

《AI+招聘：智能时代人才获取之道 (Deepseek) 》

主讲-金天野老师

一、课程背景

在数字化浪潮席卷全球的今天，人工智能正以前所未有的速度改变着各行各业，招聘领域也不例外。传统的招聘模式面临着效率低下、成本高昂、人才匹配度不高等诸多挑战。而AI技术的引入，为招聘带来了全新的解决方案，能够帮助企业更高效、精准地识别和吸引优秀人才。

二、课程特色

聚焦前沿：深入剖析AI技术在招聘领域的应用现状及未来发展趋势，帮助学员把握行业脉搏。

案例驱动：结合真实企业案例，深度解读AI招聘的成功经验与挑战，提供可落地的解决方案。

实战演练：通过模拟真实招聘场景，让学员亲身体验AI招聘工具的使用，提升实操技能。

三、课程收益

了解AI技术在招聘领域的应用场景及价值。

掌握AI工具的使用方法，提升招聘效率。

学习如何利用AI技术优化招聘流程，提升候选人体验。

探讨AI招聘的伦理和风险，制定相应的应对策略。

四、课程工具

AI工具平台 (Deepseek 为例)

案例分析资料

实操练习手册

五、授课时间

1天 (6小时)

六、学员对象

企业招聘负责人

HR经理、主管

招聘专员

对AI招聘感兴趣的其他人员

七、课程大纲

模块一：AI招聘认知重塑 (1小时)

目标：建立对AI招聘的基础认知，激发学习兴趣

1.1 破冰互动：AI招聘初体验 (20分钟)

-活动设计：

-问卷调查（5分钟）：学员扫码填写“你对AI招聘的5个疑问”，实时生成词云投影。

-分组讨论（10分钟）：3人一组，列举“传统招聘痛点”vs“AI能解决的招聘痛点”。

-代表发言（5分钟）：每组1分钟总结，讲师提炼关键词（如效率、偏见、数据安全）。

1.2 AI技术如何赋能招聘全流程？（25分钟）

-技术解析（10分钟）：

-图解说明：自然语言处理（简历解析）、机器学习（人才匹配算法）、情感分析（面试情绪识别）。

-案例片段：某互联网公司使用AI筛简历，效率提升70%（附前后数据对比表）。

-流程拆解（15分钟）：

-互动白板：学员分组绘制“招聘流程图”，讲师叠加AI工具介入节点（如AI简历初筛→AI面试邀约→AI面试记录分析）。

1.3 争议焦点：AI招聘的信任危机（15分钟）

-情景辩论（10分钟）：

-辩题：“AI面试是否会加剧招聘歧视？”

-规则：正反方各3人，2分钟立论+自由辩论5分钟。

-讲师总结（5分钟）：

-算法偏见案例：某招聘平台因历史数据偏差导致性别歧视。

-应对策略：数据清洗、算法透明度、人工复核机制。

模块二：AI工具实战——简历筛选与人才画像（2小时）

目标：掌握AI工具在简历筛选与人才画像中的实操技巧

2.1 案例解析：AI如何实现“人岗匹配”？（30分钟）

-案例1：硬性条件筛选（10分钟）：

-场景：某制造业企业需筛选1000份简历，要求“5年经验+机械专业+英语六级”。

-工具演示：AI关键词提取+条件过滤（设置权重：专业50%、经验30%、证书20%）。

-案例2：软性能力挖掘（20分钟）：

-场景：某互联网公司寻找“高创新力产品经理”。

-工具演示：

-步骤1：AI解析简历中的项目描述，提取“用户调研”“迭代次数”“专利数量”等指标。

-步骤2：通过NLP情感分析判断候选人的“主动性词汇密度”（如“主导”“优化”“突破”）。

2.2 实战演练：AI简历筛选（45分钟）

-任务分工：

-每组3-7人，分别扮演HR、业务经理、AI系统管理员等。

-提供10份模拟简历（含隐藏问题：如过度包装、信息矛盾）。

-操作步骤：

1.HR设置筛选条件（岗位JD+核心能力权重）。

2.AI管理员导入简历，生成初筛结果（附匹配度百分比）。

3.业务经理人工复核，标记“AI 误筛”案例（如经验不足但项目匹配的候选人）。

-成果对比：

-各组展示 AI 筛选结果与人工复核差异，讨论“算法优化空间”。

2.3 人才画像：从“岗位描述”到“数据模型”（45 分钟）

-理论输入（15 分钟）：

-人才画像四维度：硬技能（证书/工具）、软技能（沟通/抗压）、潜力（学习曲线）、文化适配度（价值观关键词）。

-案例：某快消公司用 AI 分析高绩效员工简历，提炼“高频行为词库”。

-沙盘模拟（30 分钟）：

-任务：为“销售主管”岗位构建 AI 人才画像。

-工具：提供维度模板（Excel 表），学员填写关键指标并设置权重。

-讲师点评：对比行业标杆企业画像，分析差异原因。

模块三：AI 面试实战——从工具使用到风险管控（1.5 小时）

目标：掌握 AI 面试工具操作，规避伦理与法律风险

3.1 AI 面试工具深度体验（45 分钟）

-工具类型解析（15 分钟）：

-录播面试（HireVue）：微表情分析+语音情感识别。

-实时面试（MyInterview）：自适应问题生成+答案评分。

-角色扮演（30 分钟）：

-学员两两配对，1 人扮演候选人，1 人操作 AI 面试系统。

-任务：完成一场 15 分钟 AI 面试，系统生成评估报告（沟通力、逻辑性、抗压性得分）。

-复盘讨论：候选人分享“被 AI 面试的真实感受”。

3.2 风险管控：AI 招聘的“红线”与对策（45 分钟）

-法律合规（20 分钟）：

-法规解读：《个人信息保护法》对 AI 招聘的要求（数据收集边界、候选人知情权）。

-案例：某企业因未经授权分析候选人社交媒体数据被处罚。

-伦理设计工作坊（25 分钟）：

-步骤 1：各组领取争议场景（如“AI 通过语音识别判断候选人抑郁症风险”）。

-步骤 2：设计“伦理检查清单”（是否知情？是否必要？是否有替代方案？）。

-步骤 3：小组汇报，讲师提供合规模板。

模块四：构建企业 AI 招聘体系（1.5 小时）

目标：制定企业级 AI 招聘落地策略

4.1 企业诊断：你的公司适合 AI 招聘吗？（30 分钟）

-自测工具：

-发放评估表（数字化基础、招聘规模、数据质量、管理层支持度 4 个维度，10 道题）。

-学员评分，讲师分类建议（如：高分企业可全面接入 AI，低分企业优先试点单模块）。

4.2 方案设计：从 0 到 1 搭建 AI 招聘流程（45 分钟）

-模板工具包：

-提供《AI 招聘落地路径图》：需求分析→工具选型→试点运行→效果评估→全面推广。

-分组竞赛：

-每组抽取企业类型（如传统制造业/初创互联网/跨国集团），设计 6 个月落地计划。

-评分标准：可行性 30%、创新性 30%、风险控制 40%。

4.3 行动承诺：我的 AI 招聘改进计划（15 分钟）

-学员填写《个人行动卡》，承诺 3 个月内实现的 3 项改进（例：在下一季度招聘中试点 AI 简历初筛）。

课程工具包

1.实操手册：含 AI 平台操作截图、常见报错解决方案。

2.风险自检表：AI 招聘合规性 20 项检查清单。

3.案例库：20+行业 AI 招聘成功/失败案例（附关键决策点分析）。