

2024 HR 提效手册



AI 工作宝典

HR Efficiency Improvement Manual
AI Work Handbook

下册



www.yxt.com

目录

01	AI 在招聘中的应用	01
1.1	吸引人才	04
1.2	简历筛选	06
1.3	AI 面试	08
1.4	职位描述 (JD) 优化	10
1.5	人才测评	11
1.6	AI 背景调查	15
02	AI 在人力资本管理 (HCM) 中的应用	17
2.1	绩效管理	18
2.2	员工规划	21
2.3	员工体验	23
2.4	员工培训	26
03	AI 在学习发展中的应用	29

01

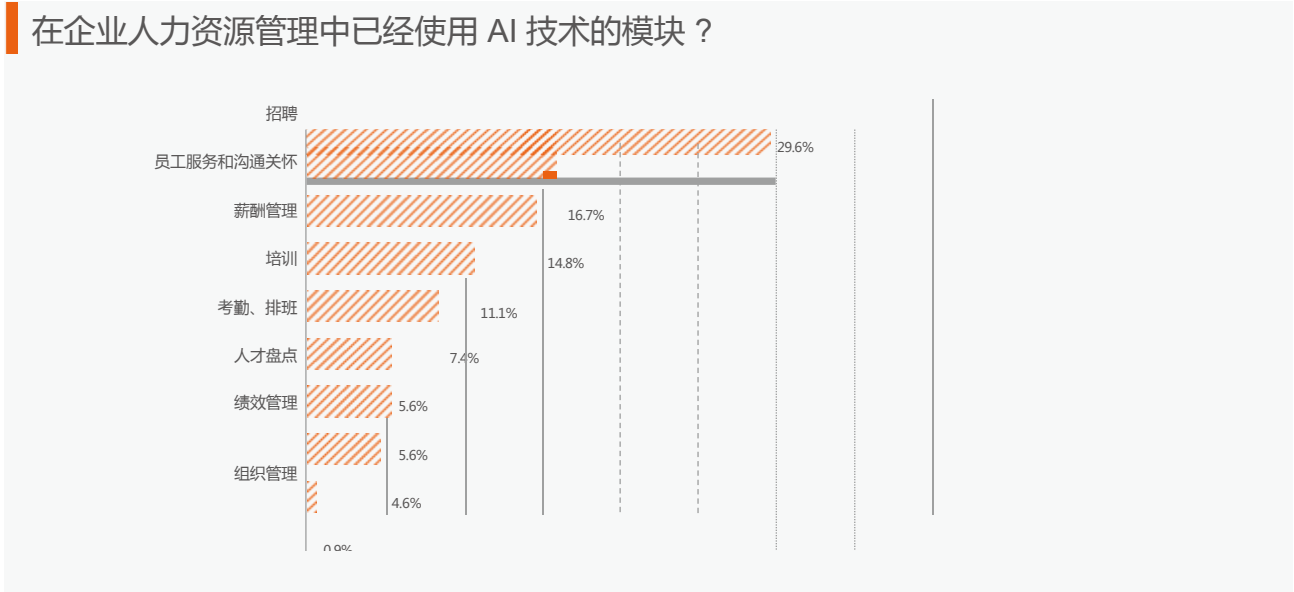
AI 应用篇

AI 在招聘中的应用



招聘作为传统人力资源六大模块中的重要模块，长期为企业所重视，也是企业市场投入最多的部分之一。利用人工智能进行招聘，当下已经不是什么新鲜事。根据调研机构的分析，几乎所有财富 500 强公司和越来越多的中小企业使用求职者跟踪系统过滤简历，然后再将其提交给人力招聘经理。

不仅如此，现在人工智能已经逐渐深入面试领域。这意味着，当你通过了人工智能的简历初筛后，你的第一轮面试也将由人工智能主导进行。比如希尔顿、联合利华和高盛等大公司，已经有超过 100 万求职者接受了 AI 的面试，一些大学甚至开设一些培训课程来帮助学生如何在 AI 面试时表现更好。



国外技术招聘平台 CoderPad 最近发布了《2024 年技术招聘现状》报告，基于对 19000 位技术求职者和招聘者的调研。该报告凸显了人工智能对技术招聘界带来的显著影响。

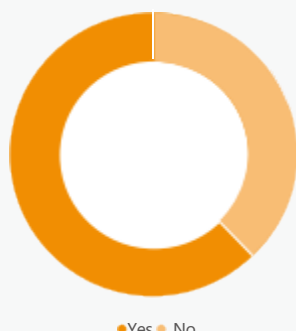
值得注意的是，CoderPad 的 CEO 在报告中强调了 AI 影响下的招聘趋势：“随着 AI 的介入，招聘人员正努力在资源更少的情况下完成更多工作。他们正在融合新工具和方法，以优化招聘流程，即便他们可能面对更小的团队和预算等挑战。”

该报告显示，超过三分之一的招聘者表示，他们开始利用 AI 辅助工具来招聘

技术职位。这其中包括：撰写职位描述、准备面试问题、与候选人沟通等。根据这项调查，67% 的开发人员和 38% 的招聘人员已经在他们的日常工作中积极运用 AI，虽然他们依赖 AI 的程度不尽相同。

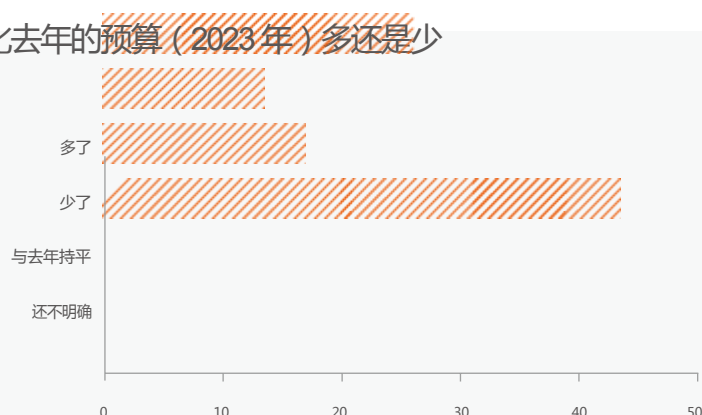
您是否使用 ChatGPT 或人工智能辅助工具来帮助您招聘技术职位？

示例：帮助您起草面试问题、做笔记、比较候选人、写电子邮件、进行行业研究。



该调查结果还显示，约四分之一的技术招聘者今年将拥有比去年更高的预算用于招聘技术职位。此外，17% 的招聘者表示他们的预算与去年持平，而仅有 14% 的招聘者预算有所下降。这一趋势表明，多数公司在 2024 年依然会在技术招聘上加大投资。

这比去年的预算（2023 年）多还是少



而在具体的投入和规划上，三分之一的企业计划在 AI 招聘上加大投入。

贵公司计划在 2024 年投资 / 开发什么？

AI 招聘工具

人才保留

候选人体验

人才库扩容

人才测评

雇主品牌

0.00 8.50 17.00 26.60 34.00

拥抱人工智能，不仅是一种趋势，更是一种必要。随着 AI 技术的不断进步和普及，企业和个人都需要适时调整策略，以确保在未来的招聘竞争中取得先机。

1.1 吸引人才

在吸引人才方面，聊天机器人算得上是人工智能应用的典型例子。

以 IBM 为例，其开发了名叫 Watson Candidate Assistant (求职者助理，WCA) 的聊天机器人。WCA 改变了求职者与 IBM 的互动模式。过去，在网络招聘广告或招聘网站上获悉工作机会资讯后，求职者和招聘单位在求职面试现场首次见面。而采用人工智能后，求职者和招聘单位可以通过聊天机器人实时互动，从而获得更为个性化的求职流程。求职者获得的信息越丰富，与职位的契合度就越高。每进行一次互动，聊天机器人的智慧程度都会更进一步。同时还可以将视频嵌入流程，更真实地反映企业的工作环境。

IBM 实施这些功能后，高素质求职者人数不断增加。在试验研究阶段，IBM 对 WCA 与传统静态网站进行了比较，WCA 的考察 / 申请比率为 36%，传统静态网站的这个比率仅为 12%。WCA 的净推荐值 i (NPS) 也高于传统申请途径，而且申请与面试的时间间隔大幅缩短。IBM 人力资源沟通副总裁 Carrie Altieri 指出，“IBM 平均每天收到 7000 份简历，在合理的时间范围内找到合适的求职者无异于大海捞针。自实施 WCA 以来，招聘时间大大缩短，NPS 增加一倍，求职者与职位的匹配度也显著提高。”

IBM

产品

解决方案

服务案例

支持

更多

沃森助理

watsonx 助手

特性

集成

使用案例

行业

定价

资源

登录

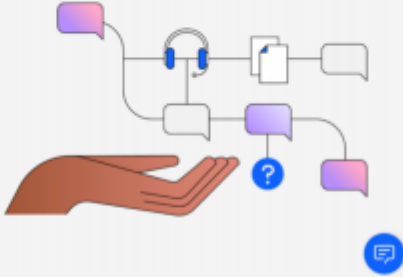
预订咨询演示

构建注入全新生成式 AI 功能的
对话式 AI 聊天机器人

使用生成式 AI 驱动的聊天机器人和语音助手增强对话体验。这些聊天机器人和语音助手可以理解复杂的查询并轻松导航人类对话。

试用 watsonx Assistant

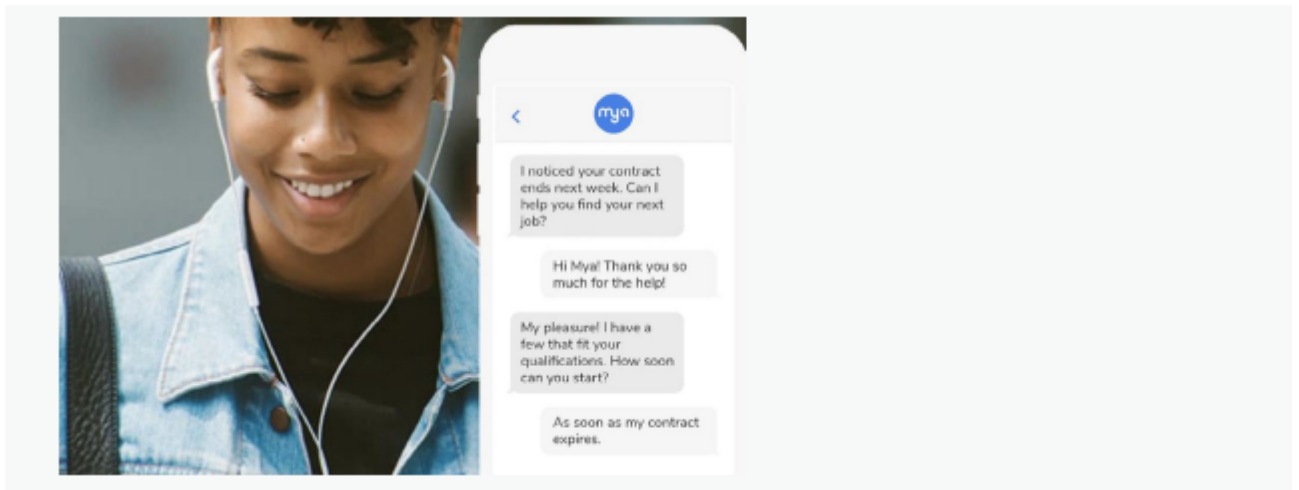
预约演示



4

WAC 能以秒速处理和回复信息，总处理量是人工的 10 倍以上。搭载它的招聘网站，职位申请量比静态网站高出 24%，净推荐值增加 1 倍。除了给求职者答疑解惑，它还能服务内部员工，仅当年就帮人力资源部门省了 1.07 亿美元。

不止 IBM，许多公司将聊天机器人作为与求职者互动的助理，通过自然语言处理和机器学习技术，自然、动态地和求职者对话，收集对方信息，形成人选画像，向求职者智能推荐职位，在简化招聘流程的同时，还提供了良好的求职体验，有的 AI 聊天机器人还整合了 WhatsApp、skype 等 IM 功能，能很方便的集成到 ATS（Applicant Tracking System，求职者追踪系统）或招聘 CRM 中去，市面上有单纯提供 Chatbot 服务的公司如 Mya、Olivia、impress.ai、Wade&Wendy 等，还有不少公司选择直接将 Chatbot 功能集成到 ATS 或招聘 CRM 产品中，这些 Chatbot 不仅仅用于招聘，还可以用于培训，咨询，提供员工自助服务等，如 ideal、北森、e 成、仟寻等。



以 Mya 为例，它使用自然语言处理和机器学习技术，来自动化招聘的预筛选过程。Mya 机器人通过不同渠道与候选人进行沟通，包括短信、电子邮件和 Facebook Messenger。Mya 可以根据工作的核心要求对申请者进行筛选，了解他们的教育背景和专业背景，告知求职者他们所应聘职位的细节，衡量他们是否感兴趣，同时还能回答求职者关于公司政策和文化方面的疑问。

创始人兼首席执行官 Eyal Grayevsky 表示，和一些招聘人员不同，经过编程的 Mya 会向求职者提出客观的、基于工作表现的问题，并避免产生人为的潜意识判断。Mya 评估求职者的简历时，不会关注他的外表、性别和名字。

除了对话式 AI，“Mya”还致力于将其平台与其他用于招聘的工具集成在一起，包括 CRM、ATS 和 HRIS 系统，插入诸如 Bullhorn、Workday 和 SAP SuccessFactors 之类的工具中。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/716151201144010135>