

《AI in Recruiting-解锁智能招聘实践指南》

工具包

报告框架



➤ 主要发现精粹

报告内容		主要发现与精粹
AI in Recruiting 的现状与挑战分析	应用阶段	<ul style="list-style-type: none"> ● 随着技术的不断成熟, AI in Recruiting 的场景化规划和应用程度有所进步, 但横向比对下实际应用的进展略有滞后。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 53.85% 的企业处于 AI 赋能招聘场景化应用的准备阶段, 较 2020 年下降了 22.49%。 ◆ 4 成以上的企业开始尝试 AI 技术在招聘中的场景化应用, 其中 16.92% 的企业已经实现有效产出。
	挑战分析	<ul style="list-style-type: none"> ● AI in Recruiting 所面临的挑战整体而言, 得到了不同程度的解决。但处于不同应用阶段的企业仍面临供应商产品成熟度考量和数据积累薄弱的共同问题。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 对于仍处于规划中的企业而言, 系统集成性 (48.57%)、数据基础薄弱 (37.14%)、成本预算 (36.67%)、专业人才的缺乏 (36.67%) 和外部产品成熟度的考量 (31.43%) 是制约 AI 技术应用的重要因素。 ◆ 对于已经实现场景化实践的企业而言, 仍然会受到数据积累和训练 (56.56%) 以及供应商产品选择 (46.67%) 方面的挑战和制约。
AI in Recruiting 场景化实现	生成式 AI 的文本生成功能	<ul style="list-style-type: none"> ● 生成式 AI 在招聘领域的应用正从基础文本生成向多模态、多样化的场景拓展。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 岗位 JD 撰写仍然是最核心的应用 (65.71%)。 ◆ 随着多模态技术的进步, 生成式 AI 在招聘领域的应用扩展到更具专业性的领域, 如海报生成 (40.00%)、视频脚本生成 (42.85%) 和能力模型生成 (31.34%) 等。
	招聘机器人 (Chatbot)	<ul style="list-style-type: none"> ● 企业利用问答机器人优化招聘流程以提高效率和候选人满意度, 特别是在信息提供和流程协调方面。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ “回答候选人关于企业、职位等方面的询问” 以超 7 成的占比成为问答机器人最常见的应用场景。 ◆ 企业在招聘中越来越追求招聘流程的优化和效率的提升。因此, 通过技术实现岗位推送 (50.00%)、面试时间协调和预约 (46.88%) 以及面试进度查询 (43.75%) 等, 可以有效减少 Recruiter 的工作负担, 赋能招聘提效。
	AI 外呼机器人 (AI Call)	<ul style="list-style-type: none"> ● 企业对 AI 外呼的沟通效率和对候选人体验的影响存疑, 同时考虑到成本效益与技术挑战, 整体应用态度较为谨慎。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 仅不到 3 成的企业采用了 AI 外呼机器人, 询问候选人的职业意向等基础信息。 ◆ 可行性方面, 企业普遍关注候选人体验 (100.00%) 和沟通局限性 (100.00%); 成本效益方面, 沟通率低下 (33.33%) 和招聘体量较小导致性价比不高 (46.67%) 是企业对应用效果不满意或导致企业仍处于观望状态的原因。

报告内容		主要发现与精粹
AI in Recruiting 场景化实现	AI 简历筛选与解析	<ul style="list-style-type: none"> ● 总体来看,企业在实施 AI 简历筛选时,更倾向于能够快速带来效率提升和成本节约的应用。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业利用 AI 技术进行简历查重与智能合并 (64.29%),提升简历的有效性。正在规划 AI 简历筛选的企业也对此表示认同 (有意向实现: 54.55%)。 ◆ 为提升简历筛选的效率和客观性,企业倾向于通过 AI 的文本识别、语义理解 (42.86%),实现对候选人的初步评估 (50.00%)。 ● 企业在 AI 简历筛选与解析的应用中普遍关注误伤率问题 (39.28%),并积极寻找解决方案。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 近 4 成的企业已经意识到 AI 在简历筛选与解析过程中存在的误伤率问题,并通过人工审核等应对措施,平衡效率和公平性,降低技术应用的风险。 ◆ 另外,42.86%的企业也对此表示关注,正在评估 AI 误伤的情况。
	AI 赋能人岗匹配	<ul style="list-style-type: none"> ● 在 AI 赋能人岗匹配方面,企业端的人才标签和简历匹配度打分 (69.57%) 以及候选人端的职位推荐 (65.22%) 体现了 AI 在提升招聘精准度和个性化服务方面的价值。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 从企业端视角分析,超 6 成企业通过 AI 对候选人简历进行语义识别并形成人才标签,通过简历分类和评分,提高招聘效率和匹配的准确性。 ◆ 从候选人端视角分析,65.22%的企业将人岗匹配与候选人体验进行综合考虑,根据岗位要求结合候选人的意愿度和职业选择进行个性化职位推荐,利用 AI 技术实现更精准的人岗匹配。
	AI 面试 / 测评	<ul style="list-style-type: none"> ● 企业利用 AI 面试 / 测评工具,结合岗位模型,评估候选人的专业技能和语言能力。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业通过 AI 面试 / 测评,结合岗位模型,对候选人能力(70.59%)和语言(58.82%)进行评估,实现对候选人专业技能和岗位匹配度的考察。 ● 企业对于 AI 面试中的作弊问题已经有一定程度的关注,并已开始通过面部识别 (85.71%) 等技术手段提升面试公平性和准确性。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业对 AI 面试中的作弊问题已经有所警觉,35.30%的企业已经实施或正在寻求解决 AI 面试 / 测评中的作弊问题。此外,35.29%的企业已经对 AI 面试的作弊现象予以关注。 ◆ 在行动方面,多数企业通过面部识别技术进行规避,并采取语音特征分析 (50.00%) 作为辅助手段,识别潜在的作弊行为。此外,部分企业从面试内容的个性化方面入手,采用多种形式的面试题目或自行设计面试题目规避候选人提前准备试题答案的情况。
	AI 赋能招聘数据统计	<ul style="list-style-type: none"> ● 考虑到技术的有限以及招聘数据量较小,企业在 AI 赋能招聘数据统计方面应用较为局限,主要体现在 AI 优化招聘渠道和漏斗转化率分析方面。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 企业出于对优化招聘资源分配、提升招聘流程精细化管理的需求,通过 AI 对招聘各环节的漏斗转化率 (61.11%) 等进行分析。 ◆ 招聘成本(27.78%)甚至员工工作表现分析(22.22%)等指标与招聘结果的直接关联性较弱,并且企业在数据收集和分析上存在难度,因此整体的 AI 应用占比较低。
	AI 赋能候选人关系保温与维护	<ul style="list-style-type: none"> ● 企业通过 AI 加强与候选人的互动,提升候选人体验和满意度,同时利用 Chatbot 辅助解答入职相关问题,确保候选人顺利入职,体现了企业对候选人体验的重视。 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 针对未接受企业 offer 的人才库中候选人或正在招聘流程中的候选人,企业重视维护与候选人的关系 (85.71%) 以及确保招聘流程进展顺利 (71.43%),提升候选人体验和满意度,增强候选人与企业之间的粘性。 ◆ 而对于已经接受企业 offer 的待入职候选人,企业选择利用 Chatbot 为候选人解答繁琐入职流程的相关问题 (28.57%),在一定程度上保证候选人的入职率。

➤ 总结清单与解决方案

|| 生成式 AI 的文本生成功能

充分利用外部生成式 AI 工具，以文本生成应用为主，辅助岗位 JD 撰写等基础工作。

在功能性应用方面，企业可以结合自身需求，从面试评价、面试报告生成等方面进行针对性地开展。

|| 招聘机器人 (Chatbot)

以提升企业招聘效率、优化招聘流程为出发点，利用 Chatbot 为候选人提供 7×24h 的及时回复，将 Recruiter 从重复繁琐的问答中解放出来。

在实现企业招聘效益的前提下，企业可以考虑通过 Chatbot 提升候选人应聘体验，例如帮助候选人进行职位申请和面试模拟等。

挑战解决：准确性

- 采用“小模型”训练方式，通过语料库对 AI 回答进行一定范围的界定。
- 监测 Chatbot 的异常回复，由人工介入，为候选人进行解答。
- 记录 AI 的异常和错误，进行定期优化。

|| AI 外呼机器人 (AI Call)

综合考量 AI 外呼机器人的技术成熟度、成本投入以及应用成效，明确其在招聘温度、粘性方面的局限性，结合企业自身需求，考虑是否将其引入招聘流程。

对于有意向实现 AI 外呼机器人应用的企业，明确对 AI 外呼机器人的需求，收集候选人的意向和状态等基础信息，辅助 Recruiter 的招聘工作开展。

挑战解决：候选人体验和应用有效性

- 候选人体验：采用人工语音录入，提升 AI 与候选人沟通的温度。
- 沟通局限性：通过与生成式 AI 的结合，尽可能提升 AI 沟通的交互性。
- 接通率和转化率：在外呼时间和对象上进行合理分配，提高触达率。例如，销售人员在工作日的白天可能难以接通，但在晚上的接通率会有所提高。

AI 简历筛选与解析

通过 AI 进行基础的简历查重与智能合并，避免 Recruiter 的重复筛选，造成时间浪费。

通过 AI 文本识别和语义理解，对候选人简历进行解析和评估，并通过智能标签或简历打分，辅助 Recruiter 的简历筛选。

挑战解决：误伤问题

- AI 筛选和解析的结果仅为 Recruiter 的筛选工作提供参考，并不将 AI 筛选结果作为简历淘汰标准。
- 放宽 AI 筛选的颗粒度，以降低误伤率，但可能造成大量不符合岗位要求的简历进入人才库，对招聘效率提升的赋能有限。
- 设置人工校验组，对机器筛选结果机型定期抽查，总结问题并及时对模型进行优化调整。
- 采用 Agent 对 AI 的筛选结果进行多轮质检和自我优化。

AI 赋能人岗匹配

企业从提升招聘准确性视角出发，针对不同岗位要求，对候选人简历进行匹配度分析，实现更精准的人岗匹配。

从候选人端视角出发，结合候选人的兴趣和意愿度进行职位推荐，实现人岗匹配的同时，提升招聘效率。

将 AI 人岗匹配与企业的人才库进行整合，实现人才库中简历的激活和流转，实现企业人才资源的有效利用。

AI 面试 / 测评

采用通用能力模型，通过 AI 面试，考察和候选人的基础能力和求职动机。

根据不同岗位特性，预设岗位能力模型，有针对性地考察候选人能力与技能，并生成面试评价报告，辅助面试官的进一步面试。

挑战解决：作弊问题

- 增加人工检查环节，识别候选人作弊行为。
- 通过 AI 面试系统，对候选人进行面部识别，确认候选人身份。
- 通过面部识别、眼动追踪等技术手段，识别候选人的异常行为，并进行面试作弊风险提醒。
- 丰富 AI 面试 / 测评的题目表现形式，增加题目理解难度，考察候选人真实水平。

AI 赋能招聘数据统计

利用 AI 对招聘渠道有效性、招聘漏斗转化率等直接关联性较强的数据进行分析。

AI 赋能候选人关系保温与维护

针对不同群体，AI 对企业候选人关系保温与维护侧重点有多不同：

- 已接受 offer 的候选人为：以候选人保温为主，利用 AI 为候选人进行入职相关事宜的解答和引导。
- 人才库中候选人：以关系维护为主，通过 AI 为候选人定期推送企业相关信息，提高与候选人之间的粘性。