

20260226-智联新质生产力行业运营方案之客户调研洞察V1.2

① 核心判断：智联在面对新质行业“供给结构性短缺”与“人岗匹配低效”的双重挑战时，潜在抓手在于构建“结构化JD × 结构化CV”的统一标准，重构供需连接：

- 做大候选池：利用该体系挖掘可迁移技能标签，将“非标人才”转化为“有效供给”，解决“找不到”的问题；
- 做精筛选：叠加AI预筛与技能验真等产品组件，对扩容后的流量进行清洗验证，解决“匹配不对”的问题

② 优先切入口：中端技术岗，首推嵌入式工程师（规模化需求、跨行业复用、技能边界清晰，适合标准化预筛）

③ 行业运营路径：扩容后职岗桶测算→试点客户MVP→商业化准备→职类扩展

1. 市场机会：谁在招？招什么？（调研样本：截至目前，线下走访覆盖6大新质生产力相关行业的9家领军企业；线上调研覆盖23家以中小企业为主的新质生产力企业，共计32家）

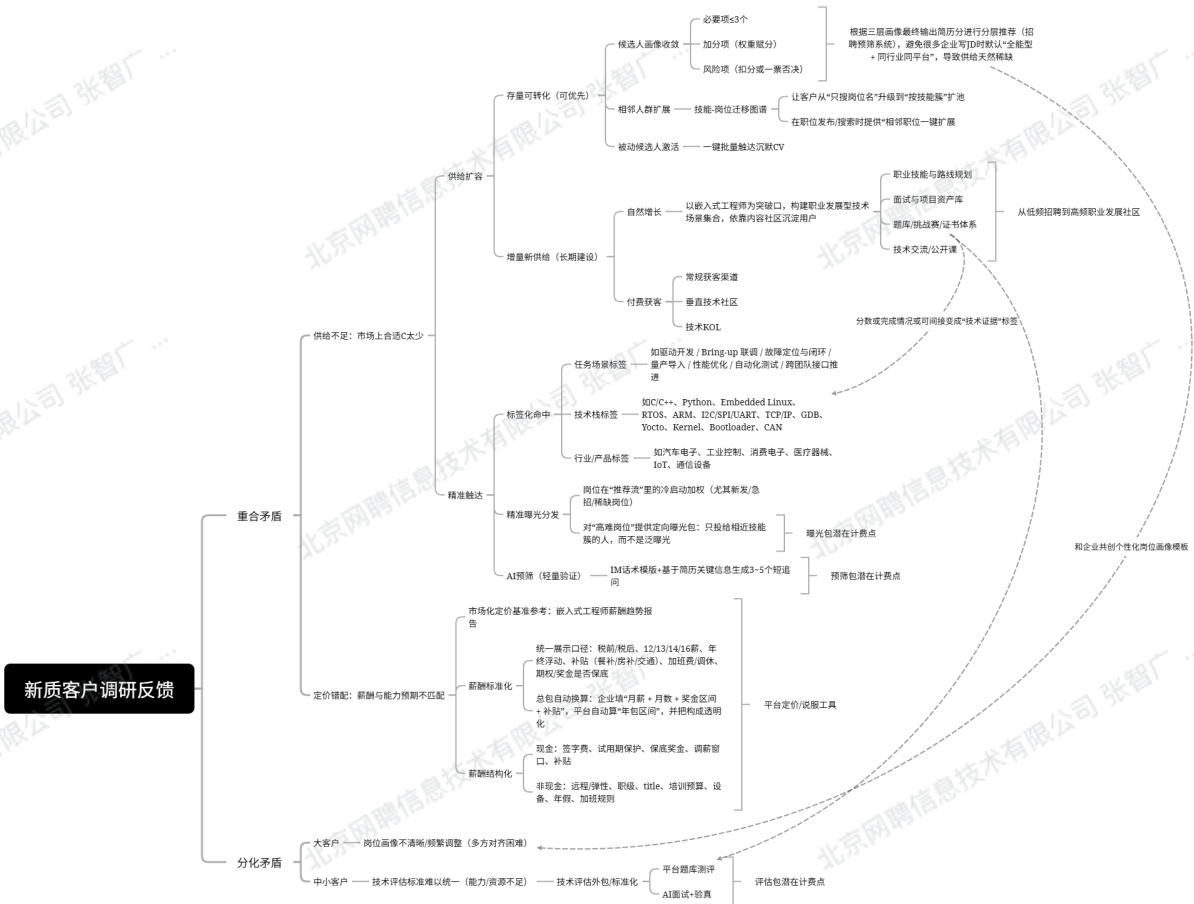
- 本次调研覆盖低空经济（大疆）、数字AI（华为/新宝）、绿色能源（亿纬/惠新）、生物医药（金域）、新能源汽车（东风）、高端制造（富士康）等6大新质行业，不同规模企业在招聘方向与技术人才结构上的偏好趋于一致；但在同类岗位要求上，大型企业的门槛更高、标准更为严格
 - 岗位分层与智联的“核心覆盖区”：
 - ✗ 低端/批量岗（蓝领/初级）：3000+ HC/企；高度依赖BOSS直聘与校招，客户成本优先
 - ✗ 高端/稀缺岗（AI/算法）：100-300 HC/企；简历库高度排他，猎头几乎是唯一有效渠道
 - ✓ 中端技术岗（嵌入式/自动化）：200-1000 HC/企；智联的核心战场；此类岗位有规模、有技能门槛（适合做筛选），企业痛点是“有效简历少且匹配难”，愿为效率付费
 - HC分布特征：非平均分布，高度集中在 制造一线（量大）、制造/研发工程师（中枢）、算法/AI（极缺） 三类

岗位类型	主要贡献企业	单企业/厂HC量级	结论
低端岗：制造 / 生产一线（蓝领）	富士康、惠新锂电、亿纬锂能（单厂维度）	3,000 – 8,000+	绝对HC最大头
中端技术岗：制造 / 工程类工程师（工艺、设备、自动化、质量）	富士康、锂电企业、东风汽车（单厂维度）	300 – 1,000	制造升级的“中枢岗位”
中端技术岗：研发工程师（硬件 / 软件/ 结构/ 嵌入式）	新宝股份、大疆、车企（单厂维度）	200 – 400	稳定、长期需求
高端岗：算法 / AI	大疆、车企	100 – 300	HC不一定最大，但招聘最难

职能支持类（HR / 财务 / 行政）	全部企业	单点个数	不构成增量
---------------------	------	------	-------

2. 核心痛点：为什么客户在智联上新质岗位招聘效率不高？

- 企业普遍反馈：当前供给不足，主要归因于“平台简历数量少，且有效候选人占比低，匹配难度大”（技术类交付情况极差，最好仅10+ / 年 / 企）

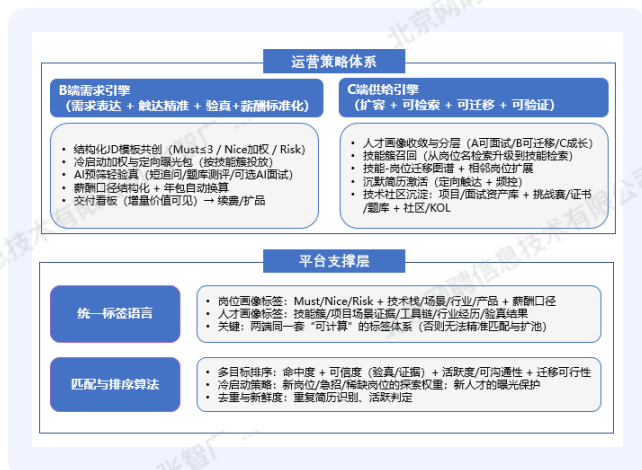


- 同时招聘的关键输入（JD、CV、证据、薪酬口径）是“非标准、不可计算、不可验证”的，导致全链路低效与高不确定性
- 痛点A：需求表达失真（JD太泛 + 标准内卷导致人为稀缺）
 - 现象：企业写JD默认“全能型 + 同业同平台”，把供给人为收窄；红线标准往往到面试才暴露（东风/亿纬锂能）
 - 后果：把大量可转化的候选人挡在简历阶段，且面试环节淘汰/退出中，超过70%可归因于前置信息不充分导致的不匹配
- 痛点B：平台价值不可见（简历陈旧/重复 + 缺少“增量证明”）
 - 现象：富士康/大疆质疑重复率高达50%-60%；平台只像“线索来源”
 - 后果：客户无法衡量“智联带来的额外价值”，预算难以加码
- 痛点C：前置验真缺失（面霸/注水 + 技术评估标准难统一）
 - 现象：亿纬锂能/华为OD反馈“面霸”多，简历注水严重，缺乏像牛客/北森那样的技能验证手段，其中华为牛客过简历面试通过率达82%
 - 后果：甚至出现100录1的极低转化（新宝股份），业务部门投诉HR推荐不准

痛点D：薪酬口径不统一导致定价错配

- 现象：税前/税后、12/13/16薪、年终浮动、补贴、加班规则、期权是否保底等口径混乱
- 后果：谈薪阶段大量流失，本质是薪酬-能力预期错配 + 信息不透明

3. 破局方案：1) 产品方案：在供给扩容的基础上，加入“标准化+验真”提升匹配精准度；以嵌入式工程师为试点，用BC双端运营跑通结构画像、技能标签、能力评估与薪酬口径，沉淀可复制的场景化解决方案



选品逻辑：为何首选“嵌入式工程师”？

- 高复用性：大疆（低空）、东风（车企）、新宝（家电）均有数百HC需求；几乎所有软件驱动硬件工作场景均涉及（年需求量级>20万人，年增速~25%）
 - 大疆：核心“嵌入式工程方向”，HC 200-300
 - 新宝：明确提到“大数据与嵌入式开发”（研究院），HC 100
 - 东风日产：核心紧缺在“软件、智能座舱、自动驾驶”（其中座舱/车端软件大量涉及嵌入式/系统软件范式），HC 400
- 易标准化：硬技能（Linux/RTOS/PLC）边界清晰，硬件测试/验收/认证（ISO）相关经验常出现，不像软开那样非标，适合机器筛选
- 跨界人才评价正面：跨行业迁移被多次正面提及（来自汽车/能源/电池/通信/3C/自动驾驶等）
- 备选方案：自动化工程师（PLC方向，20万/年）+机械设计师（15万/年）（规模化，技能边界相对统一清晰，但跨行业复用性稍弱）
- 核心策略：以“结构化岗位画像（JD）× 结构化人才画像（CV）”为同一套标签语言，解决“供给、需求、可信与定价”

C端供给侧：解决“供给不足 + 供给不可检索 + 供给不可信”

核心策略1：人才画像收敛 + 分层运营

- 将CV从叙述变成标签与证据（技能簇、项目场景、工具链、行业经历、验真结果、简历分层），并进行简历分层推荐：
 - A类：可面试（硬技能命中 + 场景闭环经验）
 - B类：可培养/可迁移（技能簇命中但缺场景）
 - C类：学习型/学生（进入成长体系）

核心策略2：供给扩容三板斧（存量转化/相邻扩展/沉默激活）

- 存量可转化：从“只搜岗位名”升级到“按技能簇”召回

- 在C端侧做“技能簇标签”（例如：驱动/内核/Yocto/Bootloader/CAN/调试工具链）
 - 用技能簇触发“你可能也适合XX岗位”推荐，增加被看见概率
- 相邻人群扩展：技能-岗位迁移图谱
 - 在职位发布/搜索/推荐流里提供：“相邻岗位一键扩展”（例如：嵌入式Linux ↔ 驱动 ↔ BSP/Bring-up ↔ 自动化测试 ↔ 量产导入）
- 沉默候选人激活：一键批量触达沉默CV
 - 对“简历半年未动但标签命中”的人群，用“岗位冷启动加权 + 定向触达”激活（短信/站内信/微信生态）
- 核心策略3：把低频招聘变高频职业发展社区（未来自然增长引擎）
 - 针对这类高度内容驱动的学习型群体（~70%都在B站/知乎等看项目拆解），建立“嵌入式职业发展场景集合”，通过社区内容沉淀用户：
 - 面试与项目资产库（典型项目拆解、故障定位闭环、量产导入案例）
 - 题库/挑战赛/证书体系（轻量、可运营、能沉淀可信标签）
 - 技术交流/公开课 + 垂直技术社区/KOL联动
- B端需求侧：解决“需求表达失真 + 定价错配 + 技术评估难统一 + 冷启动难”
 - 核心策略1：需求表达产品化（结构化JD + 个性化画像模板）
 - 将模糊JD转化为“必备项（Must）/加分项（Nice）/风险项（Risk）”，通过对应标签作为简历筛选要求
 - 以嵌入式工程师为例，初期结构化JD需求表达如下（大疆/华为共识），先以必备项作为初始筛选标准，逐步过渡到选填项：
 - 必备项（Must）
 - 2年以上相关工作经验
 - 本科学历
 - Linux/RTOS系统至少精通其一（技能簇）
 - 硬件测试/验收相关经验（ISO等）
 - 加分项（Nice）
 - 手机/能源/通信/芯片背景
 - 硕士学历
 - 单一公司深耕≥5年
 - 风险项（Risk）
 - 毕业后跳槽次数≥2
 - 缺少工程交付与问题闭环
 - 追求WLB/高强度敏感
 - 核心策略2：精准触达与分发（冷启动加权 + 定向曝光包）
 - 推荐流冷启动加权：新发/急招/稀缺岗位加权，避免“发了没人看”
 - 定向曝光包：只投给相近技能簇的人（而不是泛曝光），对应更高的付费意愿与ROI
 - 核心策略3：AI预筛（轻量验真）+ 标准化评估
 - AI预筛（轻量验证）：简历标签初筛后触发 3-5 个短追问（由简历关键信息生成）

- 对“技术评估标准难统一”的客户，提供两条路：

1) 题库测评（轻量、快交付）：

20260228-嵌入式工程师题库（V1汇总稿）

2) 技术评估外包标准化（适合大客户/高难岗位），如AI面试

- 核心策略4：薪酬标准化（解决定价错配，提升谈薪成功率）

- 统一展示口径：税前/税后、12/13/14/16薪、年终浮动、补贴、加班费/调休、期权/奖金保底
- 年包自动换算：企业填“月薪+月数+奖金区间+补贴”，平台自动算“年包区间”并透明化
- 薪酬结构化：现金（签字费/试用期保护/保底奖金/调薪窗口）+非现金（远程弹性/职级title/培训预算/设备/年假/加班规则）

4. 破局方案：2) 运营方案：库容测算+客户共创MVP+商业化准备+职类扩展

- 下一步计划：确定嵌入式工程师库容+客户MVP试点+商业化准备+扩展其他新质职类

- ① 确定总库容：基于“嵌入式工程师CV画像+技能迁移扩容模型”，和算法协作计算嵌入式工程师候选人供给总量，论证是否真正具备规模化基础，若不符合则快速切入其余备选职岗（如自动化工程师）

20260302-嵌入式工程师CV画像+扩池标准

- ② 客户共创试点：选定2-3家高意向客户进行MVP共创（岗位画像模板+技能簇标签+题库/追问），打磨新质岗位筛选+匹配的交付闭环，沉淀一套可复用的新质产品/运营基建基础

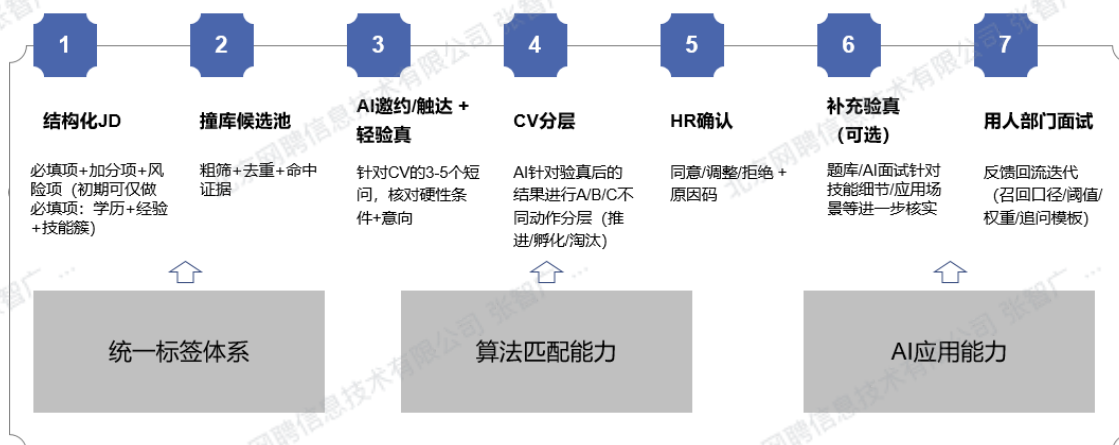
- ③ 商业化准备：

- 定价与计费模型：设计2-3档套餐（MVP/SME/大客户），可按“岗位数/推荐量/项目制”计费；同时准备“试点价→续费价”的阶梯与里程碑（达到X个面试、X个offer等）
- 商业闭环指标：定义并固化指标体系：推荐→面试转化率、面试通过率、offer率、入职率、到岗留存（如30/90天）、交付周期、客户NPS/复购率；形成周/月复盘机制
- 销售与方案包：沉淀标准化材料（行业痛点-方案-案例-ROI测算-对标替代）、MVP合同条款模板、数据合规与保密条款、FAQ（“为什么比传统简历筛选准”）

- ④ 扩展其他新质职岗：按照“库容测算+MVP客户+首单商业化报价+可复用资产包与复盘报告”的运营机制，每个职类按“2周画像+2周题库+6-8周客户试点”节奏跑通（~2.5月完成单职类扩张，可多职类并行展开）

- MVP流程：

嵌入式工程师MVP流程示意



- 目标验证：

- 排序更准：有效候选人占比↑（去重后）

- 约面更省：HR平均筛选时长↓、沟通转化↑
 - 面试通过率更高：过筛候选人到面通过率↑（作为核心KPI）
- 产品原型示意：<https://rays-1342004937.cos.ap-guangzhou.myqcloud.com/index.html.html>

招聘前置筛选系统

HR: 张小明 今日待评估: 12 2026-02-03

简历来源

招聘平台同步
Boss直聘、猎聘、拉勾等
28
待筛选

主动投递
求职者主动投递至岗位
12
待筛选

离线上传
手动上传简历文件
5
待筛选

人才库
历史候选人重新激活
18
可匹配

同步设置 上传简历

筛选条件

岗位 嵌入式工程师

状态 未评估

匹配分区 全部

新鲜度 全部

搜索

45
总候选人

12
通过 (80+)

18
边缘 (60-80)

15
未通过 (<60)

候选人列表

全部 推荐 备选 不建议

候选人	匹配分	预筛结论	风险	建议	操作
张* 5年经验·硕士·某芯片大厂 新简历	82	✓ 通过	无风险	推荐一面	查看详情
李* 4年经验·本科·某通信公司 近期	68	△ 边缘	跳槽频繁	备选	查看详情
王* 2年经验·本科·某小厂 历史	55	✗ 未通过	闭环缺失	不建议	查看详情
赵* 6年经验·硕士·某能源主机厂 新简历	88	✓ 通过	无风险	推荐一面	查看详情
陈* 3年经验·本科·某互联网公司 近期	72	△ 边缘	追求WLB	备选	查看详情

导出列表 批量推送至一面

结构化画像评分标准

必备条件 (Must-have)

✓ 3年以上相关工作经验

✓ Linux/RTOS 至少精通其一

✓ 硬件相关测试/验收经验 (ISO等)

加分项 (Nice-to-have)

✓ 手机/能源/芯片/通信背景

✓ 单一公司深耕5-8年

✓ 硕士学历 (稳定性前提下)

风险信号 (Risk flags)

! 毕业后跳槽 >2次

! 追求强WLB/对高强度敏感

! 缺少工程交付与问题闭环

预筛问卷模板

Q1. 主线选择
Linux/RTOS 做过哪类模块?

Q2. 闭环题
请描述一个线上/现场故障定位: 现象→定位手段→根因→修复→回归



5. 竞对借鉴价值：我们要学什么？智联的核心优势在哪？不抢什么？

- 智联定位不是去抢北森的“SaaS系统”生意，也不是做一个小众的“牛客题库”，而是要做“拥有AI决策能力的招聘渠道”：
 - 对标北森：比它更靠前；做“下载前的清洗”，帮客户省钱（少买无效简历）
 - 对标牛客：比它更宽；持续做“更多品类的轻验真”，用AI把垂直领域的筛选门槛，变成智联全平台的通用能力
- 核心壁垒：智联同时掌握流量入口与多行业数据（跨行业复用能力），这是工具型和垂直型竞品无法逾越的护城河

• 北森（标杆客户：富士康/金域医学/惠新锂电池/亿纬锂能）：学习“结构化”与“定制化”

- 核心能力：全渠道简历聚合（API集成）+ 胜任力模型智能筛选
- 主要机制：通过API打通各大招聘平台，实现一站式管理；基于“岗位标签”进行定制化的人岗筛选匹配
- 业务价值：解决HR在多平台间反复切换的繁琐痛点，大幅缩减简历初筛的人工时间成本
- 壁垒：极高的切换成本，北森不仅做招聘，还做绩效、薪酬、继任；招聘进来的数据直接流转到入职和绩效，数据没有断点
- 合作模式：基于企业具体需求和岗位画像的深度定制化合作



• 牛客（标杆客户：大疆/华为）：学习“真验证”与“场景化”

- 核心场景：AI智能沟通 + 技能深度验证
- 主要机制：利用“海量题库+线上模拟测试”进行AI自动化面试
- 业务价值：消除简历描述与实际能力的“预期差”，前置过滤不合格候选人，大幅降低业务部门的面试负荷
- 壁垒：千万级的真实面经和代码题
- ROI分析：单账号年费仅数万元，效能等同于释放一名HR全年工作量



6. 智联新质生产力客户调研附录



新能源汽车-东风日产（主机厂）.docx

20.6KB



新能源汽车-惠新锂电池（电池厂）.docx

21.6KB



新能源汽车-亿纬锂能（电池厂）.docx

22.2KB



生物医药-金域医学（检验检测方向）.docx

20.3KB



精密制造-富士康（工厂）.docx

20.7KB



低空经济-大疆创新（无人机）.docx

21.2KB



高端制造-华为（OD方向）.docx

20.6KB



高端制造-新宝股份（家电方向）.docx

19.2KB