

HR “小微”

Agent时代的智能HR伙伴

—— 国内领先「人力资源AI原生应用」



「HR小微」简历解决方案



01

招聘管理解决方案「HR 小微」



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



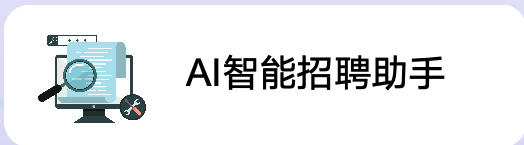
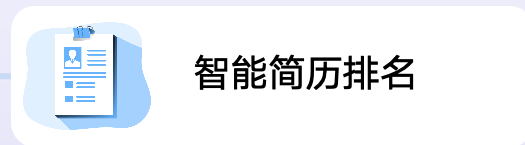
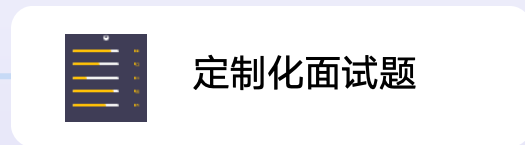
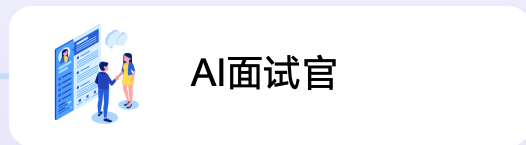
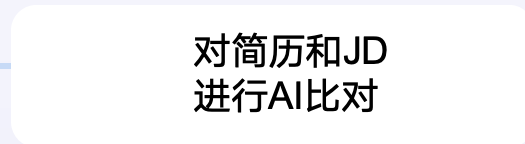
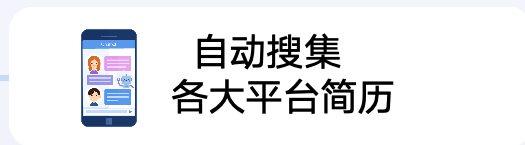
人才情况全方位同步



持续迭代ing



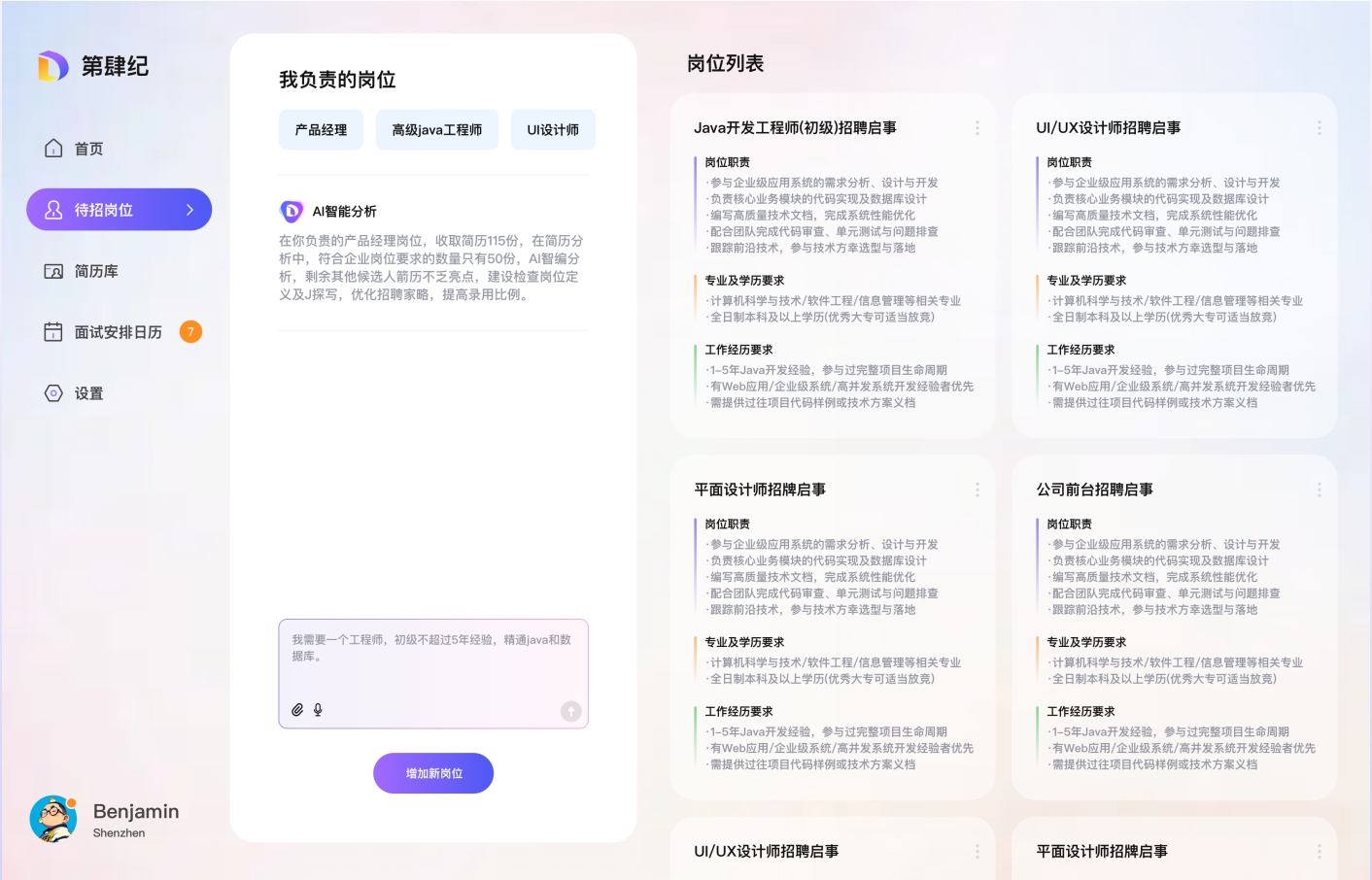
「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用





「HR小微」 AI撰写职位JD

AI在辅助编写职位描述（JD）方面表现出色。通过AI能够快速捕捉职位要求 and 关键信息，生成准确、全面且个性化的描述草稿。这不仅大幅提升了编写效率，还确保了招聘的精准度和效果，为公司节省了大量时间和资源



全面性

AI能够综合各种相关因素，如职位要求、公司文化、行业趋势等，生成全面的职位描述，确保招聘到的人才符合公司的实际需求

专业性

针对特定行业和岗位需求，能够精准匹配，确保具备行业知识和技能的专业内容生成



「HR小微」 AI审核职位JD

AI精细审查与优化职位描述（JD），迅速准确识别职位需求信息，确保所有关键信息的合规性与合理性。

 第肆纪

首页

待招聘岗位

简历库

面试安排日历

设置

 Benjamin
Shenzhen

我负责的岗位

产品经理

高级java工程师

UI设计师

 AI智能分析

在你负责的产品经理岗位，收取简历115份，在简历分析中，符合企业岗位要求的数量只有50份，AI智编分析，剩余其他候选人简历不乏亮点，建设检查岗位定义及J探写，优化招聘家略，提高录用比例。

我需要一个工程师，初级不超过5年经验，精通java和数据库。





增加新岗位

岗位列表

Java开发工程师(初级)招聘启事

岗位职责

- 参与企业级应用系统的需求分析、设计与开发
- 负责核心业务模块的代码实现及数据库设计
- 编写高质量技术文档，完成系统性能优化
- 配合团队完成代码审查、单元测试与问题排查
- 跟踪前沿技术，参与技术方案选型与落地

专业及学历要求

- 计算机科学与技术/软件工程/信息管理等相关专业
- 全日制本科及以上学历(优秀大专可适当放宽)

工作经历要求

- 1-5年Java开发经验，参与过完整项目生命周期
- 有Web应用/企业级系统/高并发系统开发经验者优先
- 需提供过往项目代码样例或技术方案文档

UI/UX设计师招聘启事

岗位职责

- 参与企业级应用系统的需求分析、设计与开发
- 负责核心业务模块的代码实现及数据库设计
- 编写高质量技术文档，完成系统性能优化
- 配合团队完成代码审查、单元测试与问题排查
- 跟踪前沿技术，参与技术方案选型与落地

专业及学历要求

- 计算机科学与技术/软件工程/信息管理等相关专业
- 全日制本科及以上学历(优秀大专可适当放宽)

工作经历要求

- 1-5年Java开发经验，参与过完整项目生命周期
- 有Web应用/企业级系统/高并发系统开发经验者优先
- 需提供过往项目代码样例或技术方案文档

平面设计师招聘启事

岗位职责

- 参与企业级应用系统的需求分析、设计与开发
- 负责核心业务模块的代码实现及数据库设计
- 编写高质量技术文档，完成系统性能优化
- 配合团队完成代码审查、单元测试与问题排查
- 跟踪前沿技术，参与技术方案选型与落地

专业及学历要求

- 计算机科学与技术/软件工程/信息管理等相关专业
- 全日制本科及以上学历(优秀大专可适当放宽)

工作经历要求

- 1-5年Java开发经验，参与过完整项目生命周期
- 有Web应用/企业级系统/高并发系统开发经验者优先
- 需提供过往项目代码样例或技术方案文档

公司前台招聘启事

岗位职责

- 参与企业级应用系统的需求分析、设计与开发
- 负责核心业务模块的代码实现及数据库设计
- 编写高质量技术文档，完成系统性能优化
- 配合团队完成代码审查、单元测试与问题排查
- 跟踪前沿技术，参与技术方案选型与落地

专业及学历要求

- 计算机科学与技术/软件工程/信息管理等相关专业
- 全日制本科及以上学历(优秀大专可适当放宽)

工作经历要求

- 1-5年Java开发经验，参与过完整项目生命周期
- 有Web应用/企业级系统/高并发系统开发经验者优先
- 需提供过往项目代码样例或技术方案文档

UI/UX设计师招聘启事

岗位职责

- 参与企业级应用系统的需求分析、设计与开发
- 负责核心业务模块的代码实现及数据库设计
- 编写高质量技术文档，完成系统性能优化
- 配合团队完成代码审查、单元测试与问题排查
- 跟踪前沿技术，参与技术方案选型与落地

专业及学历要求

- 计算机科学与技术/软件工程/信息管理等相关专业
- 全日制本科及以上学历(优秀大专可适当放宽)

工作经历要求

- 1-5年Java开发经验，参与过完整项目生命周期
- 有Web应用/企业级系统/高并发系统开发经验者优先
- 需提供过往项目代码样例或技术方案文档

平面设计师招聘启事

岗位职责

- 参与企业级应用系统的需求分析、设计与开发
- 负责核心业务模块的代码实现及数据库设计
- 编写高质量技术文档，完成系统性能优化
- 配合团队完成代码审查、单元测试与问题排查
- 跟踪前沿技术，参与技术方案选型与落地

专业及学历要求

- 计算机科学与技术/软件工程/信息管理等相关专业
- 全日制本科及以上学历(优秀大专可适当放宽)

工作经历要求

- 1-5年Java开发经验，参与过完整项目生命周期
- 有Web应用/企业级系统/高并发系统开发经验者优先
- 需提供过往项目代码样例或技术方案文档

专业性

AI形成的JD能够综合各种相关因素和企业自身的需求。如DEI公平协议、岗位职责的明确性、薪资待遇的透明性、工作要求的合理性以及潜在的法律风险等等。

高效性

AI的JD智能检查，企业可以更加高效地完成职位岗位需求的制定与审核工作，减少人为错误和主观偏见的影响，提升招聘的精准度和效果



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



人才情况全方位同步



持续迭代ing

Q4^{ai}「HR小微」 AI自动搜集简历



01 候选人搜寻耗时耗力

02 海量沟通任务繁重

03 简历筛选受各种不可控因素影响

04 候选人匹配度不高



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



人才情况全方位同步



持续迭代ing

「HR小微」

AI自动匹配岗责—效率对比

形式	 HR手工	 传统RPA	 AI寻聘 (RPA+AI)
自动化程度	无自动化，全人工处理	部分流程自动化，依赖固定规则和脚本	高度自动化，利用AI动态调整和个性化筛选
灵活性	高灵活性，依赖于人工经验	灵活性较低，难以应对动态变化的需求	高灵活性，AI大模型支持个性化需求
效率	最低，人工处理耗时长	中等，部分自动化提升效率	最高，智能化操作提升效率至原来的10倍
成本	最高，人力成本随工作量增长	中等，节省部分人力成本	最低，初期投入高，但长期运营成本低
沟通精准度	依赖人工经验，沟通质量不均	静态话术，沟通较生硬	动态话术生成，个性化高，转化率高
漏选风险	高，完全依赖于人工筛选	中等，依赖规则	最低，智能匹配减少人工漏选
候选人体验	不稳定，取决于HR个体沟通能力	较普通，沟通标准化话术	最佳，个性化沟通增强候选人体验



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



人才情况全方位同步



持续迭代ing

Q4^{ai}

「HR小微」

简历自动评分排名

在传统的招聘流程中，寻找合适的候选人往往是耗时且效率不高的。通过AI自动搜集简历，彻底改变了这一局面。基于最先进的大模型技术，AI能够根据之前设定好的岗责匹配简历，并主动在多个渠道及人才库中寻找与之高度匹配的候选人

第肆纪

首页

待招岗位

简历库

面试安排日历

设置

待招岗位数9

已收到简历392

已处理简历292

入职数量15

待安排面试64

已面试30

近一周简历收取

2月13日 周四

待我审批 @我的 反馈信息 跟进提醒

14:00

周* 产品经理

学历: 本科 | 到岗时间: 随时到岗

一面 已答题

负责人 Benjamin

于2025年2月13日14:00发送一面试
于2025年2月13日14:30候选人已完成一面试

去处理

15:00

龙** UI/UX

15:30 - 16:30 | 二面

Benjamin

16:00

孙** 大客户经理

16:30 - 17:00 | 复面

Benjamin

17:00

范** 活动策划

17:00 - 17:30 | 一面

Benjamin

18:00

搜索姓名/手机号/邮箱

2025年 2月

Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	1	2
3	4	5	6	7	8	9

招聘总览

全部职位

待处理392

AI面试一面64

AI面试二面35

复试3

录用管理2

offer1

AI智能分析

在过去7天，职位流转数据显示:共收取3份简历，初筛6人并参加AI面试·一面，转化率高达200%。然而，暂无候选人进入offer和入职阶段，相关转化率为0%。这可能表明虽然初期筛选并参加AI面试·一面结果乐观，但后续缓解存在挑战活岗位吸引力需增强，建议优化招聘策略，提高最终录用比例。

智能匹配岗责

不仅考虑候选人的教育经历和工作经历是否与职位要求相匹配，还会分析更深层次的匹配度，如细分领域经验和技能等，主要根据岗责进行匹配

自动进行匹配

全天候工作，能够高效自动匹配

快速提效

每天可自动接触多个候选人，候选人匹配度超过85%



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



人才情况全方位同步



持续迭代ing



如何有效解决此类问题

假设，我们要用“人工”去改变.....



- HR要花费大量精力和时间培训面试官的面试技巧
- HR要准备海量的面试题库去保证面试官提问的精确性
- HR要参与到每一场面试中，记录面试全过程的细节和表现
- HR要对每一场面试纪要有效保存和归档
- 面试质量分析时，HR要在海量面试纪要中提取各场关键信息，并花费大量时间加工统计
-

现状：

大多数企业没有资源能够
投入或改变「此类问题」

思考：

如何应用大模型AI技术，
快速准确地帮助企业解决「此类问题」

「面试助手」



「面试题设计助手」

「AI面试官-纪要记录助手」

「候选人作答分析」

Q4^{ai}「HR小微」面试题助手

面试题的准备对于确保面试的有效性至关重要。Eva的AI面试题功能能够根据具体职位要求和候选人的背景信息，定制化生成针对性强的面试题目，提升面试的效率和

请输入候选人信息

瑞幸咖啡咖啡师
姓名：张扬
项目一从事星巴克咖啡师2年
项目二从事必胜客前台接待一年

1. 技术能力评估 请详细介绍一下制作一杯标准拿铁的步骤和要点。
- 目的：考察候选人对咖啡制作技术的掌握程度，了解其是否具备咖啡师的基本技能。
- 可能的后续问题：在制作过程中，如何确保奶泡的质量？

记录问题答案

2. 技术能力评估 你在星巴克工作时，有没有遇到过顾客对咖啡口味提出特殊要求的情况？你是如何满足他们的？
- 目的：进一步了解候选人在面对多样化需求时，运用技术解决问题的能力。
- 可能的后续问题：有没有哪种特殊要求是你觉得比较难满足的？最后是怎么处理的？

智能化定制

基于候选人的简历、岗位需求和公司文化，智能化地定制“千人千面”的面试问题。有效确保问题的针对性和有效性

多维度题库

题库全面覆盖通用能力、专业技能、行为特质等考核维度,支持全方位评估

动态学习

通过大模型技术，持续学习行业趋势，动态优化题库，确保评估内容与市场需求同步

应用案例（覆盖汽车制造、游戏、云服务、出行服务、食品加工等行业）

面试题生成量（2024.11-2025.2）

29781个



「案例分享」定制面试题

应用案例—产研岗					
行业	职位名称	职位JD-任职要求	评价表维度	评价表描述	AI面试题 
整车制造	动态感知算法工程师	任职资格： 1、熟练掌握C/C++/Python语言,有扎实的编程和算法基础； 2、深刻理解机器学习、深度学习等相关知识； 3、熟悉TensorFlow/Pytorch等训练框架，熟悉Opencv基础图像库； 4、有扎实的数理基础,优秀的编程能力，快速学习能力； 5、自我驱动力强，抗压能力强； 6、有顶级学术论文发表者优先； 7、有自动驾驶相关图像算法经验者优先，包括但不限于动目标检测，包括2d3d检测，视觉后处理，单目深度估计等。	技术专长问题解决	考察角度：评估应聘者在算法设计和优化方面的能力，特别是动态目标检测领域的实际应用	描述一种你设计或优化的动态目标检测算法，并解释其核心机制和优化策略。
			创新能力技术前瞻性	考察角度：评估应聘者对新兴技术的理解及其在专业领域内应用的创新思考	介绍一项你认为创新的机器学习或深度学习技术，并解释它在动态感知中的潜在应用。
			团队合作项目管理	考察角度：评估应聘者在跨学科团队中的协作经验和能力，以及如何有效管理项目和沟通	讨论在动态感知算法开发中，团队协作的重要性，并给出一个实际的例子。

应用案例—营销岗					
行业	职位名称	职位JD-任职要求	评价表维度	评价表描述	AI面试题 
半导体	销售经理	任职要求： 1、本科及以上学历，专业不限； 2、3年及以上半导体或关联行业工作经验，有AGV/AMHS/工业自动化/集成商相关销售经验优先； 3、有较强客户管理及商务谈判能力；4、良好职业形象，逻辑思维清晰，较强的沟通表达能力及抗压能力。	行业洞察力市场分析能力	考察角度：评估应聘者对行业动态的了解程度及其对未来市场趋势的预测能力	针对AGV/AMHS/工业自动化领域，你认为未来的市场趋势是什么？
			商务谈判利润分析	考察角度：了解应聘者在处理价格敏感问题时的策略和技巧，以及如何平衡客户需求和公司利益	在销售过程中，你如何处理价格谈判以确保既满足客户需求又保持公司的利润率？
			竞争分析策略制定	考察角度：了解应聘者如何分析竞争环境，并通过战略规划和执行来获得竞争优势	谈谈你如何看待竞争对手，并给出一个例子说明你是如何在销售中成功对抗竞争对手的。
			流程理解压力管理	考察角度：评估应聘者对销售流程的理解，以及他们在面对压力和挑战时的应对策略	在销售周期中，你认为哪个阶段最具挑战性，为什么？你是如何应对这些挑战的？

Q4^{ai} 「小微面试题助手」将带来的改变



- 人工进行需求梳理和题库准备耗时耗力
- 人工准备题库，题型单一，针对性不足
- 不准备面试题库，面试官提问泛泛而谈，缺乏针对性和准确性
- 现场问答，思路不易展开，时间把控困难，面试体验不佳



- 秒级生成个性化面试题。海量题库，覆盖全面，无需人工投入
- 一键获取，题型丰富，质量高，减轻备题压力
- 面试题目有针对性，更深入了解候选人能力潜力，提升面试精度
- 使用AI引导面试，思路清晰，节奏把控有度，面试更加得心应手



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



人才情况全方位同步



持续迭代ing



面试是招聘过程中的关键环节，但面试纪要的编写往往既耗时又容易遗漏重要信息。AI面试纪要功能通过智能技术解决了这一问题。在面试过程中，能够实时记录并分析面试内容，智能生成详尽的面试纪要



实时转录

通过语音识别技术，实时转录面试过程中的对话内容，确保信息的准确性和完整性

结构化详细纪要

自动整理转录内容，一键生成结构化的面试纪要，包括候选人的回答要点、表现评估等，方便后续追溯和参考

智能生成总评

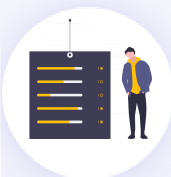
对面试纪要进行全面数据分析，提取并分析候选人作答关键信息，为面试官提供候选人评估建议

应用案例（覆盖互联网、教培、智能制造等行业）

面试纪要生成量 (2024.12-2025.2)

1783↑

Q4^{ai}「AI面试官」将带来的改变



- HR无法全程参与所有面试，仅靠面试官反馈的信息，易出现信息不全面，跟进困难，Offer审批信息少等情况
- 面试官记录面试，难以兼顾问答和书写，双方缺少交流，容易遗漏要点，互动体验不佳
- 对候选人的评估缺乏量化客观依据，决策困难，责任风险大
- 人工整理面试纪要，格式不一，数据利用率低，决策支持有限



- 全程数字化记录，后续环节有据可循，管理主动性更强
- 面试官可专注问答互动，不遗漏关键信息，反馈参考依据翔实
- 提供即时分析和评分建议，辅助面试官做出客观评估，辅助决策
- 面试信息详细记录，想查就有，可随时追溯面试详细过程和结果，后续跟进更全面



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



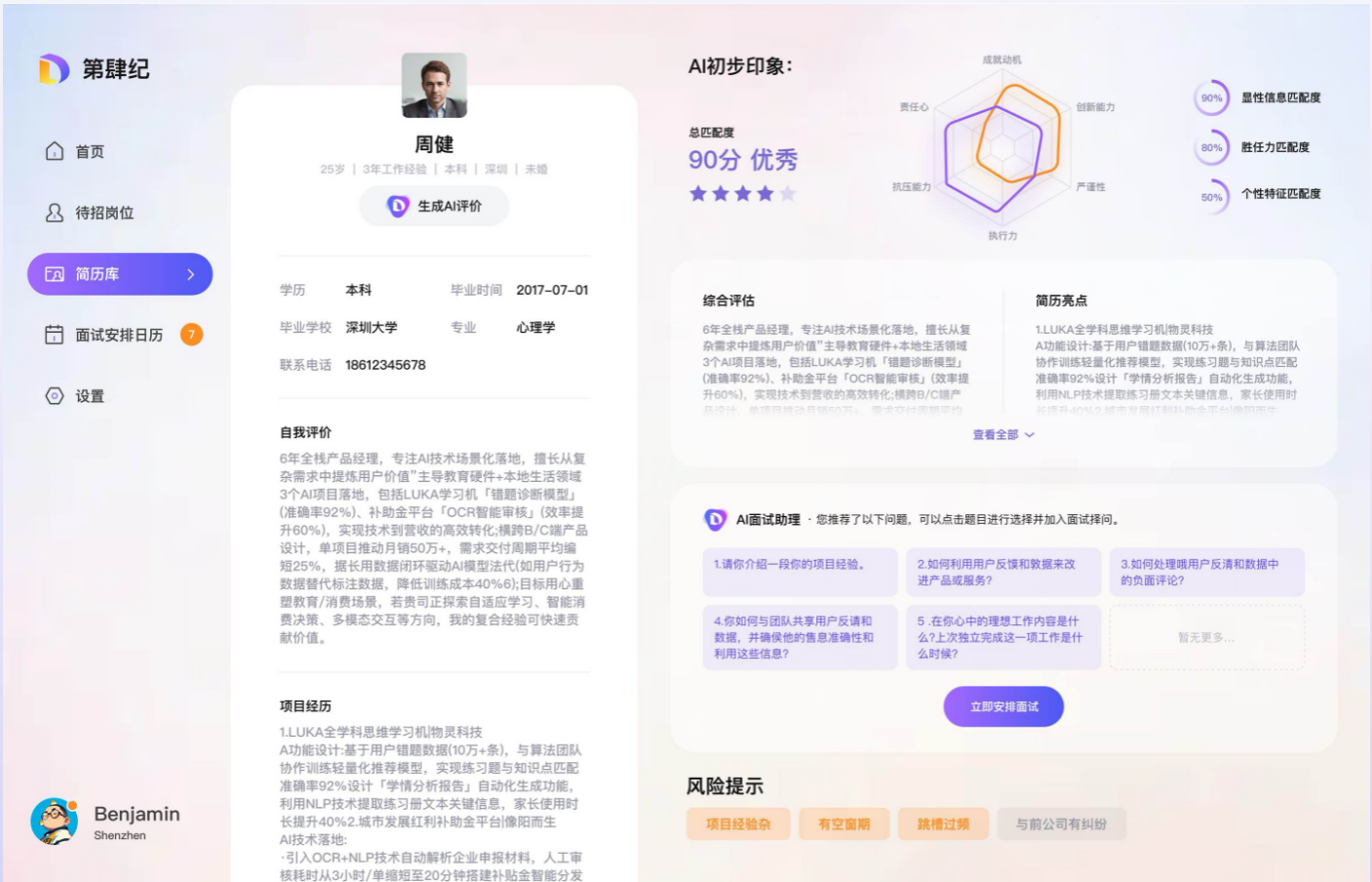
人才情况全方位同步



持续迭代ing

Q4^{ai}「HR小微」初面报告

AI面试官问题分析能力，以大数据模型赋能面试评估，精准剖析面试官提问的深层意图与效果。



智能问题解析

深度解析面试官提出的每一个问题，理解其背后的考察点与期望答案类型，确保问题设置的科学性和针对性

动态优化建议

基于问题解析结果，AI能即时为面试官提供问题优化建议，如调整问题难度、增加开放性引导等，助力面试官更高效地获取候选人全面信息

效果反馈与评估

面试结束后，AI综合分析面试官提问与候选人反馈，评估问题有效性及面试官沟通技巧，生成详细反馈报告，为面试官技能提升与未来面试设计提供有力支持



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



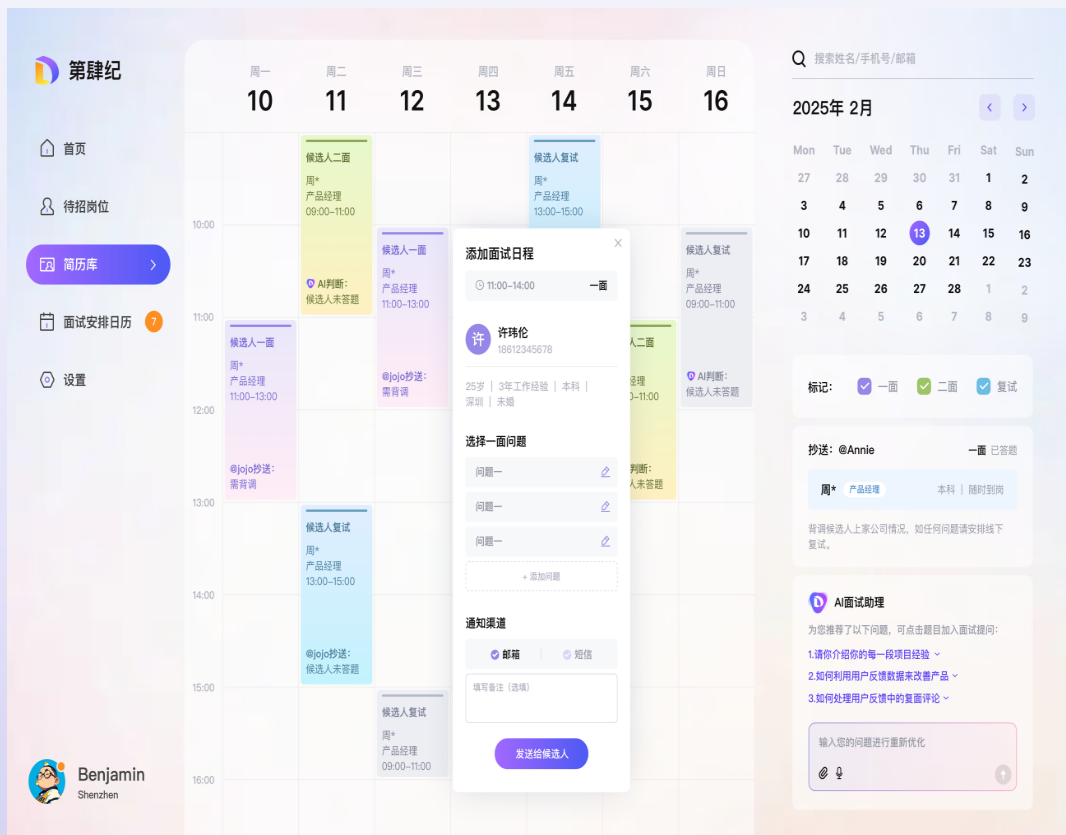
人才情况全方位同步



持续迭代ing

Q4^{ai}「HR小微」数据助手

更自然、高效和便捷的数据和信息获取方式，获取招聘数据并从中获取洞见从未变得如此简单。只需要通过最自然的方式告诉HR小微你想要了解什么，就可以将相关数据整理成报表或图形，并给出建议。以往需要数周时间的整理工作，现在只需要几分钟



每日工作清晰

用户可以通过界面看到每日、每周、每月工作量

目标与过程一致

帮助HR岗位目标与过程高效一致，日清日毕

工作全同步

对于HR的所有工作内容360度完全同步，无需重复汇报，一键传达



「HR小微」智能招聘助手：在招聘场景中的创新应用



AI自动撰写JD



自动搜集
各大平台简历

对简历和JD
进行AI比对



AI分析面试回答



AI面试官



定制化面试题



智能简历排名



AI智能招聘助手



人才情况全方位同步



持续迭代ing



「HR小微」招聘管理场景技术优势



集成前沿的大语言模型技术

搭载了业界领先的大语言模型技术，确保了其技术实力的前瞻性和高效性

灵活适配，满足多元化需求

接入了多种先进的大型模型，能够灵活适配各种复杂的招聘任务，为每一种需求定制最合适的解决方案

场景定制的精准优化

的卓越表现还体现在其对不同招聘场景的精准理解和定制优化上，通过细致的prompt（提示词）调整，实现更高效的招聘匹配



HR小薇

Thank you!

第肆纪（深圳）人工智能有限公司

「HR小微」客户画像

	AI自动寻访候选人	智能简历筛选	定制化面试题	AI面试纪要	人事助手
核心用户	招聘经理	招聘专员	面试官、HR经理	面试官、招聘专员	招聘经理、招聘专员、面试官
核心需求	快速地定位并接触到高质量的候选人，提高招聘效率和质量	提高简历筛选的速度和准确性，减少错过优秀候选人的风险	根据职位特性和候选人背景定制化面试题，确保面试的有效性和针对性	快速、全面地记录面试内容，提高记录的质量和可用性	提供一个灵活、易用的界面来处理各种HR相关任务，如评估、培训、员工关系管理等
当前痛点	TA投入40%时间在渠道上找人	雇佣初级TA或实习生进行简历初筛，无法保证一致性	HR线下准备面试题目给到初级面试官	大部分面试无留痕，关键面试由HR全程陪同或录音后线下整理面试纪要	使用各种搜索工具或使用外部Alchat工具
痛点解决	自动化候选人寻访减少了TA在寻找和初步筛选候选人上的时间消耗，提高了寻访的准确性和效率	智能化的简历筛选机制可以有效减少人为误差，确保筛选过程的公平性和高效性	避免了通用面试题可能带来的信息获取不足问题，使面试过程更加高效和有针对性	自动化的面试纪要减轻了面试官的负担，确保了信息的完整性和准确性	提高了HR工作的灵活性和效率，尤其是在处理非标准化任务时
目标行业	基本不限行业。目前可以集中在重度使用boss的企业	适用于所有行业。特别是那些招聘量大的岗位，如销售、校招等	适用于所有行业。非蓝领招聘即可	适用于所有行业。尤其是那些面试过程更为严格和结构化的企业	适用于所有行业。特别是那些HR工作流程复杂、任务多样的行业