



上海近屿智能科技有限公司

企业详情

企业官方注册名称：上海近屿智能科技有限公司
 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://airecruitas.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：2017.5
 在中国雇员人数：100

业务详情

1、主要客户所在行业：快速消费品、房地产业、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）、零售业与电子商务

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	专业性服务（如法律，公关，教育等）
客户当时的需求	<p>客户是国际一流的商学院，2020年初与客户初次接触沟通，首次合作的是研究生招生项目，双方合作非常顺利，于2021年开启了MF国际青年领袖金融高峰会选拔的新项目的合作。客户遇到的痛点和挑战是：</p> <p>1) 招生标准高：生源来自国内外一流院校，对学生有很高的综合素质要求</p> <p>2) 筛选量大：每年的招生量在70名左右，有3000+学生申请，学</p>



	<p>生申请环节中会有自我展示视频，招生老师查看评估视频工作量大；</p> <p>3) 筛选时间集中：每年三月份启动招生项目、每年十一月份启动峰会选拔项目，时间集中4) 对候选人英语口语要求高：峰会选拔采用让考生在网盘用英语录制报名视频后由资深的教授一个一个链接点进去下载视频观看的形式进行第一轮选拔，费时费。</p>
<p>具体服务内容</p>	<p>2020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) 胜任力建模：基于优秀学生，建立高级金融硕士胜任力模型，针对性定制视频面试问题；</p> <p>2) 高端定制的AI视频面试：AI模型批量完成候选人评估，招生期间集中安排学生参与统一AI视频面试，面试完成后所有学生按AI打分排序，招生老师快速定位目标学生</p> <p>3) 定制化开发：学生端考试页面根据需求定制化开发客户代表色、专属字体、面试须知、身份证拍照上传功能等。</p> <p>4) 口音算法定制：候选人直接通过AI面试参加峰会选拔，用英文回答问题，完成后AI会自动对候选人的口音水平进行评估，同时教授也可以通过手机查看全息简历的形式来了解所有候选人的综合素质，无需再一个网盘一个网盘打开查看，省时省力。</p>
<p>服务成果</p>	<p>3) AI得贤招聘官资深的顾问专业团队不仅为我们设计了一整套适合我们使用的综合能力考核模块，让我们哪怕是在线上也能全面的考核申请人的综合能力。还定制化地设计了考生界面和防作弊功能，保障了评估过程的公平公正，快速地响应，全面地考核，定制化的功能，让我们的申请人在面试过程中，再次感受到了上海交通大学上海高级金融学院的专业度。</p>

客户案例二：

<p>所提供的服务类别</p>	<p>招聘技术(除招聘管理系统外)、招聘管理系统</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	<p>能源动力</p>
<p>客户当时的需求</p>	<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>



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



	<p>缺乏统一的面试标准 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 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 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得贤招聘官为客户提供了AI面试服，帮助客户打造常规面试的逐步AI化，加强客户的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，从而有效支撑客户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，所以我们帮客户解决了校园招聘、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60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 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 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 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 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>招聘管理系统、招聘技术(除招聘管理系统外)</p>
<p>客户公司性质</p>	<p>民营</p>
<p>客户公司行业</p>	





客户当时的需求	<p>1. 有50个区域，60多个HR账号以及巨量的面试官账号，对成本掌控有要求；</p> <p>2. 希望产品及解决方案要有延展性，客户是很看中持续迭代的，能不断优化，随着客户的发展而不断迭代优化对能力是关键；</p> <p>3. 要有客户成功的经验：客户对服务响应和专业咨询能力非常看中，因为内部组织复杂，需要专业的咨询服务对内部业务流程进行梳理，从而架构出更适合业务的线上流程，对接8个内部系统。具体在系统层面的痛点有：1) 招聘流程中90%的业务流程在线下进行，尤其是面试流程，数据未留痕，无法进行有效分析及优化；2) 业务数据在eHR系统、招聘系统、电子签系统间未打通，导致HR线下对编制数据、录用信息沟通校验繁复，耗费大量时间在低价值工作上。3) 招聘流程中表单、测试都由线下HR与候选人单线联系，表单的合规性、测试的公正性都难以保证，且候选人体验也依赖于沟通的HR，有一定的随机性，候选人体验有待进一步加强。</p>
具体服务内容	<p>由于招聘业务涉及整个客户，AI得贤招聘官通过专业的HR资深专家团队提供的咨询服务，细致地梳理了客户的复杂内部流程，为客户地产设计了一整套能够平衡多部门多业态的多元化需求和不同层级使用习惯的高效招聘流程解决方案。</p> <p>1) AI得贤招聘官同时为客户地产将招聘业务流程数据要在多个系统间打通，满足不同系统间的业务流程设计无缝对接。</p> <p>2) AI得贤招聘官是由三位甲方资深HRD，为客户地产梳理了内部招聘流程，提供了一套专业的解决方案。</p> <p>3) AI得贤招聘官是由行业顶尖的算法团队创立的，通过超强的AI技术水平和专业的客户服务，为客户地产提供一套基于AI+RPA+BI技术的自动化招聘管理系统。</p>
服务成果	<p>将客户地产的业务流程数据化、数据信息精准化、招聘业务高效化、流程文档合规化、报表分析自动化、用户体验人性化，切实完成招聘流程再造，提高招聘效率。</p>

档案内容更新于2023年8月