



AI得贤招聘官

企业详情

企业官方注册名称：AI得贤招聘官
 企业常用简称（英文）：AI Recruitas
 企业常用简称（中文）：AI得贤招聘官
 所属国家：中国
 中国总部地址：上海
 网址：https://aidexianzhaopinguan.com/

所属行业类别：招聘技术(除招聘管理系统外)
 在中国成立日期：2017
 在中国雇员人数：少于100人

业务详情

1、主要客户所在行业：生命科学（如医药，医疗器械等）、互联网与游戏业、IT信息技术，半导体及通讯、金融服务（如银行，保险，财富管理等）、房地产业

2、曾服务过的客户案例

客户案例一：

所提供的服务类别	招聘技术(除招聘管理系统外)
客户公司性质	民营
客户公司行业	生命科学（如医药，医疗器械等）
客户当时的需求	该集团是全球领先的生命科学前沿机构，旗下有很多产业机构；2020年底与客户初次接触沟通，遇到的痛点和挑战是： 1) 校园招聘流程目前线下的工作量大且重，线下流程如何与数字化工具相结合，减轻HR与业务面试官的工作量且提升效率，需求迫切； 2) 客户有自己挑选人才时鲜明的价值观理念，但因为产业机构众多，缺乏对面试评估的落地把关，导致部分产业机构人员入职后



	<p>的流失率高；</p> <p>3) 候选人评估工具多，无法高效汇聚信息，导致HR工作量巨大，高层决策沟通成本高。</p>
具体服务内容	<p>2021年初，客户决定试用AI面试，验证AI面试工具是否能够帮助他们解决问题，双方一起做了人机对比验证，AI打分准确率高达85%，于是客户快速决定采购，开启正式合作。正式合作后我们进行了以下解决方案</p> <p>1) 组织诊断及AI面试流程再造，大大减少HR及业务面试官的工作量；</p> <p>2) 定制的胜任力模型和AI面试方案，以客户的标准面试每一位候选人，质量把关有保障，数据全方位沉淀；</p> <p>3) 一体化AI面试解决方案集成多种维度的候选人测评，高效对接第三方测评，一份全息简历就能看到候选人360°全貌，大大提高沟通决策效率。</p>
服务成果	<p>2021年我们与客户进行了严格的组织诊断与AI面试流程再造，为客户量身定制了科技族、通用族两大模型，分别用于招聘医药背景相关的研发岗位和其他非医药背景强相关的岗位，去年秋招时客户以L0的形式进行数据收集，将线下流程搬到线上，并且用查看视频决定是否进入下一轮的方式大大提升了HR第一轮面试的效率，现在已经把模型训练出来了，今年春招将进行人机对比验证交付，并于今年秋招开启正式使用。</p> <p>1) 对于相同数量的候选人，招聘团队减少了10,287次沟通，候选人通过邮件通知直接完成了线上面试；</p> <p>2) 用AI面试代替第一轮HR初面，原本需10名面试官15天时间完成第一轮面试，现在仅需2天，候选人面试效率提升7.5倍；</p> <p>3) 高层管理者根据候选人全息简历决定是否进入终面，参加终面的人数从515人降低至398人，但仍然能够保持300人的通过率，复试录取率比往年提高17%。</p>

客户案例二：

所提供的服务类别	招聘技术(除招聘管理系统外)
客户公司性质	民营
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>业务高速发展，人才供给不能满足业务需求，甄选质量也不够稳定，招聘流程长，成本投入高。</p> <p>生产力低下</p>





	<p>招聘管理松散、线下，无法实时掌握招聘需求，无法有效跟踪和管理招聘进展，无法有效开发和管理招聘渠道，用人经理和面试官，在面试筛选评估工作中投入了大量的时间和精力，脉冲式、重运营的校招工作消耗了HR及业务部门大量的时间和精力。</p> <p>缺乏统一的面试标准</p> <p>人才筛选过程中，企业缺乏针对岗位的胜任力、专业技能等的统一标准，这一困境使得人才招聘质量也参差不齐，造成入职后高昂的淘汰成本，影响了企业人效。</p> <p>无法全面评估</p> <p>招聘量巨大，给到每位候选人的面试时间非常短，且面试官在面试过程中会受情绪、体力、偏好、时间等因素的影响，导致无法全面评估候选人的质量。</p> <p>跨时间跨空间面试难度大</p> <p>在批量面试情况下，跨时空的面试难度大，易错失大量优质候选人</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>AI得贤招聘官为该公司提供了AI面试服，帮助该公司打造常规面试的逐步AI化，加强该公司的AI招聘能力，降低招聘成本，提升招聘效率和质量，优化候选人体验，从而有效支撑该公司业务的快速扩张和战略落地。</p> <p>从客户的需求和痛点出发，然后来设计解决方案，再用测试用例和培训的方式，陪练的方式，来确保我们的客户里面的每一位HR同事都能够很好的使用我们的产品。来解决他目前手上的问题，所以我们帮该公司解决了校园招聘、社会招聘一系列的各种各样的流程再造的这样一个过程。最后在整个过程中，我们也开始把AI面试，把我们已经训练好的很多的模型，在他们家用起来，主要是一些校园招聘的模型。通用管培生的模型，工程师的模型，程序员的模型。</p> <p>提供将近30多个HR的账号，200多个面试官账号</p>
<p>服务成果</p>	<p>提高生产力</p> <p>减少HR及业务部门在面试工作中投入的时间和精力30%以上，沉淀面试数据，为将来的筛选优化奠定数据基础。</p> <p>建立统一的面试标准</p> <p>建立校招面试筛选量表，提升筛选的信效度、一致性和稳定性。</p> <p>全面评估候选人</p> <p>AI面试替代1.8轮人类面试，进一步提升筛选的信效度、一致性和稳定性，且提升面试筛选效率70%以上。</p> <p>打破跨越空间的障碍</p> <p>打破校招对时空的限制，为疫情常态化做好准备。</p>

客户案例三：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘技术(除招聘管理系统外)</p>
-----------------	-----------------------



如您对该公司的产品与服务感兴趣，请联系：智享会市场与客户体验部 Grace Zhu
联系电话：021-60561858-812 电子邮件：grace.zhu@hrecchina.org



客户公司性质	国有
客户公司行业	IT信息技术，半导体及通讯
客户当时的需求	<p>1、面试量大：年面试量五万以上，招聘岗位以开发工程师、实施工程师及测试工程师为主。</p> <p>2、考察程序员代码能力效率低：HR不懂编程，需协调业务部门资深程序员考察候选人代码能力，沟通协调效率低，候选人流失严重。</p> <p>3、决策周期长，候选人流失严重，抢不过其他ITO公司和甲方：招聘及面试协同效率低，将候选人推荐给客户的速度和其他ITO及甲方企业相比周期偏长。</p> <p>4、招聘运营效果差：存在简历重复下载情况、无法有效建立和盘活企业人才库、无法对招聘数据进行有效分析。</p>
具体服务内容	<p>1、通过“AI视频面试”+“在线考试”+“模拟编程”，在一次线上面试中，全面考察候选人的胜任力、知识及技能</p> <p>使用招聘管理系统</p>
服务成果	<p>1、通过“AI视频面试”+“在线考试”+“模拟编程”，在一次线上面试中，全面考察候选人的胜任力、知识及技能，大幅缩短面试决策周期，可以快速推给客户的同时大幅提升雇主品牌及候选人体验</p> <p>2、通过“一键发布”及“简历库集合”插件大幅提升招聘人员工作效率，避免简历重复下载，快速建立企业人才库</p> <p>3、通过“简历库激活”功能自动盘活企业人才库，提升需求满足率的同时减少渠道费用</p> <p>4、通过稳定、可靠、体验好的腾讯会议内核的“实时视频面试”打破时空限制，提升候选人体验和面试效率</p>

档案内容更新于2022年10月