第三方供应商、内部 IT 部门的共创：**由于 AI 技术的应用大部分企业目前仍处于探索阶段，缺乏大量成功案例，因此企业从立项、开发到落地，都需要与第三方供应商、内部 IT 部门一起深度共创。必要时，也需要借助第三方供应商的力量来做内部 AI 技术应用的相关培训与解读。

▶ **合规性问题是底线，需要重点把控：**费森尤斯医疗对于数据隐私、合规方面的问题十分关注。因此在 AI 技术应用的过程中，IT 部门、法务部门也会参与进来共同把关，确保应用过程中的合规性。

▶ **基于真实业务需求应用 AI，不盲目追随潮流：**虽然现在 AI 的应用是一种趋势和潮流，但无论如何要应用该技术，都会涉及到资源的投入。因此企业不能盲目追随潮流，而是要从实际、从业务真实需求出发，让 AI 技术的应用能够助力真实问题的解决，才能够在组织中建立 AI 应用的信心。

▶ **组织层面的支持必不可少：**费森尤斯医疗在对员工的要求上，就提出了要具备数字化技能、创新思维等等；另外企业内专门设立了数字化奖项，鼓励员工拥抱数字化。

▶ **小步快跑，敏捷迭代：**目前 AI 技术的发展十分迅速，没有人可以完全预判技术未来发展的情况。因此，企业在应用 AI 技术时，可以采取“小步快跑”的策略，发现问题马上进行调整，而不是盲目追求一步到位，最后造成组织资源的浪费。

## 企业实践案例

埃森哲：AI 如何重塑招聘人员核心价值



杨青

埃森哲中国有限公司

大中华区招聘总监

### ● 埃森哲简介

埃森哲注册于爱尔兰，是一家全球领先的专业服务公司，致力于帮助世界领先的企业、政府和其他组织构建数字核心、优化运营、加速营收增长、提升社会服务，快速且广泛地创造切实的价值。作为一家以人才和创新驱动的企业，埃森哲全球拥有约 79.1 万名员工，为 120 多个国家的客户提供服务。技术是当今变革的核心，埃森哲依托云、数据和人工智能方面的领先技术优势，凭借翘楚的行业经验、专业技能以及全球交付能力，并通过强大的生态系统关系推动全球技术变革。埃森哲战略 & 咨询、技术服务、智能运营、工业 X 和 Song 事业部拥有广泛的服务能力、解决方案和知识资产，基于共享成功的文化和创造 360° 价值的承诺，帮助客户重塑转型并建立长久互信的关系。埃森哲为客户、员工、股东、合作伙伴以及社会创造 360° 价值，并以此为衡量自身的标准。



## 企业实践案例

### 埃森哲：AI 如何重塑招聘人员核心价值

埃森哲在中国市场开展业务近 40 年，运营和办公地点分布在北京、上海、大连、成都、广州、深圳、杭州、香港和台北等城市。

埃森哲近年来将人工智能确立为核心战略支柱，通过大规模投入、组织架构重组及全球合作网络拓展，推动 AI 技术与企业转型的融合。借助员工技能培训与和客户的深度交互，埃森哲推动 AI 从辅助工具演变为企业重塑的核心代理引擎，引领客户进入全维度业务变革的新阶段。

#### ● 解锁 AI 招聘价值的三大基础：

##### 数字核心、高附加值实践的交付能力与以价值创造为导向的绩效考核系统

AI 的应用正在实质性地重塑企业招聘流程，其影响呈现出显著的特点：它极大地提升了基础流程的效率，特别是在筛选海量简历、进行初步候选人评估及自动化沟通方面，节省了大量人力资源和时间成本。同时，生成式 AI 工具的日渐成熟又催生了新的应用场景，这促使招聘团队必须在能力上同步升级——如何系统性提升招聘团队驾驭新技术的能力、应对更复杂多变的需求；并在一个要求更高、变化更快的环境中持续高效地吸引、甄选所需人才，都将成为未来招聘人员必须面对的议题。

在企业业务战略的引领之下，埃森哲认为，企业要想让招聘团队拥抱 AI、真正发挥 AI 工具的价值，使其高效赋能工作而非引发替代焦虑，关键在于提前构建坚实的组织基础，即无论是否使用 AI 工具，这些基础都需要具备：

➤ **首先，企业必须具备坚实的“数字核心”（Digital Core）地基，这是一切实践的前提。**

➤ **无论有无 AI，招聘团队自身就需要拥有交付高附加值实践（Best Practice）的能力：**

招聘的本质在于“招对人”而非仅仅是“招到人”，通过诸如对人才市场情报进行分析等高附加值价值实践，精准识别出符合组织要求的人才，真正发挥好招聘这一角色应有的作用，是所有招聘人员都需要在当前时代背景下修好的“内功”，这也是 AI 无法替代的。只有识别出“不可替代”的部分，我们才有机会利用好 AI，让 AI 为招聘“增值”，而非对其产生抵触、焦虑的情绪。对于被“事务性操作”消耗精力，缺乏数据支撑及业务洞察深度，导致人才匹配建议难以获得业务部门认同的招聘人员来说，AI 技术的到来更是一种机遇：AI 通过自动化处理低价值工作，能将招聘人员从机械劳动中解放，使其能量聚焦于真正创造价值的领域。

➤ **建立一套以价值创造为导向的绩效考核系统：**

以招聘团队为例，其衡量标准应聚焦于客户（用人部门及候选人）满意度，是否真正践行了无偏差、无障碍、无歧视的招聘，而非单纯看完成岗位的数量。

这些基础也是埃森哲长年以来深刻意识到其重要性并重点打造的部分，因为只有当数字化的底层架构、既有的高附加值实践的交付能力、以及价值导向的评估体系这三大基础都已稳固存在时，再引入 AI 工具，招聘人员才能清晰识别哪些工作（尤其是需要人际链接和深度判断的部分）是 AI 无法替代的，从而主动利用 AI 作为杠杆去更自信、更高效地达成价值目标，并消除对自身岗位被“替代”的担忧，最终将 AI 转化为工作的“加速器”而非“替代者”。

## 企业实践案例

### 埃森哲：AI 如何重塑招聘人员核心价值



#### ● 埃森哲 AI 招聘实践：智能体驱动招聘全流程提效，构建“人机共创”新模式

##### ► 埃森哲 AI 招聘应用的核心场景

目前埃森哲部署了三个协同工作的 AI 智能体（Agent），这些智能体整合了内部自研技术及合作伙伴的能力，旨在将招聘流程运营中大量的事务性工作实现自动化与智能化处理，它们分别应用于招聘流程的不同阶段：

◆ **人才寻源智能体（Sourcing Agent）**：该智能体主要功能包括职位描述（JD）生成、简历筛选以及与内部数据库的匹配推荐。

◆ **面试智能体（Interview Agent）**：该智能体处理面试环节的相关工作。相关的功能与作用包括：面试环节的协调工作——AI 在安排面试时间方面具有显著优势，能够自动化处理繁琐的协调工作，为招聘团队节省大量时间成本；另外，AI 在提升面试反馈的客观性与一致性方面也发挥了较大的作用，通过辅助或标准化评估流程，AI 有助于减少人为偏见对最终决策的影响，从而促进更公平、客观的面试结果。这两项功能都切实提升了招聘流程的效率与决策质量。

◆ **入职智能体（On-boarding Agent）**：承担新员工入职流程的管理功能。埃森哲自研的微信小程序，通过二维码嵌入 Offer 邮件中。新员工在入职前即可通过该小程序，按预设路径自主完成入职首周所需的各种任务（如提交材料、了解信息）。此工具深度集成到后台系统，能提前向新员工展示其直属经理（People Leader）、伙伴（Buddy）等关键联系人的信息，甚至支持与新同事的提前沟通。这极大地优化了入职体验，帮助新员工更早融入团队，减少了正式入职初期的陌生感与信息差。

## 企业实践案例

### 埃森哲：AI 如何重塑招聘人员核心价值

#### ► 如何打造与 AI 与招聘人员的有效共创模式

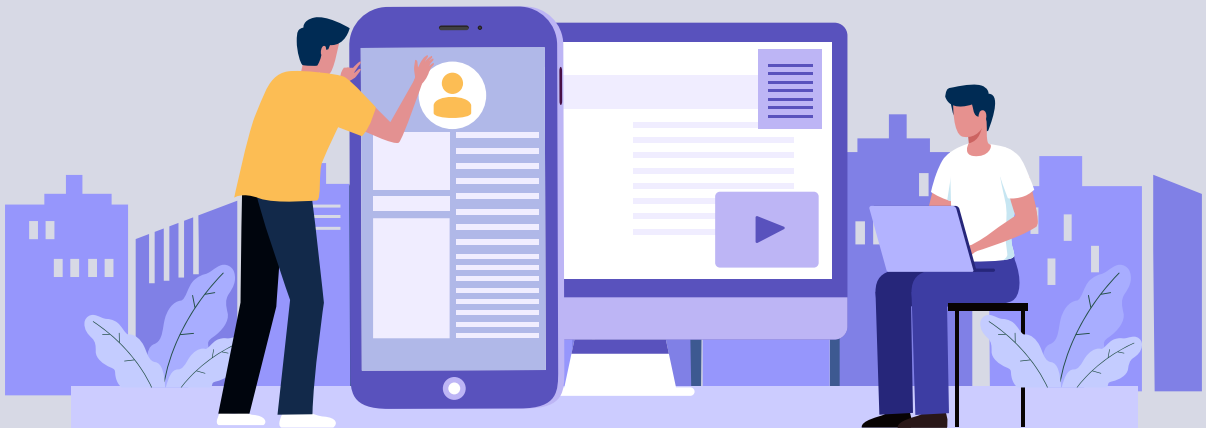
目前，对 AI 在招聘效能提升方面的具体量化评估仍存在挑战。主要原因是相关技术的实际应用和学习周期相对较短，尚处于探索和优化阶段。从技术层面看，现有 AI 在语义分析等核心能力上表现良好，但“幻觉”（即 AI 生成错误或捏造信息）现象是普遍存在且需持续应对的问题。提升的方向不仅依赖于技术本身的进步以增强“去幻”能力，更关键的是人机协作的深度磨合。这意味着招聘人员需要投入时间熟悉系统、信任其辅助作用，并进行持续的反馈与调整，形成有效的共创模式。

#### ◆ 提升招聘人员的“技商”（TQ - Technology Quotient）

为了确保团队能有效应用 AI 技术，组织需提供有力支持。因此，埃森哲实施了系统化的内部培训机制，例如强制要求全员完成持续更新的“技商”（TQ - Technology Quotient）课程。这些课程旨在确保所有员工能及时掌握市场和企业应用层面的关键技术知识，特别是围绕 AI 的系列培训，着重于深化员工对技术概念的理解及其实际意义。这不仅服务于内部能力建设，也为面向客户的市场教育奠定了基础。同时，企业积极与主要的技术合作伙伴协作，确保新工具上线后能迅速地在全组织范围内落地应用。

#### ◆ 重视数字化文化的打造

技术落地的成功，很大程度上依赖于坚实的数字化基础和文化氛围。缺乏良好的数据基础和透明度，AI 等工具在提升人效和职能价值方面的潜力难以得到充分认同和发挥。在有了客观、可信度强、全面的数据后，培育数据驱动（Data-Driven）的文化便至关重要。这要求组织在执行层面坚定不移地追求数据透明度和基于数据的洞察，并将其用于策略调整、流程优化，让员工切实体验到数据带来的积极改变。这种对数据的信任和依赖，是支撑员工在 AI 技术尚未完全成熟、幻觉问题仍需持续解决的背景下，愿意接纳并相信其价值的关键。最终目标是实现“科技融灵智”，即认识到技术是赋能工具，人的创造力仍是核心，通过人机结合最大化效能。



## 企业实践案例

### 埃森哲：AI 如何重塑招聘人员核心价值

#### ● AI 应用过程中，那些仍值得探索的问题

##### ▶ 使用 AI 后，候选人的体验是否会受到影响：尊重与提供选择权是关键

所谓候选人体验，其核心在于企业对目标人群的深刻理解和尊重。良好的体验并非凭空设计，而是建立在持续收集反馈的基础之上。埃森哲会在招聘流程的各个阶段主动进行候选人满意度调研，以此获得真实的体验数据。这些数据是识别问题、优化流程的关键起点，缺乏此基础则无从判断体验改善的方向。

同时，认识到不同背景的候选人群体需求可能存在差异，企业在设计体验时应更注重提供选择权而非强制性安排。这意味着在前期设计（如埋点）时，应预留空间让候选人能够根据自身偏好进行选择。

无论是何种 AI 工具，本身必须遵循透明与尊重的原则。在使用任何自动化工具与候选人沟通前，企业必须清晰告知：候选人有权选择退出后续沟通；其互动数据将被如何处理与保护。这是企业可控的姿态，也是建立信任的基础。

总体而言，体验的本质是尊重，关键在于候选人是否被赋予了表达意愿和选择的权利。强制性的流程，无论设计初衷如何，都难以确保所有人的体验满意度。

##### ▶ AI 赋能 HR，是工具升级还是战略转型：AI 应用本质上是一场自上而下的变革

在人力资源领域，对人工智能的理解普遍存在将其视为单一工具的倾向。然而，需要探讨的是，AI 的应用本质上应是一项由企业最高管理层主导的战略工程，其核心是驱动业务的数字化转型。或更具体地说，是推动以 AI 为核心的业务转型。这意味着，成功部署 AI 的关键在于企业最高决策者（通常称为“一把手”）需从战略高度明确其重要性，并将这一战略意图通过组织层级向下传导。在此框架下，人力资源部门才能有效地运用 AI 工具服务于企业的整体目标。这种自上而下的实施逻辑，是 AI 价值得以充分发挥的基础，而非仅将其视为部门级或岗位级的孤立技术应用。

这种战略定位的必要性源于 AI 对工作方式的根本性变革。AI 的引入并非简单地提供新工具，而是深刻改变着组织内部的工作内容与模式。如果由 HR 部门单独发起并驱动涉及 AI 的广泛变革，对于整个组织而言，可能会缺乏全局视野和战略协同。因此，将 AI 定位为战略转型的核心，是确保转型方向正确、资源投入到位、实现预期业务成效的关键前提。

PART

# 05 效果评估

EFFECT EVALUATION

## 招聘人员工作重塑层面

! AI 对招聘人员 workflow、工作方式的改变会带来较为积极和正面的影响，如效率提升、让工作的完成变得更轻松。

基于您个人现有的工作流程，使用 AI 后，您将 (N=175)

	几乎不会 (1分)	偶尔会 (2分)	不一定 (3分)	频繁 (4分)	非常频繁 (5分)	平均分
引入新的方法以改进招聘工作	0.69%	6.90%	19.31%	60.00%	13.10%	3.78
改变您认为效率不高的一些繁琐招聘 workflow	0.69%	6.21%	13.79%	66.21%	13.10%	3.85
改变完成招聘工作的方式，使自己更轻松	1.38%	5.52%	17.24%	64.83%	11.03%	3.79
重新选择相关工具，改变现有工作条件	0.69%	6.90%	24.83%	55.86%	11.72%	3.71

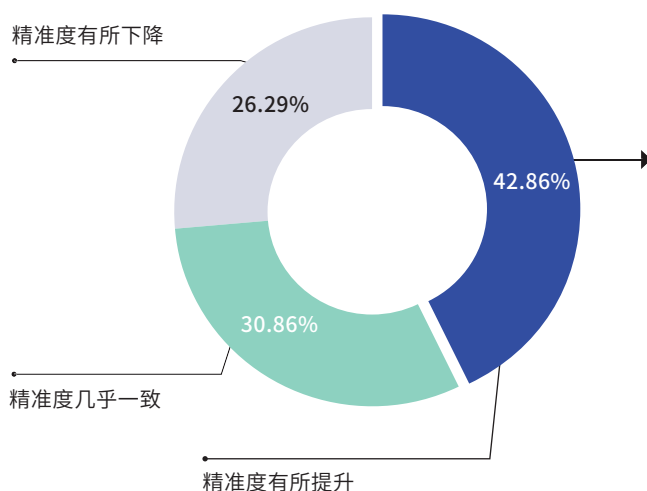
在招聘人员工作重塑层面，AI 对其 workflow 整体呈现较为积极的影响：各方面的平均分均在 3.71 到 3.85 之间，表明使用 AI 后，招聘 workflow 预期会有显著的正向变化。多数人（平均分接近 4 分）预计会“频繁”或“非常频繁”地改变工作方式。



## 人岗匹配层面

部分企业认为 AI 技术筛选出来的简历精准度有所提升，但总体来看，AI 简历筛选效果仍缺乏稳定性。

结合您个人的使用感受，您认为通过 AI 技术筛选出来的简历精准度与过往通过人工筛选出来的简历精准度相比 (N=175)

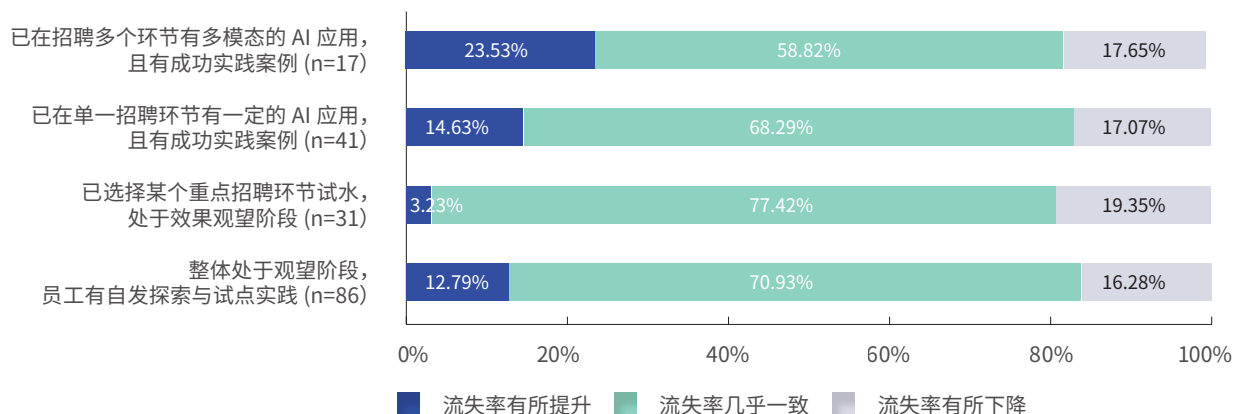


多数 (42.86%) 参调者认为 AI 技术筛选出来的简历精准度有所提升，**这表明 AI 筛选在相当一部分使用者眼中是有效的改进；**

近 3 成受访者感觉 AI 筛选的精准度与人工筛选相比基本没有变化，**这说明对于这部分人来说，AI 技术尚未展现出明显的优势；**

超过四分之一的受访者认为 AI 筛选的精准度不如人工筛选，这是一个不容忽视的比例，**表明 AI 技术在当前应用阶段可能存在局限性或问题，导致筛选效果反而变差。综上，AI 筛选的精准度可能高度依赖于算法模型的质量、训练数据的完备性和代表性、职位描述的清晰度等因素。**

### 不同 AI 招聘场景化应用阶段 / 应用 AI 技术后，企业员工试用期流失率变化



在深度应用阶段 (多环节多模态 AI)，流失率提升的比例最高 (23.53%)，这表明 AI 应用越深入，可能导致试用期流失率上升。这可能是因为深度 AI 应用 (如多模态评估) 提高了招聘效率，此时若算法并不精准，会进一步放大错误的结果；但也可能因算法筛选过于侧重技能匹配，而忽略了文化契合度或软技能，导致录用的员工在试用期不适应而离职。此外，AI 技术的变革性引入也可能带来组织动荡，增加员工不稳定性。

## 进一步思考：如何合理、客观看待 AI 的价值和作用？

### 专家洞察



杨青

埃森哲中国有限公司

大中华区招聘总监

目前，对 AI 在招聘效能提升方面的具体量化评估仍存在挑战。主要原因是相关技术的实际应用和学习周期相对较短，尚处于探索和优化阶段。从技术层面看，现有 AI 在语义分析等核心能力上表现良好，但“幻觉”（即 AI 生成错误或捏造信息）现象是普遍存在且需持续应对的问题。提升的方向不仅依赖于技术本身的进步以增强“去幻”能力，更关键的是人机协作的深度磨合。这意味着招聘人员需要投入时间熟悉系统、信任其辅助作用，并进行持续的反馈与调整，形成有效的共创模式。

### 市场声音

关于 AI 实现效果的衡量其实企业自己也还在一个动态摸索的阶段，其实没有一个所谓的“程度”是可以参考的，因为技术在发展，企业的情况、拥有的条件也不同。现在企业其实能做的就是：不要过分依赖和相信 AI；在使用过程中出现了问题，尽量和供应商讨论和调整；有 AI 应用的地方还是尽量要介入人工，避免失控。



我们把 AI 做完筛选后的报告和打分作为参考值，不作为唯一决策，因为在使用 AI 的过程中，不可控性依然存在，当前的 AI 技术尚未成熟到可以完全“托付”的程度。首先，核心的决策和标准我们必须靠自己梳理清晰；其次，在做具体场景应用时，必须做一些“突发情况”的推演，以及需要比对在同样的情况下，人是否也会和 AI 做出类似的反应和决策。并且我们需要实时关注 AI 所给出的结果是否符合常态，有没有异常情况出现。

## 市场声音



从逻辑上说，确实我们需要对 AI 的价值去进行论证。但是现在因为 AI 技术尚不成熟，其实短期内用很功利的指标去做一些衡量，或者对各个环节去设定这样一个值是不对的，也是非常困难的。

我们一开始也陷入了这样一个误区，就是对每个招聘的节点去做了评估指标，但实际操作下来非常难，因为没有一个是全部由 AI 完成的，也无法证明 AI 在某个环节中的贡献度。一定要设定转化指标的话，其实还是要把时间拉长，我们要看在更长的时间周期里，AI 对招聘可能带来的效率提升，也要给这个技术和内部流程磨合的时间。

如果一定要向管理者证明 AI 的作用的话，首先 AI 的应用未来一定是个大方向，这件事大家还是有信心的，不需要验证。另外，要和管理者重点提出的是，要先建立 AI 的能力，因为很可能未来大家都有 AI，“落后就要挨打”，而不是这个能力现在能给我们带来什么。

## 总结：AI 技术当前应用效果的显性化依然离不开人机协作，企业需关注 AI 的长期价值而非短期转化

### ● AI 技术本身尚未成熟

- 当前 AI 在招聘中的应用时间较短，技术尚未成熟。
- "幻觉"（生成错误信息）是普遍的技术瓶颈，需通过技术升级与"去幻"能力优化持续改进。

### ● AI 技术价值的实现当前仍需依赖人机协作

- AI 的作用需依赖深度人机磨合，招聘人员需投入时间学习系统逻辑、建立信任，并通过持续反馈调整优化协作模式。
- AI 输出结果仅能作为参考辅助，核心决策仍需人工主导。

### ● 关注 AI 长期价值，避免短期功利性评估。

- 短期内用精细化指标衡量 AI 价值并不合理，因其贡献度难以独立剥离。
- 应关注长期效率提升，给予技术与内部流程充分的磨合时间。
- AI 技术的应用是大势所趋，企业只有建立了 AI 能力，才有可能在未来持续获得竞争优势。

PART

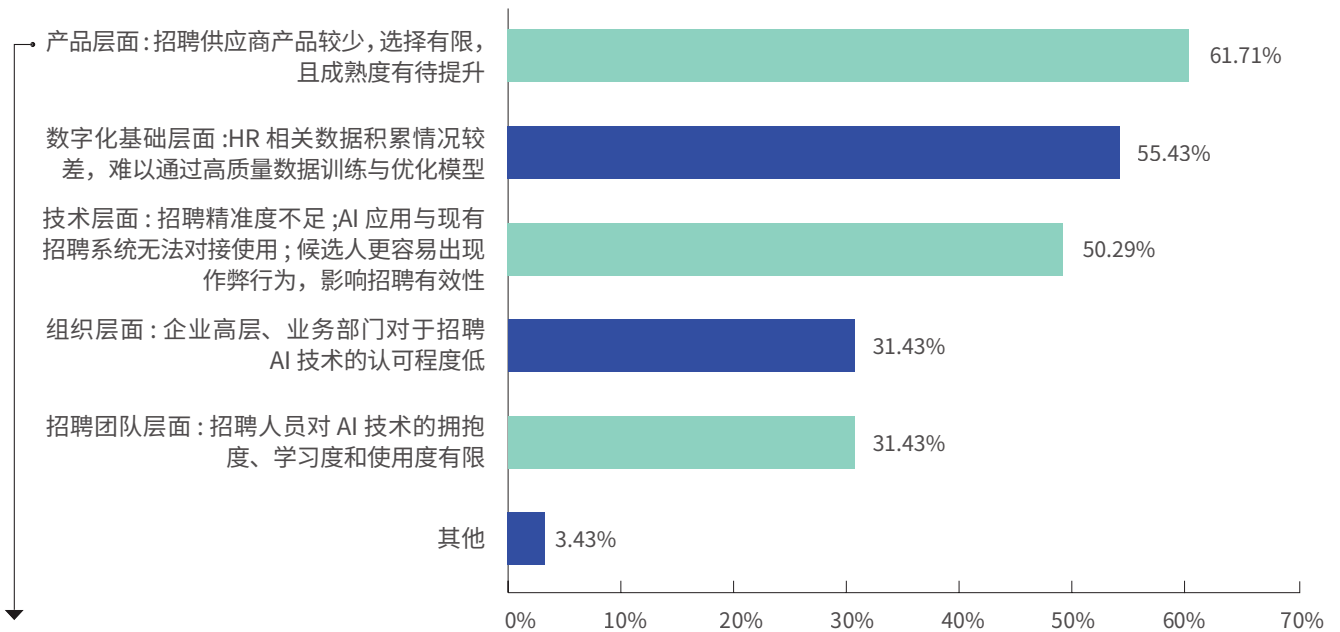
06

# 未来展望：那些尚待探讨的问题

FUTURE PROSPECTS: QUESTIONS AWAITING DISCUSSION

## 📌 供应商成熟度不足的问题

目前在招聘模块使用 AI 技术时，遇到的主要挑战与问题是什么 (N=175)



供应商成熟度不足，是企业招聘模块使用 AI 技术时最大的挑战。



## 专家洞察



赵阿民

易路人力资源科技

招聘事业部总经理

**● 如何看待供应商成熟度不足的问题？企业如何识别供应商的 AI 产品技术力？**

虽然 AI 现在正当热潮，但招聘供应商要推出成熟的 AI 产品仍需要长时间的打磨和沉淀，一旦缺乏这样的“耐心”，很可能导致供应商提供的服务难以满足企业的真实诉求。市场上目前提供的产品“良莠不齐”，也增加了企业筛选、试错的成本。

企业在选择 AI 招聘产品时，可以从以下几个角度去识别供应商是否有足够的技术力，并且实现一定的精准推荐：

**▶ 具备专家推理模型，而非仅使用大模型：**

通用大模型虽然在 JD 生成、简历识别等任务中能够实现一定的功能，但缺乏行业知识沉淀，导致准确率不稳定。另外，仅接入大模型存在信息安全风险，候选人信息和薪酬相关信息均是企业较为敏感核心的数据，一旦“喂入”大模型后，便会作为数据“原料”直接参与大模型未来的运算，这很可能会导致敏感信息的泄露。

**▶ 能够让企业获得的所有简历均能完整“入库”参与模型的运算：**

完整的简历数据才有可能让 AI 建模尽可能实现“精准”推荐，否则空有算法，依然是“无米之炊”。此处的“完整”有两个层面的含义：

- ◆ 一是简历量的完整：既要包括合格的简历数据，也要包括不合格的简历数据，这样算法才有机会建立“筛选”的逻辑。
- ◆ 二是单份简历自身信息的完整：即每份简历各字段信息是否完善，而非仅具备残缺的信息片段。



## AI 算法伦理问题

如果说在前文中，我们更多将 AI 视为一种“工具”来进行剖析，那此处我们不妨将眼光转向更宏观的层面：AI 不仅仅作为工具在重塑我们的工作，更在造成深远的社会影响。

短期内，我们使用 AI 赋能招聘，或许关注的问题是 AI 能带来的效率提升度和成本节约情况。但不得不承认的是，从更长远的角度看，招聘正在重塑企业用人的方式，以及候选人是否还能够获得较为公平的就业机会。

此时，AI 的算法伦理问题便值得我们关注：

### ► AI 招聘的伦理问题有隐蔽性。

比如模型偏见可能藏在数据分布里，招聘漏斗后端的流失率问题常被归咎于业务部门而非算法。商业层面，ROI 压力导致企业优先追求可量化的效率指标，而伦理投入难以短期变现。认知层面，很多企业误将“合规”等同于“伦理”，其实合规只是底线，真正的伦理需要主动设计公平机制。

### ► 未来风险中最关键的是系统性歧视的强化。

如：若算法因历史数据中男性员工占比高，很可能会给女性简历打低分。这种偏见若未被检测，会通过录用反馈循环进入下一代训练数据，最终导致行业多样性崩塌。更棘手的是，这种歧视往往符合统计历史数据规律，难以用传统合规框架识别。

**我们通过与企业的访谈发现，部分企业也已经意识到了这样的问题，我们不妨参考下文的专家洞察，深入了解算法歧视会给我们带来的“伤害”与影响：**

## 专家洞察



邹羽

开利总部

亚太人才吸引 & 招聘总监

### ● AI 招聘技术发展如火如荼，算法歧视问题值得关注

当前环境下，AI 对人们的工作、生活的介入已经不可避免。就人力资源的选、用、育、留来看，AI 技术都能够在其中找到可赋能之处，并且助力我们工作的开展更为便利、高效。其中，招聘场景因其刚需性强、重复批量化事务多、交付结果显性化的特点，往往是企业率先会考虑进行 AI 技术试点应用的场景。

但企业在将 AI 技术落地应用于招聘场景时，却往往存在着一定的顾虑，首先，AI 面试时，候选人普遍感知因为缺乏社会存在感（Social Presence）而导致公平感下降，同时伴随解释缺失和控制感缺失等情况。而算法歧视（Algorithmic Discrimination）是企业会普遍存在的顾虑之一——算法歧视问题若无法得到较好的解决，会直接影响到招聘工作开展的公平性、合

## 专家洞察

理性。算法歧视具有三种表现形式：显性歧视（explicit discrimination）、隐性歧视（implicit discrimination）和差别性影响（disparate impact），其中又以隐形歧视和差别性影响让人防不胜防。

算法歧视问题的出现，究其原因主要来自于两个方面：一方面，AI 技术背后的模型因数据量不足或应用面不够广而缺乏成熟度；另一方面，在给 AI 进行训练并投喂人才画像数据时，若管理者原本在招聘时存在偏见、歧视，且对这样的偏见与歧视缺乏意识，那招聘的底层逻辑便不够公平、公正，而 AI 目前只能将这样的逻辑复现，无法纠偏。甚至如果借鉴莱普利·布鲁诺（Lepri Bruno）的观点，使用算法本身就可能是一种歧视。

### ● 为什么我们需要重视算法歧视问题

很多情况下，事实上是该企业数据中预先已经存在的偏见导致算法歧视，此类歧视通常在此类企业构建人力资源体系和公司文化时前就已存在，算法只是将其反馈出来。

对于，那些规范的，雇主品牌影响力的企业，因企业自身雇主品牌对候选人有较强吸引力，AI 面试和使用和算法问题，未必存在过多的挑战。这些企业在利用 AI 技术进行人员筛选时，即使因为算法歧视导致一定的误伤或误判，很可能表面上不会影响最终的人才获取。但是长远来看，对于该企业的雇主品牌将会有极大的影响。

而对尚在生存线附近“挣扎”的企业而言，AI 技术的定位更多是一种提效的工具，从而在未来进一步实现招聘成本的节约。大部分公司还沉浸在“高科技”“时代红利”的光环中，大量企业尚未真正重视算法歧视的问题。但从长远来看，算法歧视的问题会造成的危害仍需要企业引起足够的重视：

#### ► 复制并放大偏见，加剧社会不平等与群体排斥：

许多招聘算法是基于历史招聘数据训练的，而这些数据往往反映了过去不公正的用人决策。算法“学习”了这种模式，继续筛除这些群体，形成“偏见循环”，系统性地排除某些群体，尤其是处于劣势的群体，如女性、少数族裔、年长者和残障人士。从而加剧职场中的结构性不平等。

#### ► 决策错误造成的影响会被几何级放大：

在过去，招聘决策的落地需要一定的时间与流程，很多问题的出现是较为单点且偶发的。随着 AI 工具的介入，从决策到落地的链条缩短了，事务的开展也更为高效。此时，如果有决策上的错误，其带来的损失将会呈几何量级增加。

#### ► 将 AI 工具化会让招聘工作更难了解真实的候选人情况：

DeepSeek 横空出世后，中国企业应用 AI 的成本与门槛有所降低，未来可以预见会有越来越多的企业将 AI 应用到招聘工作中。但无论是否应用 AI 技术，用人方与求职者之前的关系都是平等的。当候选人意识到企业在利用并不公正的算法筛选候选人，而非真正关注、尊重每个候选人的能力、经验时，短期内用人方与求职者的不平等会被进一步加大，且随着技术的发展，候选人也可以利用算法来生成简历，“应付”企业的招聘。久而久之，算法并没有帮助企业筛选到合适的候选人，反而增加了识别人才的困难。

## 专家洞察

### ● 企业如何避免算法歧视问题

在意识到算法歧视问题的重要性后，企业若需要进一步避免算法歧视问题未来在企业内发生，可以从以下几个层面着手：

#### ▶ 技术上，优化算法设计和数据模型：

目前国内的算法技术还不成熟，我国仅停留在倡导“算法也应具备良好的价值伦理”层面。只有从更本上优化算法，科学公平的设计好模型，从能从根本上杜绝算法歧视；

#### ▶ 监管上，建立制度与流程保障：

企业应定期对 AI 招聘系统进行内部审查与外部审计，确保其公平性和合规性。实现人机系统，定期检查，建立申诉通道，允许求职者对 AI 决策结果提出质疑并获得解释；

#### ▶ 功能上，设置 AI 伦理官职能：

相比较于技术研究，科技人员的伦理意识的培养则更为重要。作为新生的、跨边界的职能，AI 伦理官既需要具备 AI、IT 相关的知识，又需要了解人力资源，并且要让企业内的 AI 实践符合企业文化倡导的大方向（如：是否注重多元、平等、包容，等等）监管算法歧视问题。避免在大模型中出现歧视性字段：如性别、年龄等可能会涉及歧视问题的字段可以在招聘大模型中不做设置，从而使得这些字段不参与具体的运算与决策，从技术层面避免歧视问题的产生；

#### ▶ 实操上，提升 HR 和技术人员的伦理培训：

实现以及对 HR 进行算法基础培训，提升其对 AI 输出结果的判断力都可以提升保障能力。实现 AI 负责初筛与结构化评估，HR 负责深度面试与最终决策，避免算法“一言堂”；

#### ▶ 法律上，推动合规和规范化，审慎评估组织是否已经做好了数字与人共存的准备：

这样的准备不仅仅是指技术层面的，还指从决策的底层逻辑来看，是否有足够成熟的机制确保 AI 伦理、算法公平，而非仅仅将 AI 作为一种提效的工具。



## 专家洞察

### ● 写在最后

综上，AI 技术在招聘领域的深入应用，无疑为企业带来了显著的效率提升与流程优化。然而，伴随其发展而来的算法歧视风险，如同一把悬顶之剑，时刻警示着我们：技术赋能不应以牺牲公平公正为代价。当模型的不成熟与潜藏的社会偏见叠加，其产生的歧视性决策不仅会误伤个体、损害雇主品牌，更会因决策链条的加速而将负面影响几何级放大。长远来看，若放任算法筛选替代人与人之间的真实评估，不仅会加剧劳资关系的不平等，更可能催生候选人利用技术“反制”的博弈困境，最终使得招聘的精准度不升反降。

算法在招聘中的应用本意是提升效率与公平性，但若缺乏适当的监管与偏见控制机制，反而可能放大社会偏见、损害个体权益，并破坏组织与社会的公平基础。推动算法透明化、可解释性和公平性建设，是当前 AI 招聘系统亟需解决的关键问题。因此，重视并解决算法歧视问题，已非简单的技术优化，而是关乎组织伦理、社会责任与可持续发展的核心议题。企业亟需超越“工具化”的思维，从底层逻辑审视招聘的公平性，通过设立 AI 伦理官、剔除歧视性字段、构建成熟的伦理监督机制等系统性举措，将多元、平等、包容的理念真正融入算法血脉。

唯有如此，我们才能驾驭技术的力量，让人工智能在解放人力、提升效率的同时，成为促进人才市场更开放、更公平、更具人文关怀的积极力量，而非固化偏见、加剧鸿沟的无形壁垒。技术的未来应是“向善”而行，招聘领域尤其如此。

结合上文专家洞察内容，我们认为：

尽管 AI 招聘技术能显著提升效率，但其背后的算法歧视问题构成重大风险，必须予以高度重视。**这种歧视源于训练数据中的既有偏见（如历史不公招聘决策）以及算法本身的不成熟性。**

其危害深远：**不仅会复制和放大社会偏见，加剧群体排斥与不平等，还会因决策链条缩短而几何级放大错误影响；同时，过度依赖 AI 工具化筛选会弱化对真实人才潜力的关注，损害雇主品牌，并可能引发候选人用技术反制的博弈困境。**

**企业不能仅将 AI 视为提效工具，而需从伦理和系统层面根本性应对：这包括优化算法设计（剔除歧视性字段）、建立监管审计机制、设立 AI 伦理官、加强相关人员伦理培训、推动合规，以及将多元、平等、包容的理念融入技术底层逻辑。**

唯有超越工具思维，构建公平、透明、可解释的 AI 招聘系统，才能让技术真正“向善”，在提升效率的同时促进人才市场的开放、公平与人文关怀，避免成为固化偏见的新壁垒。



## 结语

人工智能技术在招聘领域的应用正迅速成为企业应对市场变革的关键驱动力。通过自动化简历筛选、技能匹配和流程优化，AI 显著提升了招聘效率和精准度，帮助企业在招聘需求收紧、简历量激增的背景下，实现精益选才和团队价值的重塑。招聘团队得以从繁琐事务中解放，专注于高价值活动，如战略人才规划和业务深度连接，从而在竞争激烈的人才市场中占据优势。尽管技术尚处发展阶段，其赋能潜力已初步显现，为企业带来了可观的效率增益。

然而，AI 招聘的落地并非一帆风顺。技术成熟度不足、供应商解决方案的局限性，以及企业内部数字化基础的薄弱，仍是主要瓶颈。招聘精准度缺乏稳定性，突显了人机协作的必要性——AI 作为辅助工具，需与人工决策深度结合，才能确保结果的可靠性和客观性。当前多数企业处于试点或观望阶段，亟需通过组织学习与流程磨合，逐步释放 AI 的长期价值，而非追求短期转化。

更深远的是，算法伦理问题潜在的歧视性决策可能放大社会偏见，损害招聘公平性与雇主品牌。企业必须超越工具化思维，主动构建公平、透明的 AI 框架，融入多元包容理念，通过伦理审查和算法优化，避免技术固化不平等。这不仅关乎组织责任，更影响着人才市场的整体健康与可持续发展。

展望未来，AI 招聘将向智能化、人性化方向加速演进。随着技术迭代和伦理规范的完善，AI 有望成为人才战略的核心引擎，驱动更开放、高效的就业生态。企业需前瞻布局，夯实数字基础，培育 AI 能力，并推动人机共生模式，使技术在提升效率的同时，真正实现“向善”发展，赋能人才价值链的公平重构。



PART

07

## 参调样本

SURVEY PARTICIPATING SAMPLES

## 贵公司所处的行业 (N=208)

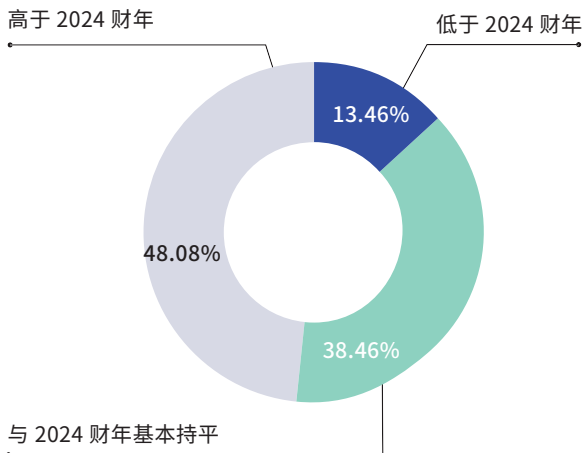
选项	小计	比例
农业	3	1.44%
采矿业	2	0.96%
制造业	86	41.35%
电力、热力、燃气及水生产和供应业	6	2.88%
建筑业	3	1.44%
交通运输、仓储和邮政业	4	1.92%
信息传输、软件和信息技术服务业	26	12.50%
批发和零售业	10	4.81%
住宿和餐饮业	2	0.96%
金融业	13	6.25%
房地产业	4	1.92%
租赁和商务服务业	7	3.37%
科学研究和技术服务业	5	2.40%
水利、环境和公共设施管理业	0	0.00%
居民服务、修理和其他服务业	3	1.44%
教育	7	3.37%
卫生和社会工作	4	1.92%
文化、体育和娱乐业	4	1.92%
公共管理、社会保障和社会组织	1	0.48%
国际组织	1	0.48%
其他	17	8.17%

## 您所在的公司在中国大陆的员工数量 (N=208)

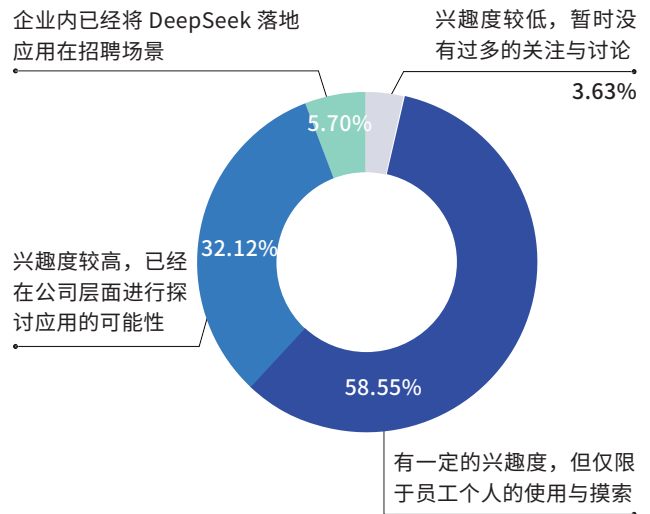


PART  
**08 标杆数据**  
BENCHMARK DATA

对比 2024 财年，贵公司 2025 财年的财务  
发展预期为 (N=208)



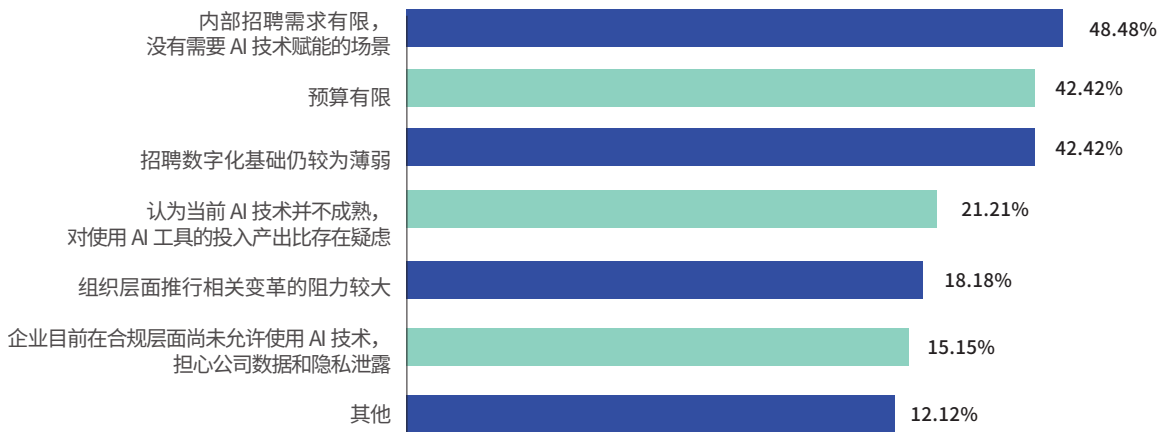
针对 DeepSeek 这一工具，贵公司招聘团队的  
态度为 (N=193)



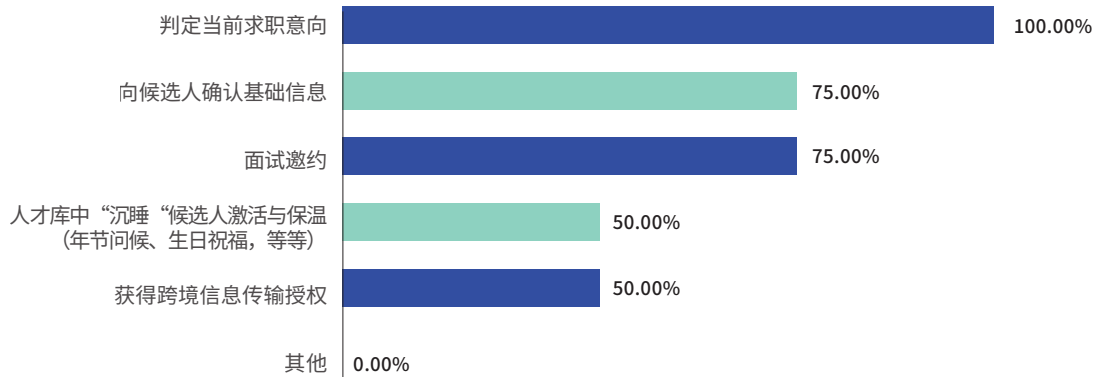
近两年来 (2024 年 -2025 年)，贵公司整体获得的简历量每年平均为 (N=208)



### 目前尚未在招聘领域使用 AI 技术的原因是 (N=33)

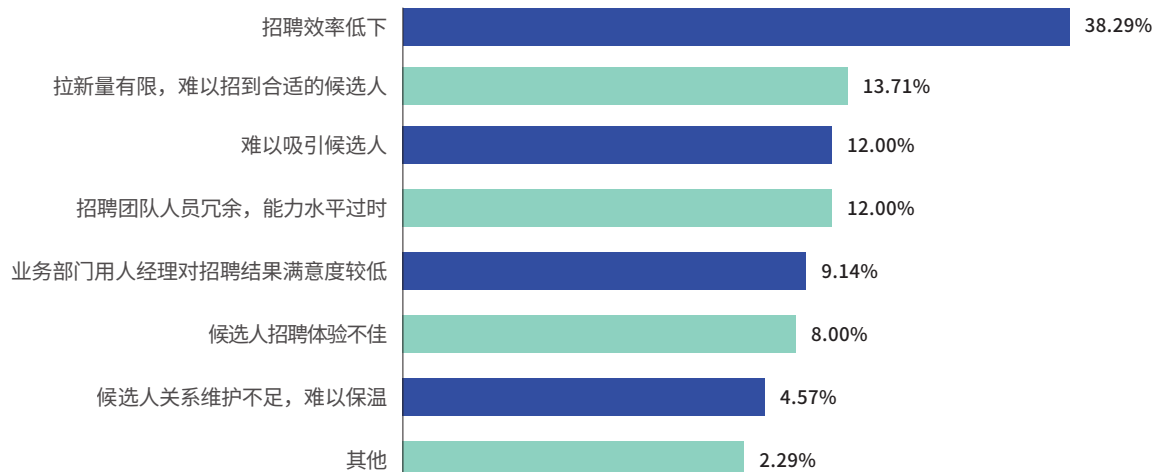


### 贵公司 AI 外呼机器人 (AI Callbot) 已经实现哪些方面的功能 (N=4)



### 若已经在招聘领域应用 AI 技术，希望借助技术解决的问题有 (N=175)

将其重要性列为第一的企业





ABOUT HREC

## 关于人力资源智享会

人力资源智享会 (HREC) 是高端、专业、广具影响力的，面向中国人力资源领域专业人士提供会员制服务的企业。我们致力于成为 HR 团队的学习伙伴，赋能 HR 的日常工作，支持 HR 的职业发展。

### 截止至 2024 年 6 月 30 日：

- ◆ 智享会付费会员企业超过 **4500** 家
  - ◆ 遍布 **20** 个行业门类和超过 **81** 个行业大类
  - ◆ 其中本土领先企业约占 **51.2%**，外资企业约占 **48.8%**
  - ◆ 已经进入中国的世界 **500** 强和全球 **2000** 强企业中，超过 **90%** 的企业正在享受智享会的各项服务
  - ◆ 注册会员代表中，人力资源总监及以上级别占 **26.5%**，人力资源经理级别占 **48.1%**
  - ◆ 人力资源智享会 (HREC) 每年举办近 **200** 场会员专享活动，包括：
    - ☑ **2** 场大型展览
    - ☑ **5** 场高峰论坛
    - ☑ **10+** 场大型主题年会
    - ☑ **50+** 场空中课堂和网络会议
    - ☑ 近 **20** 场标杆企业实地探访活动
    - ☑ **60+** 场人力资源专业培训与线上训练营
  - ◆ 人力资源价值大奖以及人力资源供应商价值大奖
  - ◆ 人力资源智享会 (HREC) 旗下双月刊《HR Value》会员通讯内参，读者人数超 **4** 万名
  - ◆ 人力资源智享会 (HREC) 每年出版超过 **12** 份研究报告
  - ◆ 人力资源智享会 (HREC) 每年邀约、采访并撰写超过 **200** 个企业实践案例
  - ◆ 人力资源智享会 (HREC) 旗下“HR 年度采购指南 (TPG 红宝书)——智享会人力资源供应商价值大奖分类榜单
- 集合了市场上兼具知名度和美誉度的近 **200** 家人力资源服务商帮助人力资源从业者在采购服务时，节省时间，降低风险

# 智享会人力资源实践研究院

## 研究院介绍与定位

智享会人力资源实践研究院关注人力资源热点话题，每年为智享会会员呈现 24 份研究报告。

- ◆ 数量：全年 24 份研究报告，涵盖人力资源各模块的热点话题。
- ◆ 类型：针对不同人力资源热点问题，采用不同的研究方法并产出不同类型的报告
  - ☑ **Benchmarking (数据对标)**：针对市场的热点问题，以数据对标为主的调研研究
  - ☑ **Practice Mapping (实践地图)**：梳理、总结和归纳人力资源某一特定领域最佳实践的研究报告
  - ☑ **Blue Print (行动蓝图)**：针对某一人力资源实践领域，提供模型、体系及步骤性指导的调研研究
  - ☑ **Trends Exploration (趋势探索)**：聚焦人力资源行业趋势性话题，提供趋势解析与洞察以及行动指南的调研研究
  - ☑ **Deep Topic (深度话题)**：深度话题研究，主要针对更为聚焦和精专的话题
- ◆ 定位：客观、前沿、落地、专业
- ◆ 人员：10+ 位全职专业资深顾问，多年致力于人力资源行业性研究。

## 广受行业赞誉的旗舰报告

- ◆ **招聘**
  - 招聘技术路线与效能提升研究报告
  - 企业校园招聘实践调研报告
  - 企业入职管理与培训管理实践调研报告
  - 社交媒体与人才招聘调研研究
  - ……
- ◆ **人才发展与培训**
  - 企业移动学习项目调研报告
  - 企业内部讲师团队搭建与培养调研研究
  - 中国企业国际化人才发展与培养实践研究
  - ……
- ◆ **薪酬福利**
  - 企业员工健康福利与健康调研研究
  - 企业高管福利管理与实践调研研究
  - 企业弹性福利管理与实践调研研究
  - ……
- ◆ **信息技术**
  - 人力资源共享服务中心研究报告
  - AI 技术在人力资源领域的发展与应用研究
  - 离职风险管理与流动预测研究报告
  - 人力资源数字化转型调研研究
  - People Analytics 的发展与应用研究
  - 人力资源信息化管理调研研究
  - ……
- ◆ **其他**
  - 弹性工作制与灵活用工研究报告
  - HRBP 能力发展提升研究
  - 变革沟通管理实践调研研究
  - 企业绩效管理改善与优化调研报告
  - 企业工厂蓝领员工管理状况调研报告
  - ……



ABOUT eRoad

## 关于易路

易路是中国 HR SaaS 和人力资源科技领域的领军企业，面向全球中大型企业，提供以薪酬为核心的 AI HR 人力资源软件与服务。基于对企业需求的深刻洞察及 20 年的行业深耕、技术积累，易路开创数字化交付的服务形式，并推出人力资源赛道首个 AI Agent 垂直应用——易路 iBuilder 智能体平台，以 AI 重塑企业人力资源全业务流程，赋能 HR 由后台管理职能向战略牵引转变。

秉承“软件+AI+服务”的核心战略，易路服务客户涵盖科技、制造、金融、零售等多个行业，助力企业在全球化进程中降低人力资源管理的难度及挑战，专注于核心业务，取得成功。

◆ **软件赋能：**包括招聘管理、核心人力资源管理、全面薪酬、绩效管理、劳动力管理、人才发展、数据洞察，以及赋能全业务流程的易路 iBuilder 智能体平台等。易路 People+ 云平台以科技服务员工，赋能企业，提升员工满意度和企业竞争力，伴随企业卓越成长！

◆ **服务提效：**立足于“科技+服务+咨询”的交付理念，易路 People+ 及其全球合作伙伴已覆盖全球 180 多个国家、国内 400 多个城市，陪伴近千家全球及行业领先企业提升人力资源数字化效能，为 800 万+ 用户提供更佳的数字化工作体验，积累深厚的人力资源数字化实践及服务经验，满足不同行业、地区企业的多元化场景需求。

◆ **出海无忧：**以科技为底座，围绕员工全生命周期，易路 Global People+ 全景数字平台涵盖全球组织管理、薪资管理、劳动力管理、数据洞察、全球 AI 智库等模块，实现流程打通与数据打通，全球人员高效统一管理；易路服务领域涵盖全球薪酬外包、名义雇主服务、海外招聘、人员派遣等，多方位保障企业跨国人才体系建设。基于多云部署，易路全球 20+ 服务器站点助力企业属地化合规管理；位于新加坡、印度尼西亚、越南、法国、西班牙、意大利等不断扩增的全球 office 办事处，为企业提供强有力的本地支持。



易路 People+ 是为中大型企业打造的以薪酬为核心的一站式人力资源软件平台，将全球 800 万用户的先进管理理念与实践总结融合至标准化的 SaaS 平台，覆盖企业人力资源全业务场景，以一站式、标准化重塑企业人力资源全业务流程，提升组织管理与变革能力，打造高能效组织。



易路 | 图谱基于先进的算法模型及人工智能技术，为企业提供从微信招聘、Sourcing、ATS 招聘管理的一站式智能招聘解决方案，覆盖企业吸引、找人、选人、入职全招聘生命周期，提升招聘效能，为企业打造以人才为中心的可持续竞争力。

SMART TA APPLICATIONS

# 智能驱动 人才重塑

AI 技术如何重构人才获取全链路

© 版权声明 本调研报告属智享会 & 易路 | 图谱所有。未经双方书面许可，任何其他个人或组织均不得以任何形式将本调研报告的全部或部分内容转载、复制、编辑或发布使用于其他任何场合。

© Copyright ownership belongs to HR Excellence Center & eRoad|Tupu. Reproduction in whole or part without prior written permission from HR Excellence Center & eRoad|Tupu is prohibited.