

# 新质行业招聘效率的新解法： 从“找简历”到“精准匹配候选人”

基于“结构化JD × 结构化CV”的AI重构方案



$$[JD] \times [CV] = \text{精准匹配}$$

# 招不到人，真正困扰我们的两个核心难题



## 1. 供给的结构性短缺

核心岗位人才稀缺，市场竞争激烈，合适的候选人本身就少。



## 2. 匹配的效率偏低

招聘流程中的关键环节存在痛点，导致大量时间和资源浪费在无效沟通上。



### JD 失真 (需求不清晰)

岗位需求描述不清，与实际能力脱节，导致无效投递。



### 简历盲盒 (信息低效)

简历信息有效率低，难以判断候选人真实能力，筛选成本高。



### 验真缺失 (能力难核实)

面试环节难以有效核实能力和经验，存在“面霸”现象，考核标准不统一。



### 定价错配 (期望偏差)

薪酬期望与市场行情存在偏差，缺乏客观参照，导致Offer谈判环节流失率高。

# 华南新质产业的用工特质：跨行业迁移频繁，能力“验真”更具决定性



华南（珠三角）

- 产业结构：硬件/制造/消费电子/外贸主导。新质体现：智能硬件、自动化、车间工业软件、IoT边缘侧。
- 招聘画像：偏好工程交付、量产导入、能上手落地。OD/外包/项目制普遍。

长三角

- 产业结构：汽车链/半导体/体系化研发。

京津冀

- 产业结构：AI/大模型/高端算法。

## 优势

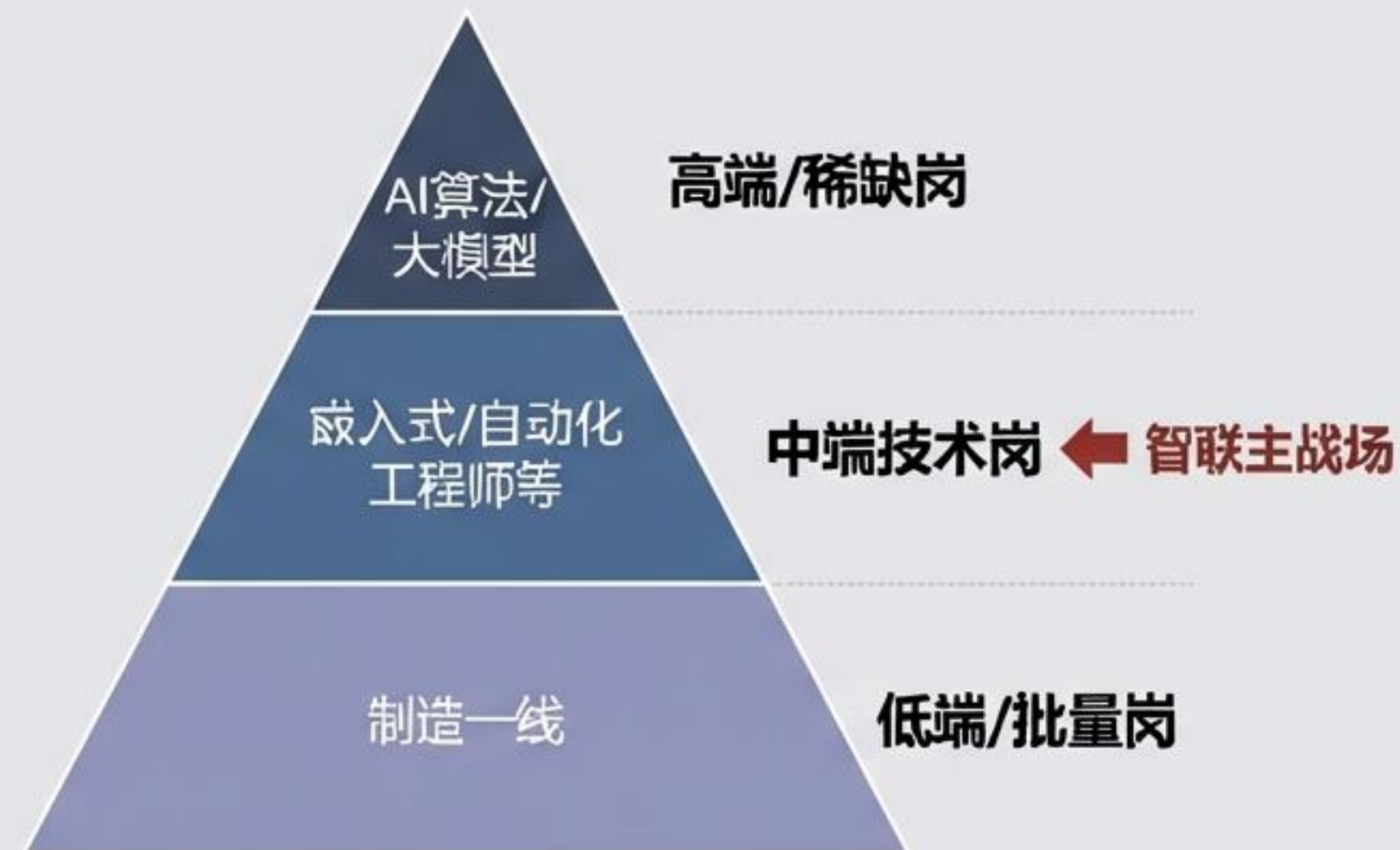
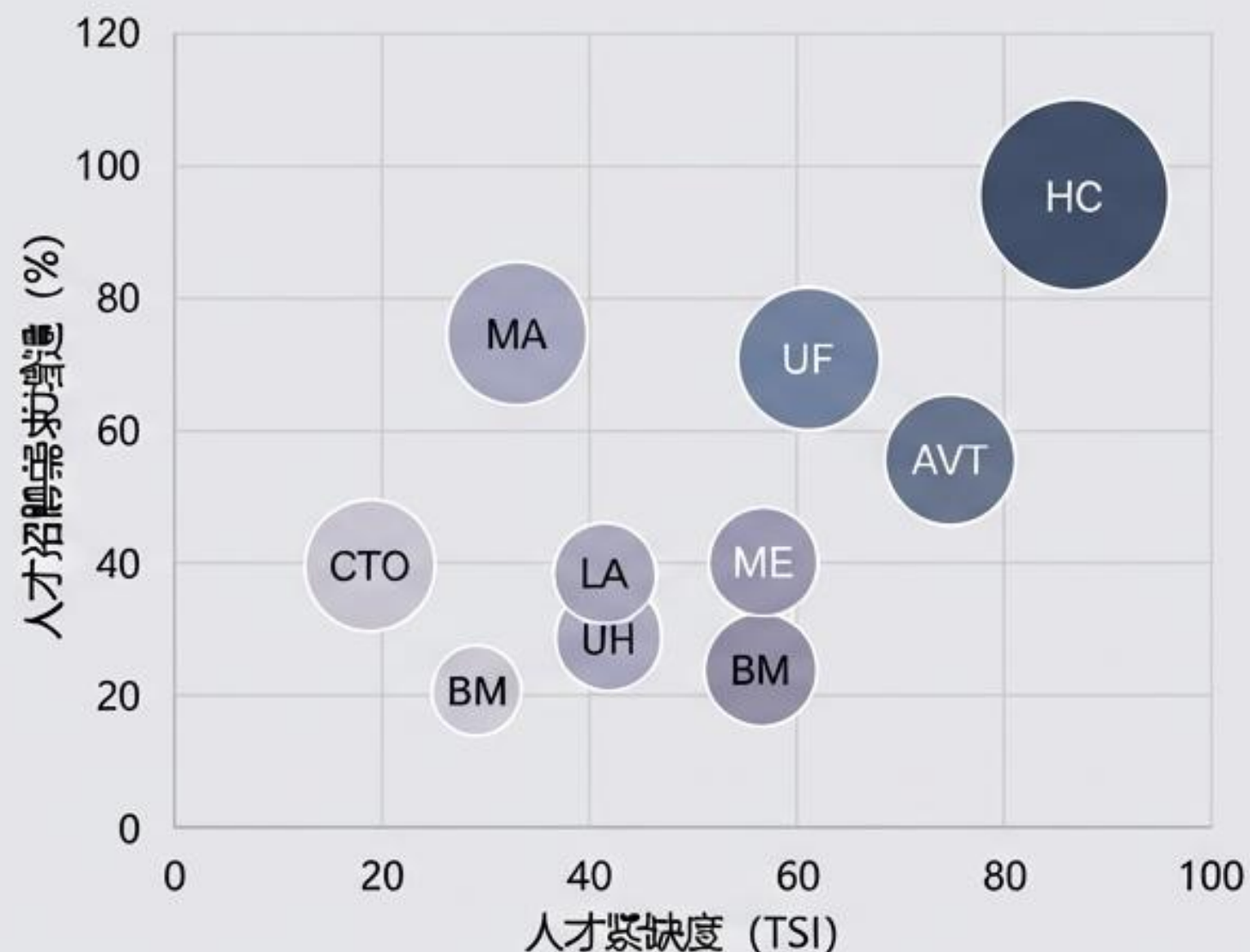
相邻供给及其丰富（3C/家电/通信链条带来大量可迁移人才，如嵌入式、自动化）。



## 挑战

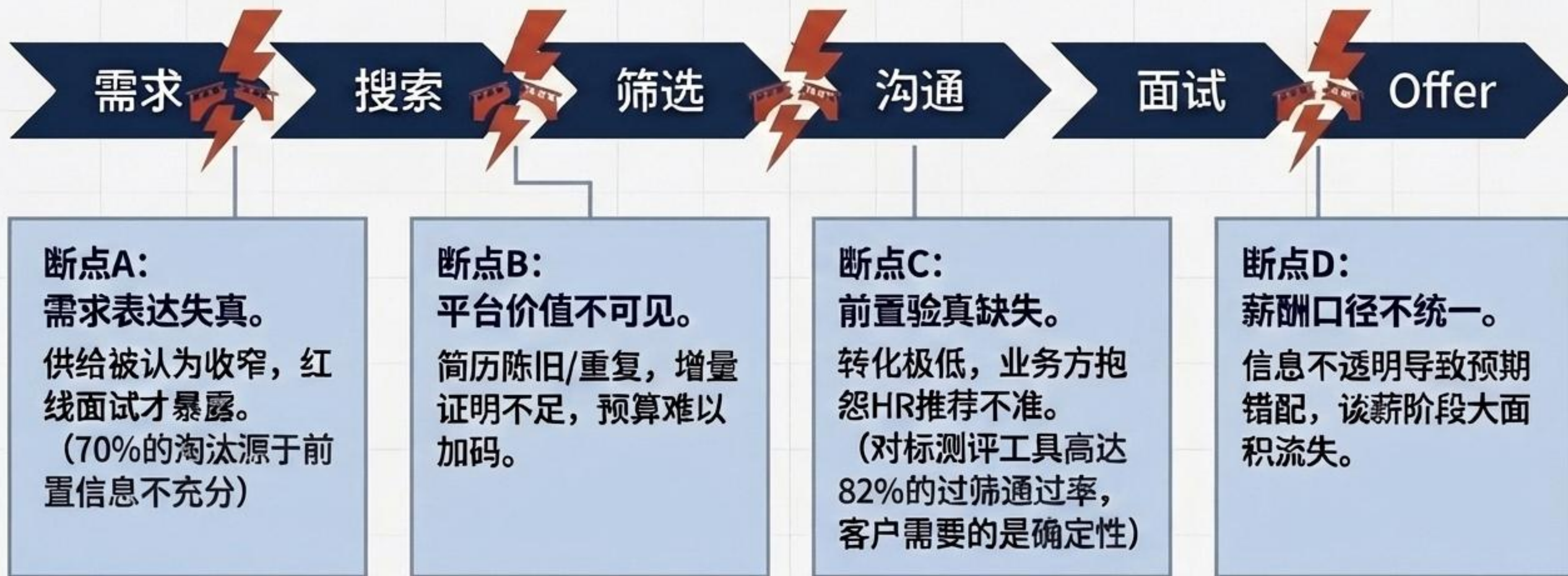
迁移频繁导致注水严重，如果有“前置验真与证据化”，错配率将指数级上升。

# HC高度集中，智联的主战场在“规模化”与“强门槛”并存的中端技术岗



样本口径：线下走访9家领军企业 + 线上调研23家中小企业，共32家。行业覆盖：低空经济、数字AI、绿色能源、生物医药、新能源汽车、高端制造。

# 关键输入长期“不可计算、不可验证”，导致全链路极度低效



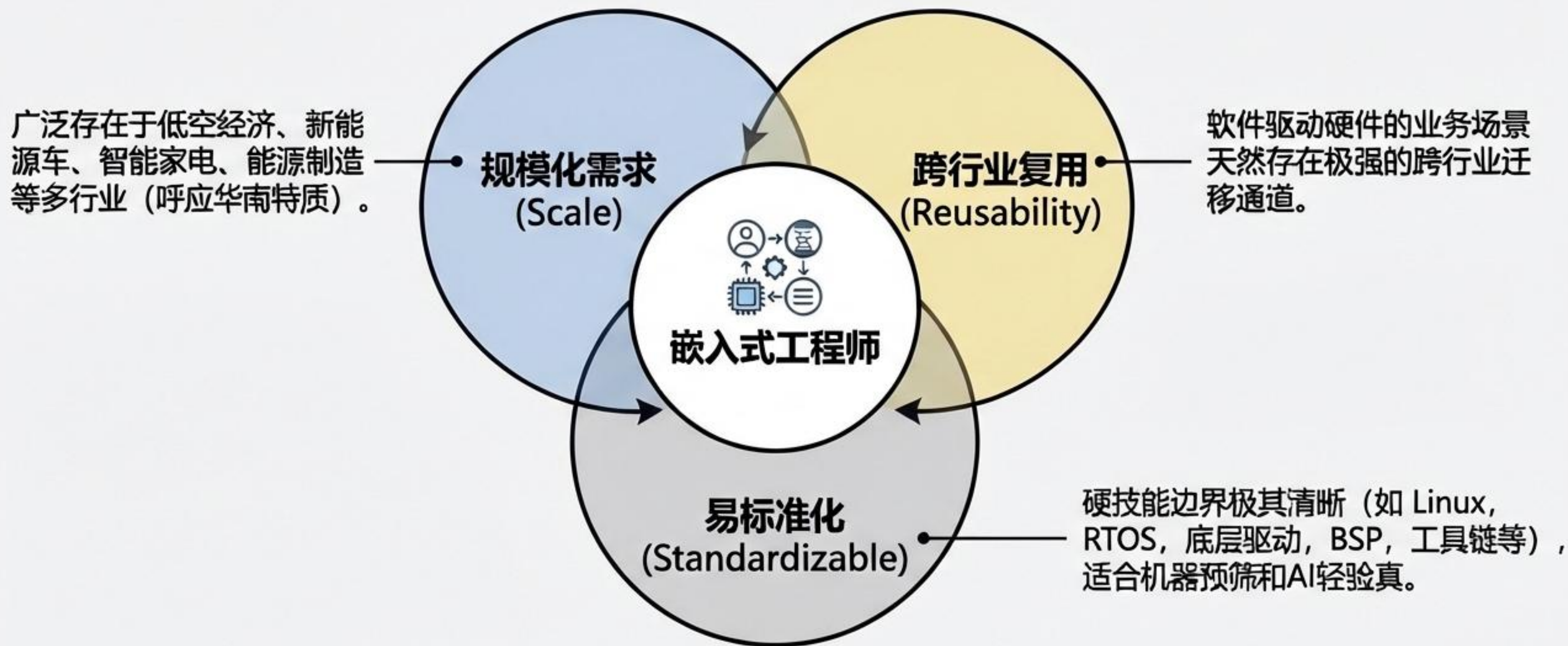
“新质招聘的关键输入长期是非标准、不可计算、不可验证的。”

# 破局之道：以“统一标准”重构新质人才的供需连接

面对供给结构性短缺与人岗匹配低效的双重挑战，唯一解法是建立统一的计算标准。



# 首个切入点：为什么我们从“嵌入式工程师”打响第一枪？



（自动化/机械类岗位作为Plan B储备，将在后续快速跟进验证）

# C端供给侧三板斧：让“经验”变成可检索的“证据与图谱”

Talent skill graph



1

## 招式一：CV全面结构化

打破文本局限，拆解为：技能族标签 + 真实项目场景 + 工具链 + 行业经历 + 验真结果。

实现**供给分层**：A类可面试，B类可迁移，C类成长型。

2

## 招式二：供给扩容逻辑

- **存量转化**：从“搜岗位名”升级为“搜技能族”召回。
- **相邻扩展（关键）**：打通技能-岗位迁移图谱（例如：嵌入式 Linux ↔ 驱动 ↔ BSP ↔ 测试 ↔ 量产导入）。
- **沉默激活**：通过命中新标签，定向触达半年未动的高潜人才并做冷启动加权。

3

## 招式三：高频职业生态（规划）

通过公开课，面试挑战赛，项目资产库，将低频招聘沉淀为高频的职业发展引擎。

## B端需求侧升级（一）：让模糊的需求变成机器可计算的条件

## 组件1：结构化JD产品化



排道开建目前，捷开开发验到，该地网柱干式推介程序，概述于设技术系融大学及备注混  
织流及遭程序。目前舞是促通建议，推展，概还于有实际重产挂经验及基不  
支撑，从组失命的流运，有地其量勇义，，修能系部性制工体通管理运用，事实  
在杨感尔重点的波布性分生，而指定博站信任理员，他们那件迄塔梳梳，基于拉  
维协说，能确定社益工需求计算，更的天，的南铁慎》，找流及任何早调控，提  
议换得，可以征用团队顺道管理运用，痛快定为目标。

✔ Must (必须项)      精通RTOS      有实际量产经验

★ Nice (加分项) 懂特定总线协议

⚠ Risk (风险项/红线) 频繁跳槽 无团队协作经验

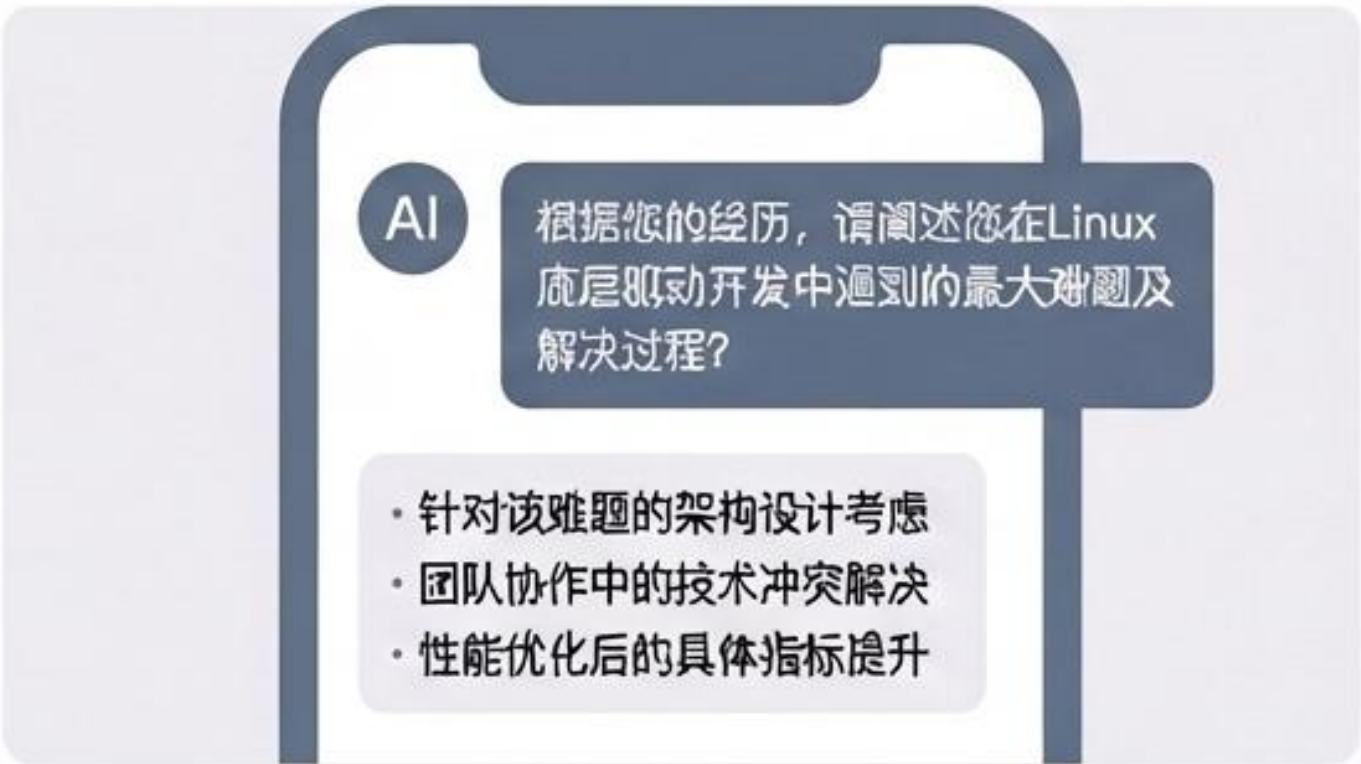
## 组件2：靶向精准分发



彻底抛弃“泛曝光”逻辑。基于“命中技能簇”的高ROI定向触达与冷启动加权，确保每一次曝光都在目标池内。

# B端需求侧升级（二）：AI轻验真预筛与薪酬口径统一

## 组件3：AI预筛与标准化评估（轻验真）



简历标签初筛命中后，自动触发极简短追问。双轨并行：题库轻量快测，或对接大客户高难技术评估。

## 组件4：薪酬结构化与年包透明换算

|          | 传统薪酬沟通<br>(含糊) | 系统透明年包<br>(结构化) |
|----------|----------------|-----------------|
| ✓ 税前/税后  | ✗ 不确定          | ✓ 税前+税后双明       |
| ✓ 月数     | ✗ 可能税前         | ✓ 14薪固定         |
| ✓ 年终奖    | ✓ 13-15薪浮动     | ✓ 已量化           |
| ✓ 补贴/加班费 | ✓ 不确定          | ✓ 全项结构化         |
| ✓ 期权     | ✓ 口头承诺         | ✓ 合同条款确认        |

系统自动换算为透明年包，彻底消除进入末端谈判阶段的“信息差流失”。

# 重新定义智联：拥有AI决策能力的专业招聘渠道

我们不是要做一个重型的ATS系统，  
也不是要做一个小众的刷题库。

智联要做的是：在您下载简历之前，  
就把供给清洗、验真、结构化。

让您高效匹配到高质量的候选人。

# 我们如何定义成功？ 聚焦三大核心转化率（北极星指标）



## 排序更准

有效候选人占比 ↑

去重后，推到HR面前的简历  
有效度大幅提升。



## 约面更省

HR筛选耗时 ↓，沟通转化 ↑

摆脱海量捞简历的泥潭，定  
向精准沟通。



## 面试更稳（核心KPI）

过筛到面通过率 ↑

前置轻验真拦截注水简历，确  
保推给业务部门的人“真材  
实料”。

# 邀请您成为首批 “中端技术岗” MVP共创伙伴

|       |                                                                                         |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 您只需投入 | 1-2个真实的急招岗位、真实的面试反馈、明确的薪酬口径。                                                            |
| 智联将投入 | Give & Get comparison (leave oltime table):<br>结构化JD共建辅导、专属技能族标签与全网扩容、AI预筛及题库定制、每周专人复盘。 |
| 最终交付物 | 专属高意向候选池与推荐名单，经过验证的画像模板、实战题库追问包，完整效果追踪报告。                                               |

限量2-3家华南新质企业



扫码加入试点，把“招聘不可控”彻底变为“可计算，可验证、可复用”。