



| 2025

「人效飞轮」 存量时代的高质量增长指南

章新波，盖雅工场董事长兼CEO

特别提醒



行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



存量经济 VS 增量经济

增量经济

- 高增长
- 扩规模：搞大
- 所有人 “有饭吃”

存量经济

- 低/无/负增长
- 提质量：搞好
- 前三 “有活路”

效率 为王

新周期下的
企业经营策略

用 可 持 续 的 高 效 率， 创 造 可 持 续 的 高 盈 利

卫 哲 著

中信出版集团

“商业的本质，除了增长以外还有**效率**。没有效率的增长，不是慢性自杀，而是加速自杀。”

-嘉御资本董事长兼创始合伙人卫哲



每月甚至每周都有人效事故新闻冲上热搜

“产品卖不好，员工自己买”

中秋月饼销售目标没完成
强迫员工自讨腰包买月饼？

“上下不一致”

董事长：周六不加班，尊重员工时间
HR部门：遭到10分钟算迟到、迟到10分钟算旷工

“暴力裁员”

多部门原地解散，留下员工将自费上班
“自杀式”裁员失败，召回被裁员工

“高压工作”

高压出杯量指标下，情绪崩塌的咖啡师
3个人干5个人活拿4个人钱

“坐牢式上班”

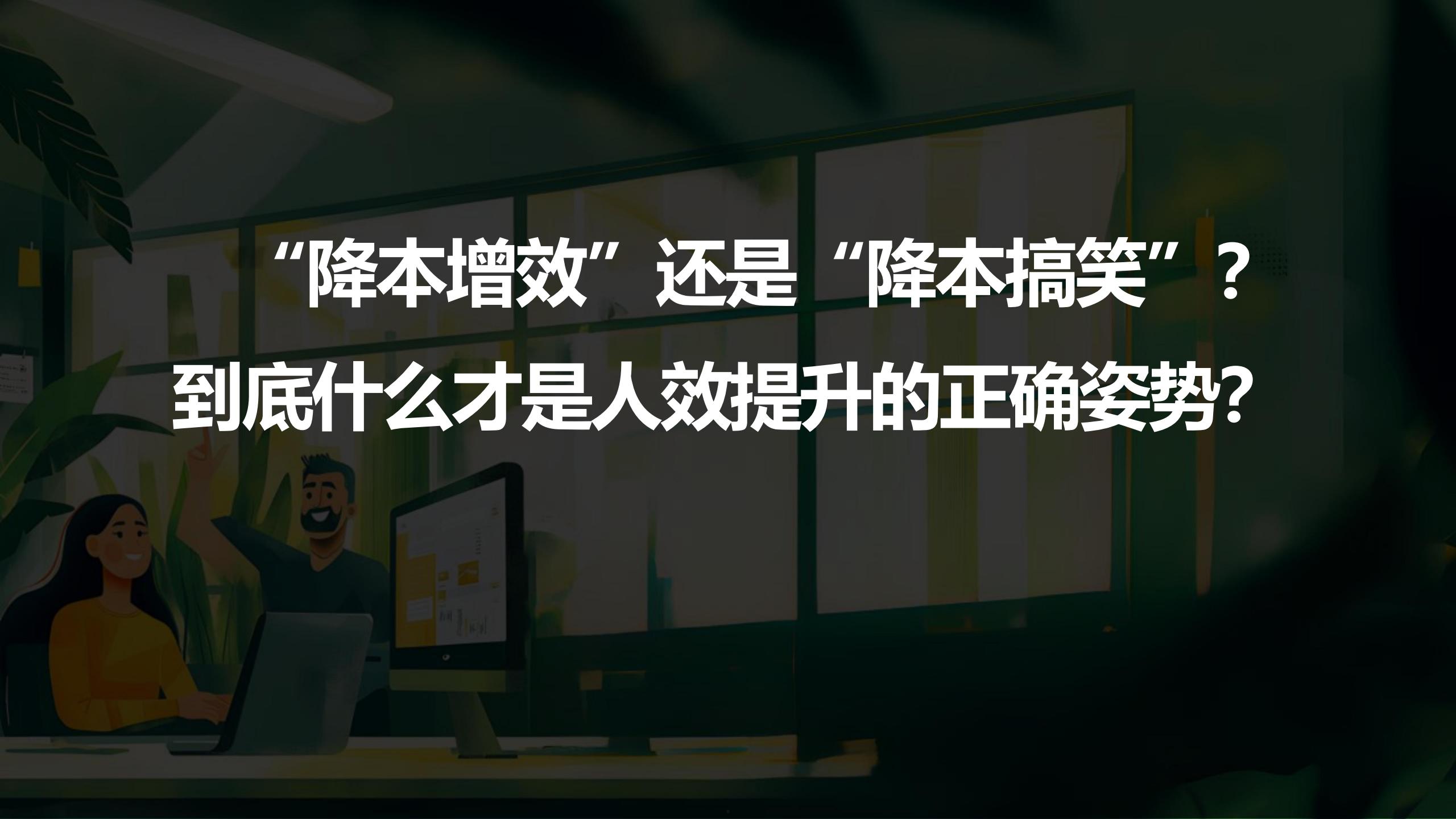
禁止员工用手机，吃饭必须在工位

“超时工作”

“896”工作制，奋斗100天
日均工时不低于11.5小时

“产业链内卷”

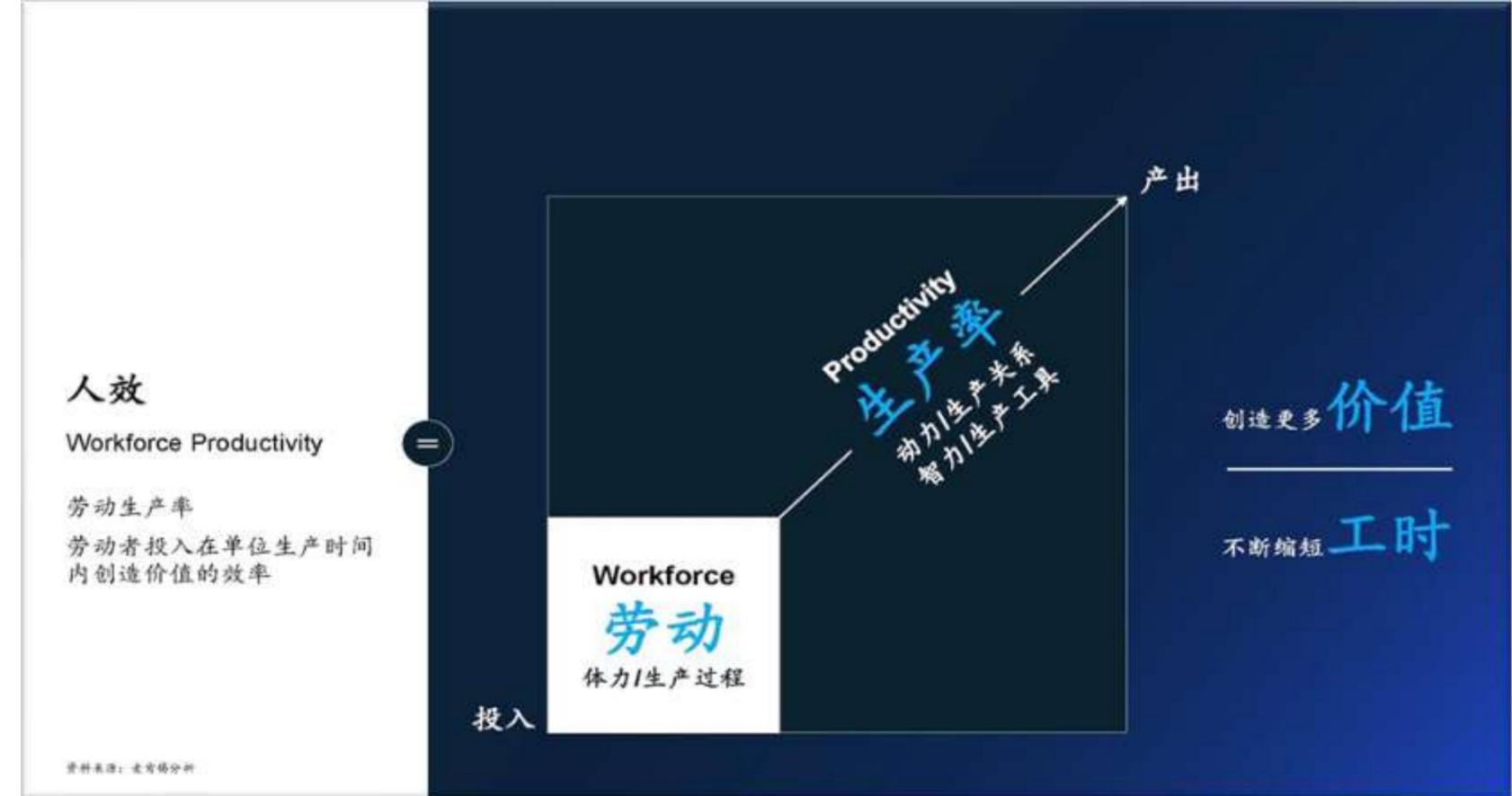
要求供应链降价10%



“降本增效”还是“降本搞笑”？
到底什么才是人效提升的正确姿势？

理解人效的概念，人效就是劳动生产率

- 人效本质上就是劳动生产率，即**劳动者在单位时间创造价值的效率**。
- 人效最简单的表达方式就是个除法公式。
- 从增长到人效，是一种观念的巨大转变，追求的是高质量的增长。



人效公式中，分母的进化

01 分母的进化



02 工时的进化

延长工时



缩短工时

工时缩短是必然趋势

客户不让加班

欧盟通过《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》

全面禁止在欧盟市场流通、供应或出口使用强迫劳动生产的产品。



国家不让加班

继四川绵阳5月24号当地商务局发布文件，明明白白鼓励“周五下午 + 周末”的2.5天休假模式后，又有全国10余个省市推出贯彻落实意见，明确提出鼓励有条件的地方和单位实行2.5天的休假模式。

最新消息 2.5天休假模式真的来了 #官方回应绵阳试行4.5...
阅读量1035.8万 讨论量2575 详情>
主持人：极目新闻 | 59家媒体发布

最新消息 #10多个省份鼓励实行2....
阅读量3995.5万 讨论量11万 详情>
主持人：极目新闻 | 74家媒体发布

公司不让加班



员工也不想加班



L 缩短工时给公司带来的效益价值

一个小时的故事

一家一万人规模的企业，每人每月节省一个小时的加班：

$$10,000 \times 1 \times 20 \times 1.5 \times 1.5 \times 12 = 5,400,000$$

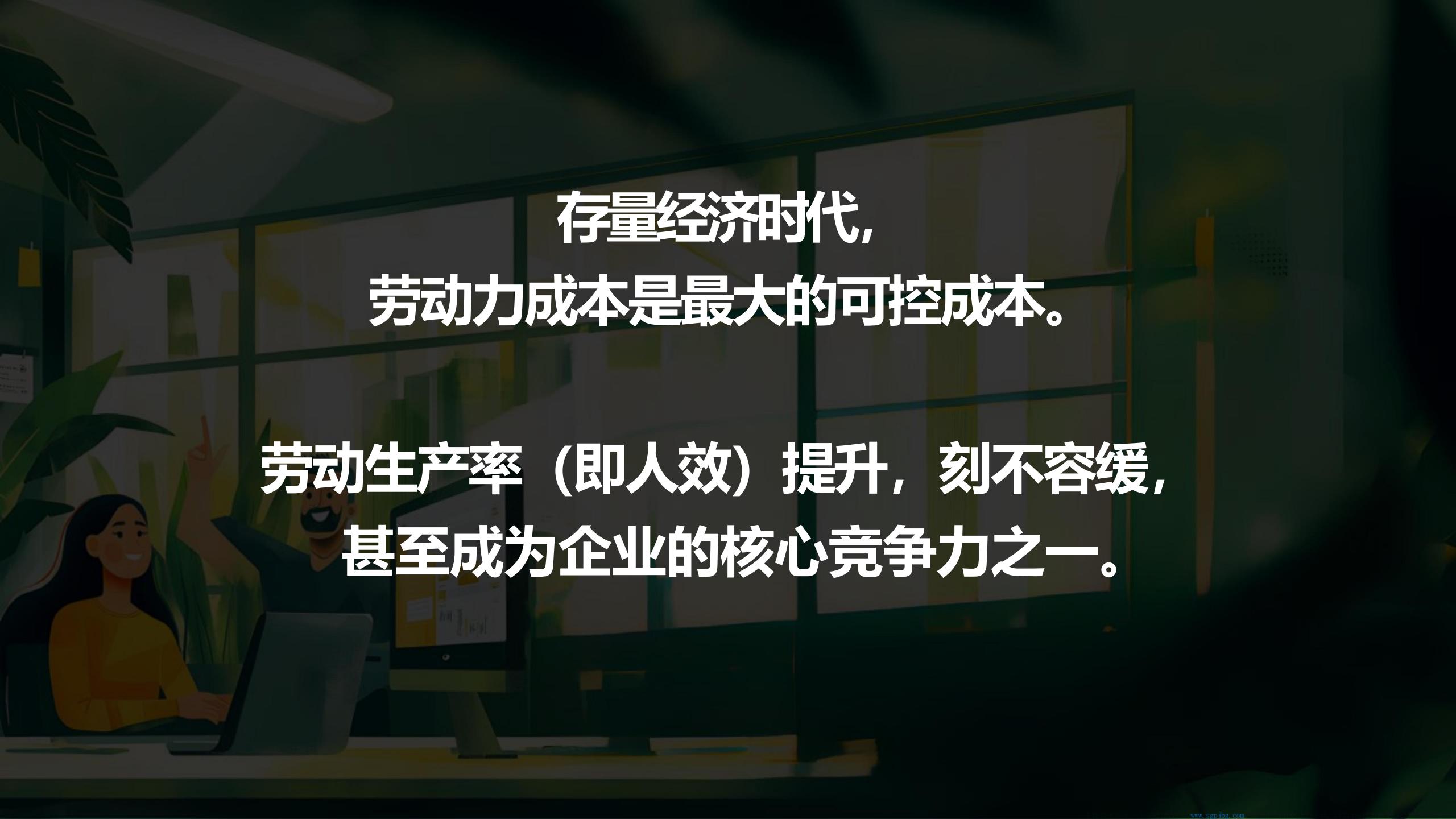
假设公司的净利润率为5%

那么相当于贡献了： $5,400,000 / 5\% = 108,000,000$

每月节省一个小时

VS
增加一个亿的销售收入

谁更容易？

A woman with long dark hair, wearing a yellow top, is sitting at a desk in an office. She is looking at a laptop screen. The office has large windows with a view of greenery outside. The lighting is bright, coming from the windows.

存量经济时代，
劳动力成本是最大的可控成本。

劳动生产率（即人效）提升，刻不容缓，
甚至成为企业的核心竞争力之一。

人效提升也没有那么难，小改变，大效益

“数对人头”

适合数字化早期阶段企业

通过数字化，
数对人头、发对工资，
杜绝跑冒滴漏

实时复杂考勤云

提效 0.5-3%

提效 2-10%

提效5-20%

“算对工时”

适合数字化相对成熟
精益管理初期的企业

基于工时的优化
让时间被有效记录、有效切片，并与财
务有效关联
真正提高时间利用率

劳动力账户
精益工时云

“用对工时”

适合数字化相对成熟
精益管理也相对成熟的企业

基于整个管理的优化，
让人的技能和岗位更匹配，激励更合理，
时间投入尽可能减少。

激励性薪酬云
技能发展云
高级/智能排班云

A modern office interior featuring large windows with a grid pattern, green plants, and two people working at desks. One person is on a laptop, and the other is looking at a computer monitor displaying a dashboard with various data points.

99%的公司，都有人效提升空间

提效第一步：数对人头，透明实时可追溯、充分保障合规



扪心自问，“数对人头”你能回答到第几题？

- 公司有多少人？
- 多少全职，多少兼职，多少自有员工，多少外包员工，各个部门组织分别有多少？
- 今天此时此刻在岗多少人？
- 各个部门/车间/门店在岗多少人？
- 在岗的这些人，多少正常上班，多少有异常？
- 员工目前的加班工时用了多少？额度还有多少？有多少超过了36小时的法定标准？

数对人头，就能立竿见影提效

盖雅 X 合景悠活

合景悠活 (辛勤项目)

排班、考勤处理、
算薪效率

均提升 **30%**

跑冒滴漏

减少
3924 小时/年

节约成本

340,000 元/年

项目 (5年)

投资
回报率 **40%**

盖雅 X 施耐德电气

施耐德

员工体验变革

24 家工厂

1万+ 员工

年考勤管理人工成本

节约 **40%** 以上

各工厂考勤人员工时

节约 **70%**

中国区工时合规成为

全球典范

盖雅 X 固德威

固德威

流程优化

系统优化
运转

90多种
规则

人效提升

8位 HR → **1位** HR | **1周** /月 → **2天** /月

节约成本 **1,000,000+**

员工自驱

无感考勤、体验丝滑

全球化布局，合规是生存底线，提效是竞争命脉

“相比之前的老系统，用了这个系统后，在中国大陆我们每年可以节省**13000小时**；在菲律宾每年可以节省**3000小时**。而且这个系统并不是简单地将旧系统的功能平移到新系统，而是优化了整个流程，对流程的优化起到了一些**颠覆性的作用**。”

——伊顿亚太区人力资源共享服务中心总监



伊顿菲律宾工厂举行盖雅系统上线庆祝活动

中国大陆 → 菲律宾 → 中国台湾 → 日本 → 韩国 → 马来西亚 → 越南

提效第二步：算对工时，让每一笔时间投入产出清晰可见

扪心自问，“算对工时”你能回答到第几题？

- 截至到今天，你们公司这个月已经花掉了多少工时？多少是正常工时？多少是加班工时？在不在预算范围内？
- 哪些车间/门店是在工时预算内的？哪些车间/门店超了预算？超了多少？是哪些员工超的？会影响多少订单和门店的毛利？
- 超的这些员工目前的加班额度还有多少？有多少超过了法定工时标准？
- 不同车间/门店投入的工时，产出了多少产量或销售额？消耗了多少薪酬成本？能否和业务结果和财务投入直接关联？
- 不同车间/门店基于不同活动投入的工时，有哪些工时效率是符合标准的？有哪些工时效率是低于标准的，又有哪些工时投入是浪费的、可以通过流程优化取消的？



从“车间-线体-工位”，大华如何激活人效？

生产一线人均产值三年年均上升11%，大华富阳工厂是如何减少人效分母？

工时切片

- 自有采集设备无感抓取工位级工时数据
- 按业务流切片：停机、换线、班内/班外、辅助等12类细分维度.....

人员分层

- 按技能等级分层（S0~S9不同技能等级）
- 柔性匹配生产需求，杜绝低效用工.....

“线体”到 “工位”

- AIoT平台实时关联「工时-产值-成本」数据，同步至管理者驾驶舱；
- 基于历史数据设定切片工时标准，识别瓶颈工序，优化工艺路线与设备效率。



算对工时，让每一笔时间投入产出清晰可见



高管视角

时均产量 时均销售额
时均薪酬成本 实际与计划差异分析.....

业务视角

排班出勤准确度 工时利用率
异常率 月均工时标准

HR视角

工时合规预警 考勤算薪人服比
员工体验和员工满意度

理解劳动者的时间：工作时间模型

某公司把员工工时做了细分：

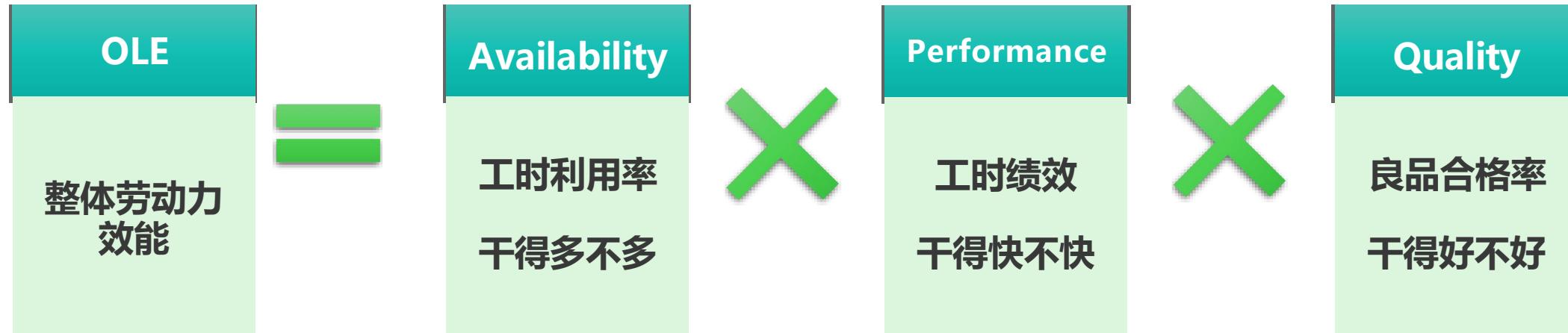
出勤时间	非生产活动时间		质检时间	工时实时掌控，实现精益制造
	直接作业时间	返工时间		
生产活动时间	非直接作业时间	会议		
		培训		
	其他非项目时间	5S管理		
		其他		



工时实时掌控，实现精益制造

评价劳动者的时间：OLE模型

整体劳动力效能 (Overall Labor Effectiveness, 简称OLE)



- 时间开动率 (availability) = 直接工时 / 出勤工时
- 工时绩效 (performance) = 实际产出 / 计划产出 = 实际产出 / (劳效标准 * 直接工时)
- 良品合格率 (quality) = 良品件数 / 制造总件数

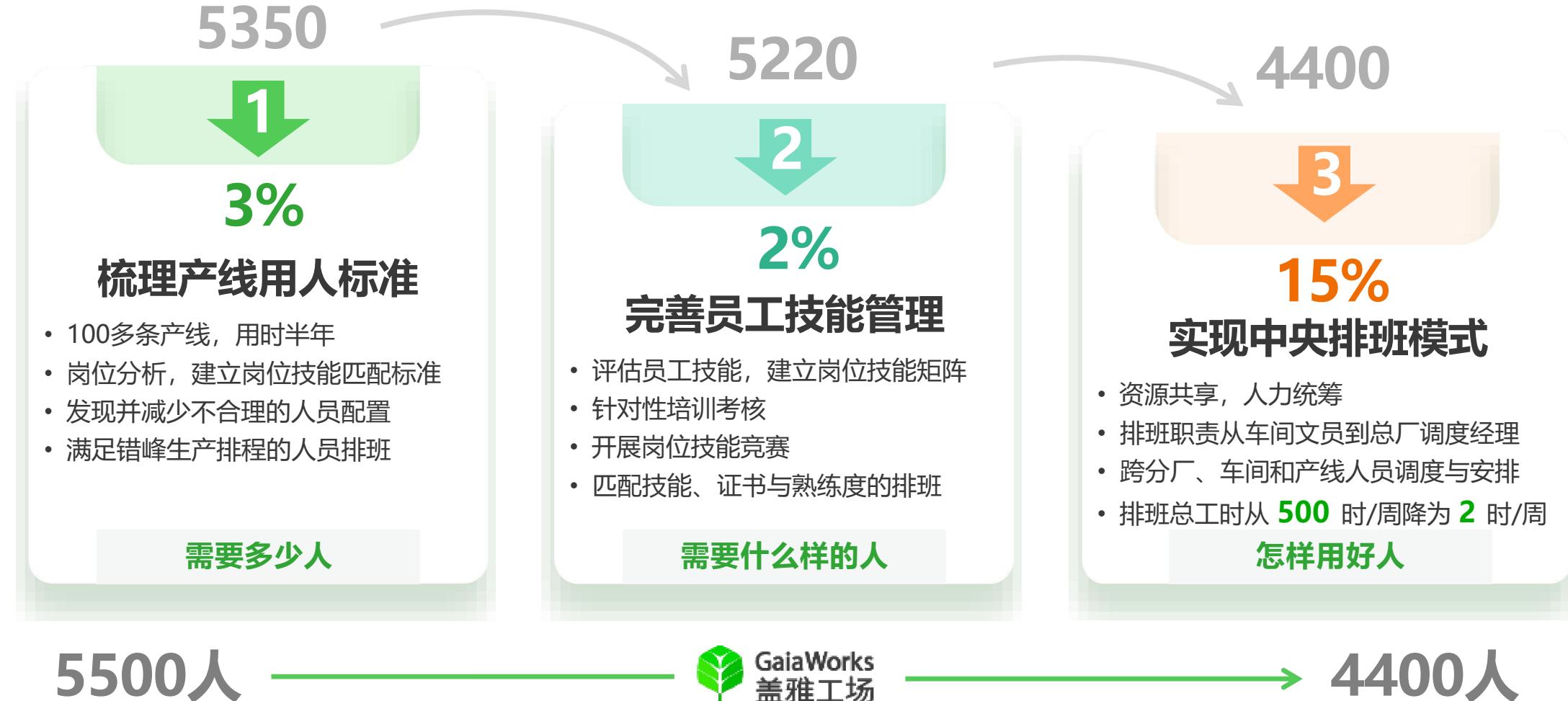
提效第三步：用对工时，真正转动“赋能增效”人效飞轮

扪心自问，“用对工时”你能做到哪一层？

- 你认为你们公司，因为员工错配，影响了多少人效？
- 你是否了解员工的技能发展情况？员工的技能是否可以匹配业务需求和生产计划？
- 员工是否愿意去发展更高的技能、更多的技能？
- 是否有“劣币驱逐良币”现象？优秀的员工能不能更有发展、赚得更多？不合格的员工能不能自动淘汰？
- 一线排班是否主要依赖一线管理者的能力和经验？这对一线管理者的要求高不高？占据他们的时间精力多不多？
- 不同工厂/车间/产线的人员能不能共享，波峰波谷的用工需求能不能通过内部调度解决？

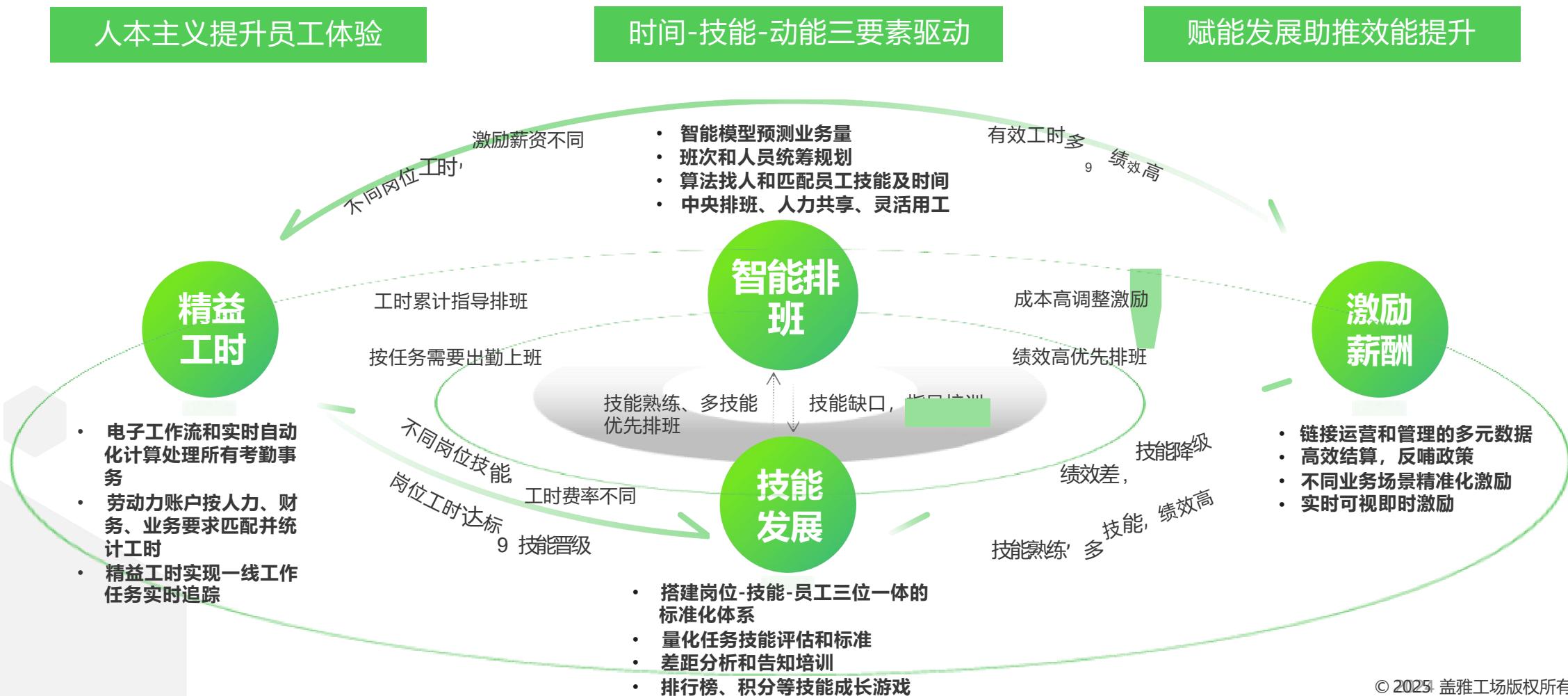


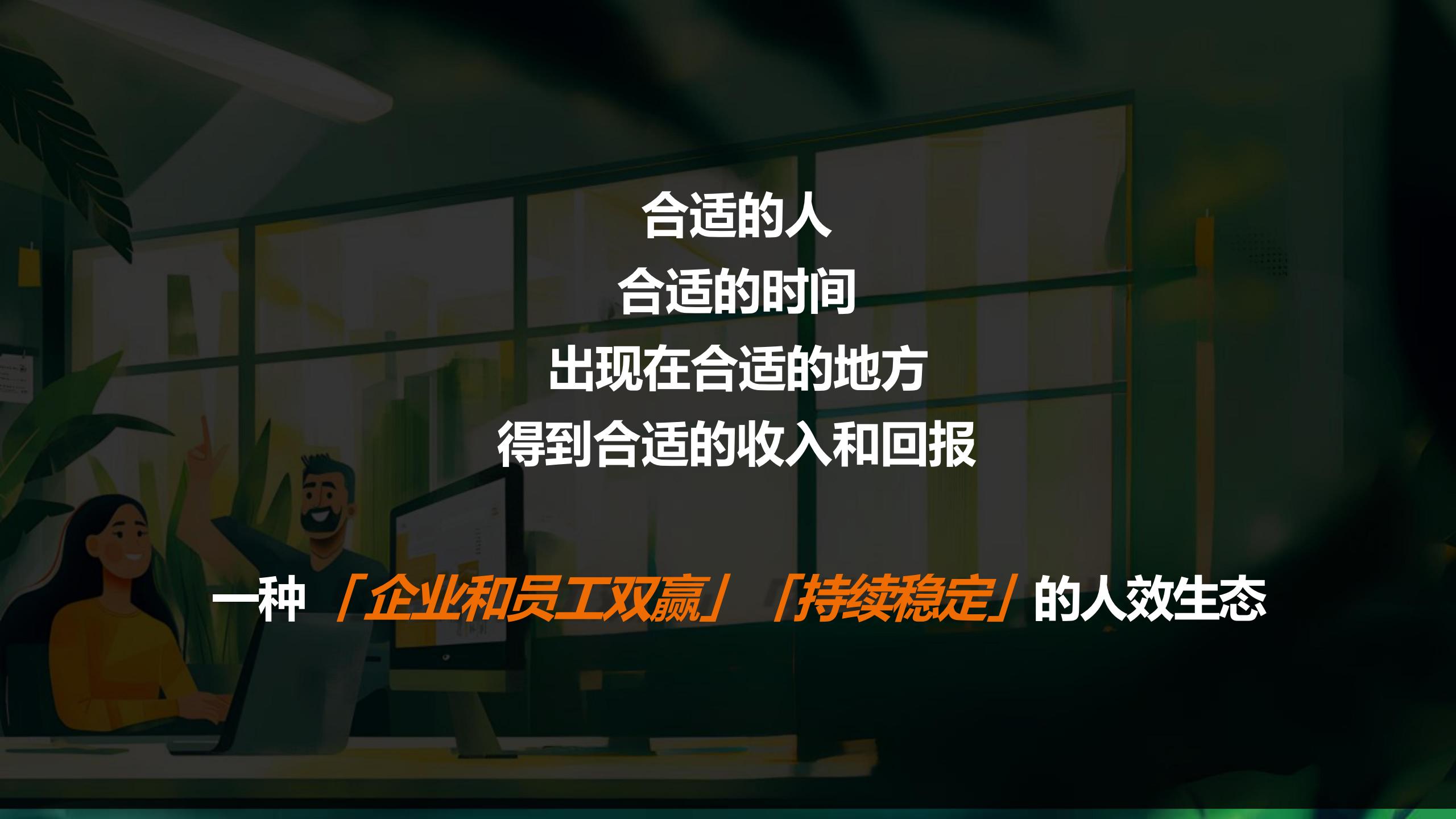
雀巢工厂的人效飞轮落地：智能排班实现20%人效提升



盖雅基于时间-技能-动能三要素的劳动力效能提升套件

通过智能化数字化技术手段，以奋斗者为本，不断激发劳动力时间、技能、动能，持续提升企业人效，让劳动力在自我实现中同时实现企业价值，为企业高质量发展注入不竭动力，迎接新质生产力时代的到来。





合适的人
合适的时间
出现在合适的地方
得到合适的收入和回报

一种「企业和员工双赢」「持续稳定」的人效生态

人效管理的终极目标

100人干150个人的活，拿130个人的工资

工作产出不变，但投入的总成本减少。——效益提升 降本

工作产出不变，但投入的人减少。——效率提升 提效

每个人拿到更高的工资和回报。——动能提升 增能

行业细分：四大行业群，60+细分行业，优势行业前十覆盖率达6成以上



欢迎索取：

《人效九宫格2.0：劳动力效能提升指引白皮书》
全网下载量50万+



个人微信

人效数字化，就来找盖雅
劳动力管理，盖雅搞得定



AI AGENT PLATFORM FOR HUMAN RESOURCE APPLICATIONS

AI赋能人力资源应用场景

易路人力资源科技

2025/09

HUMAN + AGENT

微软31,000份全球问卷探查企业未来形态：智能体至关重要！



2025： The Year the Frontier Firm Is Born



31,000 份问卷 覆盖 31 国家 | LinkedIn 市场动态数据 | Microsoft 365 数万亿用户实际工作行为数据

The data and insights point to the emergence of an entirely new organization, a **Frontier Firm** that looks markedly different from those we know today. Structured around on-demand intelligence and powered by “hybrid” teams of humans + agents, these companies scale rapidly, operate with agility, and generate value faster.

调研数据表明，一种全新的企业形态正在崛起——前沿企业。它们围绕按需智能构建，由**人机混合团队**驱动，能够**快速扩张、灵活运营、高效创值**，与当今企业截然不同

Frontier Firms are proving what's possible—defined by five traits that set them apart: org-wide AI deployment, advanced AI maturity, current agent use, projected agent use, and a belief that agents are key to realizing ROI on AI.

前沿企业正用实力证明可能性——它们以五大特征脱颖而出：**AI全面部署、AI高度成熟、当前已应用智能体、已规划未来智能体**，以及**坚信智能体是实现AI投资回报的关键**。

关于 <前沿企业> 的4大发现

*此次31000份问卷中包含9037位高管，其中844位所工作的企业符合微软对于“前沿企业”的标准设定

71 %

71%的前沿企业管理层员工表示企业处于蓬勃发
展状态* (全球平均值为39%)

55 %

55%的前沿企业员工表示可以承担更多工作量*
(全球平均值为25%)

93 %

93%的前沿企业管理层员工对未来职业发展持
乐观态度* (全球平均值为80%)

21 %

21%的前沿企业管理层员工担心未来工作会被AI
取代* (全球平均值为43%)

source : Microsoft Work Trend Index Annual Report <2025: The year the Frontier Firm is born>

易路基于大模型技术的智能体平台管理产品探索之路



易路 iBuilder 已成功助力300+客户落地AI HR战略



企业人力资源全业务流程



小易数智员工家族，前来报道！



人才顾问 川普



寻才专家 大力



面试助手 阿宝



小易同学



入职精灵 小路



薪酬专员 诺诺



福利助手 小飞



你好，我是易路的小易同学，很高兴认识你，同时我也把我们易路iBuilder家族的数智同事介绍给你
我们会帮助你一起去完成业务上的各种事情：

帮你处理业务、帮你分析数据报告、给你提出建议、按照你的指令执行工作流程，等等

我们24小时×7随时待命，你只要说出你的指令，其他交给我们来完成就行

期待合作愉快！

扫码体验



让AI生产力发挥到极致，企业部署智能体机器人的效益



机器人员工类别	场景&功能	应用人群	人工处理	机器人处理	使用率
招聘	雇主品牌	招聘专员	1天	5分钟	每季度
	自动给候选人推荐职位	招聘专员	数小时	1分钟	每天
	职位发布内容完善和建议	用人经理	1小时	十几秒	每周期
	简历内容完善和建议	候选人	数小时	十几秒	每周期
	自动给HR推简历	招聘专员	半天	几分钟且持续	每天
	简历解析增强	招聘专员	半天	几秒钟且持续	每天
	面试准备和面试问题建议	用人经理	1小时	几分钟	每周期
	简历和职位匹配度分析	招聘专员	人工消耗严重	效率提升5倍	每天
	AI面试	用人经理	1-2小时	5分钟	每天
	电话外呼	招聘专员	人工消耗严重	效率提升20倍	每天
	应答候选人线上提出的问题	招聘专员	人工消耗严重	效率提升20倍	每天
薪酬	预入职	招聘专员	数小时	5分钟	每天
	新招岗位或晋升定岗定薪	薪酬专员	半天	1分钟	每周期
	解答员工薪资到账问题	HRBP	人工消耗严重	3分钟	每月发薪日
	薪酬计算过程和结果校验	薪酬专员	半天-数天	5分钟	每月
	薪酬诊断及优化建议	薪酬专员	长期	实时	每周期
	薪酬发放数据和银行流水核对	财务专员	半天-1天	1分钟	每月发薪日
	薪酬预测与预算管理	薪酬专员	长期	及时	每周期
绩效	绩效目标制定辅导	绩效专员	1小时/每人	1分钟	每周期
	1on1面谈辅导	用人经理	1小时/每人	1分钟	每周期
	绩效奖惩答疑	绩效专员	1小时/每人	1分钟	每个月
人才发展	人岗匹配, 人才比对, 人才搜索	组织发展专员	人工判断存在偏见	1分钟	不定期
	继任者筛选	组织发展专员	人工判断存在偏见	1分钟	不定期
	个人发展建议和优化	组织发展专员	1小时	1分钟	不定期
	培训建议、辅导和监督	培训专员	半天	1分钟	不定期
咨询&工单	政策、制度、假勤答疑	SSC HR	10分钟	1分钟	每天
	员工投诉受理	SSC HR	10分钟	1分钟	每天

iBuilder 招聘场景：16项原生AI功能，贯穿企业招聘全流程



AI岗位画像

AI全网人才搜寻

Call Bot约面试

AI面试官面试

AI生成面试报告

AI辅助定岗定薪

The collage illustrates the following AI-powered recruitment scenarios:

- AI岗位画像 (AI Job Profile):** Shows the creation and management of job profiles, including detailed descriptions and filters.
- AI全网人才搜寻 (AI Full Network Talent Search):** Displays a search interface for finding talents across the internet, showing results like "海外销售副总裁" (Overseas Sales Vice President).
- Call Bot约面试 (Call Bot Scheduling Interviews):** A screenshot of a scheduling interface where a user is booking an interview with a candidate named "王芝锐". It shows the interviewee's full history and current status.
- AI面试官面试 (AI Interviewer Interview):** A detailed view of an interview session with a candidate named "黄黄杰". It includes a transcript of the conversation, performance evaluation, and notes.
- AI生成面试报告 (AI Generate Interview Report):** A report generated by AI summarizing the interview with "黄黄杰", including key points and conclusions.
- AI辅助定岗定薪 (AI Assist Staffing and Compensation):** A compensation planning interface where a user is setting up a new salary item for a manager named "黄黄杰". It shows salary details, deduction ratios, and historical data.



人才薪酬



人才地图



人才洞察



JD生成



招聘数字人



AI职位推荐



招募投流



寻才机器人



外呼机器人



简历对比



招聘机器人



人才标签



AI沟通建议



AI视频面试



面试辅助



面试报告

iBuilder 招聘独特价值：AI人才标签，精准筛选/打分，建立企业人才pipeline



The screenshot shows the 'Labeling Library' section of the iBuilder platform. It includes a search bar for 'Label Name' and a color-coded circular icon for 'Matching Conditions'. Below are filters for 'Position' (e.g., Data Engineer, Big Data Researcher), 'Company' (e.g., JD.com, Alibaba), 'School' (e.g., Tsinghua University, Peking University), 'City' (e.g., Beijing, Shanghai), 'Education Level' (e.g., Bachelor's, Master's), and 'Salary' (e.g., 0-10000 RMB). A preview pane on the right shows a resume summary for a 'SS ENGINEER' candidate from Semiconductor Technology.

The screenshot shows the 'Personality AI Rating' and 'AI Matching Details' sections. The AI Rating chart shows scores for Business Interview (None), Recruiter Interview (None), Assessment (2.2/4), Candidate Engagement (1.6/4), and AI Matching (2.68/4). The AI Matching Details table provides numerical scores for Working Experience (3.4/4), Skills (1.76/4), Industry (0/4), and Education (0.4/4).

01. 人才库标签:

对企业人才库中的全部候选人简历进行标签分类化管理;

02. 个性化标签:

可以根据企业业务场景需求，如职位/学历/技能/行业/工作年限等进行个性化标签;

03. 精准识别:

通过AI技术对投递简历进行精准的识别，分类更精确;

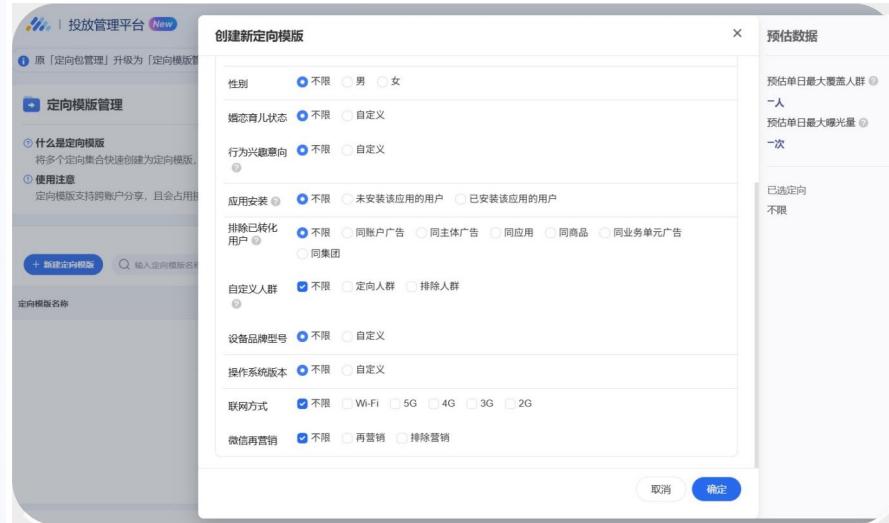
04. 多样化支持:

支持中英文简历识别;

05. 自动化评分:

可以基于标签对候选人进行筛选，自动打分等操作。

iBuilder 招聘独特价值：基于AI算法模型的招聘，精准辐射、有的放矢



算法模型解析最佳人选标签，信息流精准投放触达



更快的速度

更低的成本

更准的选人

更好的用人

Why 易路人才薪酬专家Agent：大数据+专业Know-how+AI



- 😔 通用型AI工具的薪酬方案设计能力偏弱的原因：
1. 没有专业的know-how
 2. 缺乏精准的信息源和数据

◎ 易路薪酬方案Agent将：1、专业的方法论；2、精准的信息源和数据；3、Agentic(自主) Agent三者相结合。

让专业赋能智能，让数据消除幻觉。重塑企业薪酬管理新范式



易路iBuilder 入职精灵：千人千面、有温度的入职体验



● 数字人提升员工体验案例



一张照片生成高管数字人视频迎新



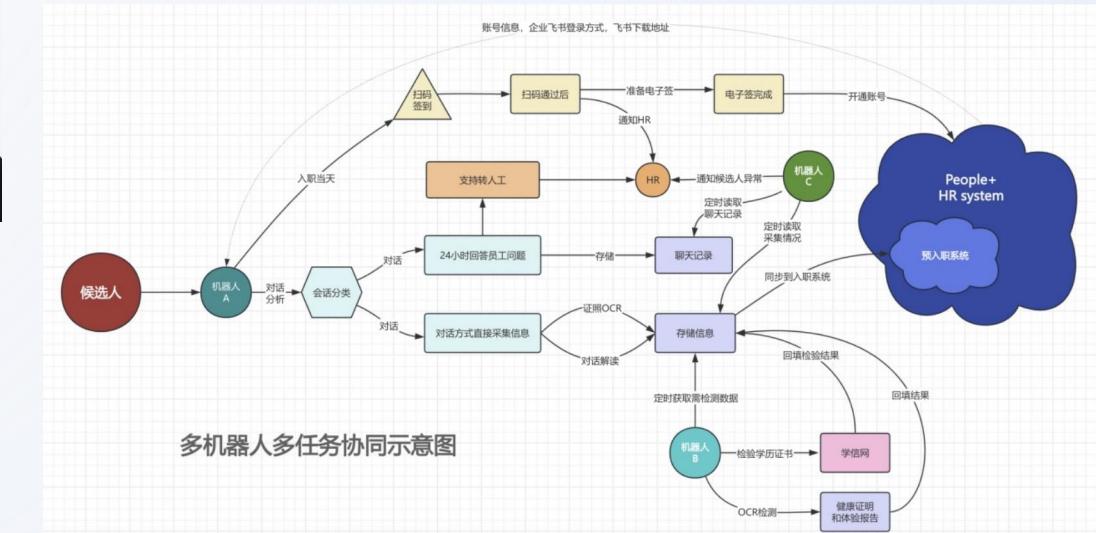
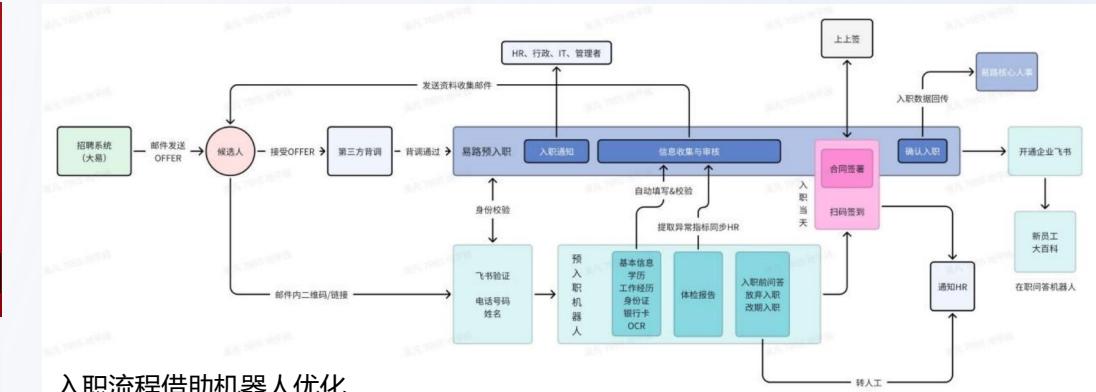
扫码查看入职
精灵介绍视频

● 入职照片AI统一快速处理案例

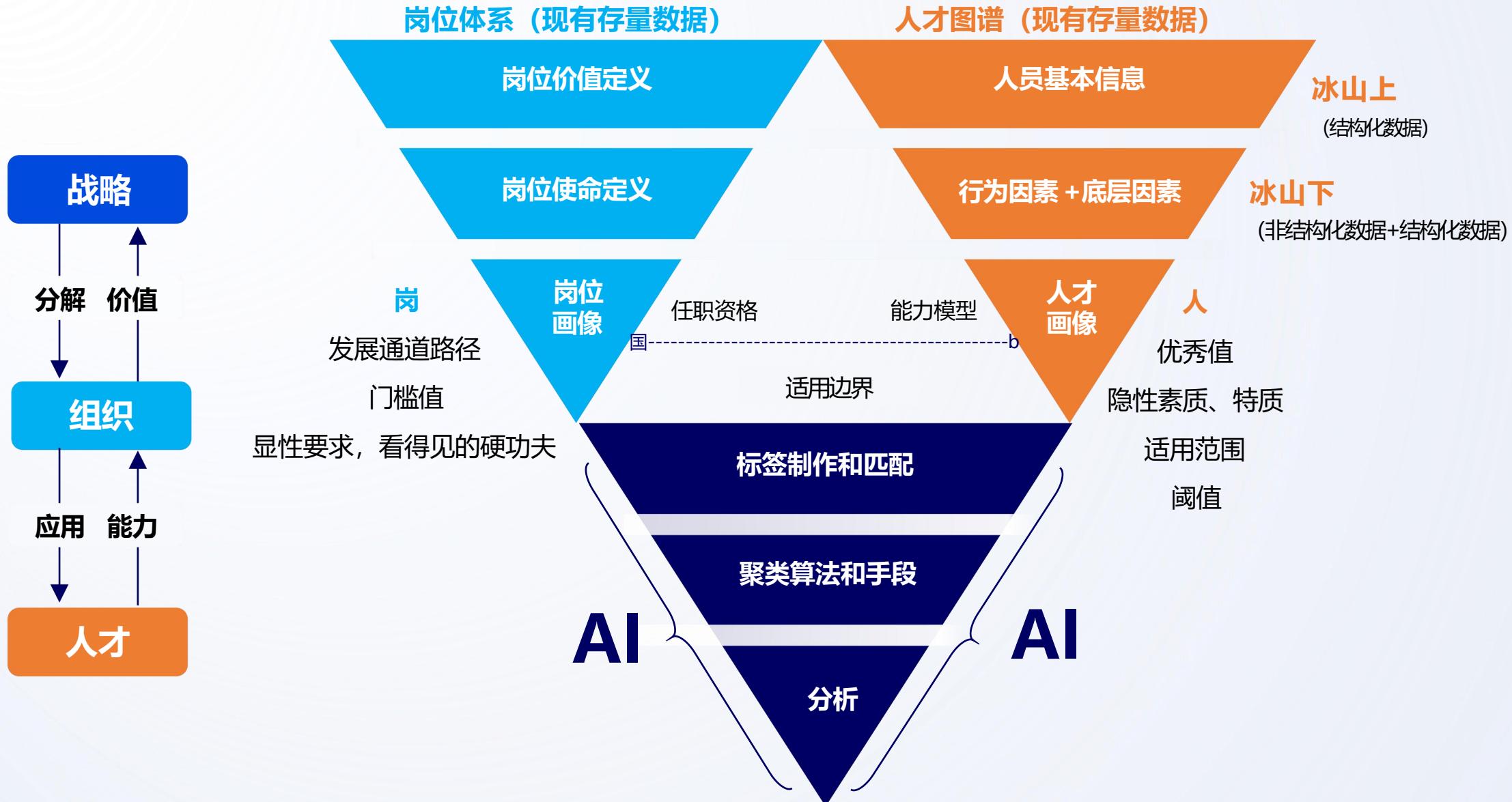


案例要求：正面浅色底 (#f9f9f9)，肩部位置、头部大小统一，略加美颜，处理结果100%通过门禁人脸识别。

● 多智能体协同优化入职流程案例



易路iBuilder 人岗匹配：穿透数据迷雾，精准落地人才战略



iBuilder 人岗匹配独特价值：专家+算法打造企业管理特色的360°人才画像



特色分析

根据专家咨询成果，将企业人才发展管理和人才洞察特点训练到机器人，融入到机器人的深度思考思维链中，并形成有针对性的分析人才和岗位洞察解读

帮我找出副课名单，职级，该岗位在岗年资，绩效评级，是否有机会晋升课长

人才匹配助手

已深度思考 ^

根据MCP数据集中的岗位信息，“传统营销副课长”岗位的任职要求包含：年龄28岁以上、大专学历、5年以上快消行业经验、2年以上团队管理经验。结合员工信息和晋升规则分析如下：

副课长名单及晋升潜力分析

员工姓名 (链接)	性别	职级	在岗年资	2022绩效	2023绩效	2024绩效	最近惩处记录	晋升潜力
朱一伟	男	19	0.38年	C	B+	B+	无	需关注（存在2019年历史惩处）
王一轩	男	19	1.0年	B+	B+	B	无	观察期（近2年绩效未达B+）

晋升路径要求对比

关键发现

- 朱一伟（洛阳乳饮营销部许昌营销课）：
 - 优势：2024年绩效回升至B+，具备中级营销员资质
 - 劣势：2019年存在警告/小过惩处记录（联络单号20190701）
- 王一轩（安阳乳饮营销部安阳营销课）：
 - 优势：团队建设指标优异（24年流动率4.63%）
 - 劣势：近2年绩效呈现B+→B下滑趋势

培养建议

- 优先安排参加《中层管理者领导力训练营》（课程代码：MGT-2025Q2）
- 建议朱一伟参与跨区域轮岗（鲁东大区通路企划课）
- 王一轩需在Q3达成营收增长率≥15%的挑战目标

数据来源：员工信息表（编号20、25）、岗位信息表（传统营销副课长）

请输入您想查询的问题

深度思考 R1

钱钱 (13020286)
中原区资源共享部 | 资源共享部部主管

基本信息

姓名 钱钱	性别 男	年龄 37
学历 本科	毕业院校 河南农业大学	专业 中药学
司龄 15年	部门 中原区资源共享部	岗位 资源共享部部主管
职级 23	专业技术能级 互联网市场营销师	汇报上级 蒋平一

基本标签

- 互联网市场营销师
- 大专
- 已婚
- 龙
- 医学
- 河南孟州
- 汉族
- 销售
- 学士学位
- 群众
- 单孩

核心标签

稳定性高
项目管理人才
管理型人才
惩处
02
互联网市场营销师
A绩效
自动化
精英训练营
学士
部级
中级职称

特色呈现

根据企业的人才洞察习惯，配置出一套具有企业管理特色和人才特色的360度全景人才画像，并且使用这套可视化的画像贯穿在所有AI人才分析的过程中

简单易用：1分钟创建数字员工，即可规范上岗



第一步：招聘/入职

The screenshot shows the 'AI Recruitment/Onboarding' interface. On the left, a sidebar lists steps: 1. Create Employee Card, 2. Knowledge Repository, 3. Skill Expansion, 4. Auxiliary Functions. The main area displays the 'Employee Card Information' section, which includes fields for Headshot, Name (易小路), Foundation Model (DEEPEEK R1), Work Number (BOT_EROAD12345678), and Self-introduction (请输入). To the right, there's a preview of the digital employee card for '小易同学' (BOT_EROAD12345678) with a QR code. Below the card is a message from the digital employee: '你好，我是你的贴心小助手，有什么可以帮助你的吗？'. At the bottom, there's a search bar: '请输入您想深入查询的问题'.

第二步：岗前培训

The screenshot shows the 'Pre-job Training' interface. On the left, a sidebar shows 'Recent Use' and 'Knowledge Repository' sections. The main area displays a tree view of knowledge bases: '全部知识库' (All Knowledge Base) containing '技术支持团队知识库' (Technical Support Team Knowledge Base) with 'CSCP+问答知识库' (CSCP+Q&A Knowledge Base), '预入职知识库' (Pre-onboarding Knowledge Base) with '预入职' (Pre-onboarding), and 'CSC' with '产品通用知识' (Product General Knowledge), '客户专属知识' (Customer Exclusive Knowledge), and '调试知识库' (Debugging Knowledge Base). A modal window titled 'Select New Knowledge Document Type' is open, showing options for 'Blank Knowledge Document' (空白知识文档) and file formats like 'TXT' and 'DOC'.

第三步：规范上岗

The screenshot shows the 'Standardized Onboarding' interface. On the left, a sidebar shows 'Market Materials' and 'Knowledge Repository' sections. The main area displays a table of market materials, including columns for Name, Training Mode, Data Volume, Last Update Time, Status, and Effectiveness Status. Examples of documents listed include '出海相关' (Overseas-related), '0115-全球化落地方案' (Globalization Implementation Plan), '0115-2025出海布局价值三环之合报&成本&...' (Global Layout Value Three Rings Integration Report & Cost), '合规篇.pptx' (Compliance Chapter.pptx), '0522易路全球人力资源解决方案.pdf' (EasyRoad Global Human Resource Solution.pdf), '易路企业出海解决方案12.20.pdf' (EasyRoad Enterprise Overseas Solution 12.20.pdf), 'SGETCCC国际派遣员工手册2024V1.0.pdf' (SGETCCC International Dispatch Employee Handbook 2024V1.0.pdf), '营商环境报告-TMF_GBD2023_Chinese_final...' (Business Environment Report-TMF_GBD2023_Chinese_final...), '0522企业出海的人力资源挑战和应对策略.pdf' (Enterprise Overseas Human Resource Challenges and Response Strategies.pdf), '818 AIGG时代下出海服务体验及案例分享-易...' (818 AIGG Era Undersea Service Experience and Case Study Sharing-Easy...), and '0522企业出海的人才布局和跨文化沟通.pdf' (Enterprise Overseas Talent Layout and Cross-Cultural Communication.pdf).

让每一个业务人员都可以创建自己的数字助手

Demo

持续优化：后台查看数字员工表现，并根据反馈持续优化



仪表板

顶部意图

对话列表

设置

搜索菜单

2024.01.10 — 2024.02.10

10000 接待数 10000 会话数 90% ↑ 接待数环比 10% ↓ 会话数环比

对话分析

统计业务对话分类

首次会话时间 最后一次会话 用户首次对话内容 对话总数 用户反馈 自定义反馈 标注答案数量

首次会话时间	最后一次会话	用户首次对话内容	对话总数	用户反馈	自定义反馈	标注答案数量
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	深圳的落户政策是啥	34	34 34 34	-	34
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	育儿假申请需要什么条件	55	55 55 55	-	55
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	如何申请年假	45	45 45 45	-	45
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	如何申请差旅报销	56	56 56 56	-	56
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	如何查询公积金账户	77	77 77 77	-	77
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	公司的佣金是怎么计算的	112	112 112 112	-	112
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	怎么销假	13	13 13 13	-	13
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	深圳的工伤政策是什么	25	25 25 25	-	25
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	查询一下工资单明细	14	14 14 14	-	14
2024.3.29 18:34	2024.3.29 18:34	如何申请公司的特殊政策	54	54 54 54	-	54

共 800 条数据

访问入口统计

监控各个渠道入口流量

PC 移动端

敏感词

违禁词统计

知识点满意度

知识点回答反馈

公司员工对话共 44 次，其中

关键词

关键词热力图

Demo

助力全球领先工业设备企业实现敏捷的市场人才战略洞察



客户背景

ABB在全球工业设备领域占据领先地位，业务涵盖 robotics、电力自动化、工业电机等核心板块。其采购部门负责全球供应链管理，需应对快速变化的市场环境与人才竞争。

面临挑战

- 竞品招聘动态难以追踪：作为行业领先企业，ABB需时刻保持对行业动态的高度敏锐，尤其是竞品的人才及业务布局，但传统调研周期长、数据维度缺失多，企业无法高效获取竞品招聘动态，导致人才布局滞后；
- 多领域竞品分析效率低：企业需为不同业务线（如新能源设备采购、智能制造设备采购）定制化竞品招聘报告，但人工收集数据耗时且易遗漏关键信息。

项目价值

- 竞品招聘策略预判能力提升：针对不同业务领域（如新能源设备采购、工业机器人零部件采购），竞品招聘动态分析Agent实时生成竞品招聘趋势报告，提前识别竞品在技术采购、本地化供应链岗位的扩招计划，辅助企业调整人才储备策略；
- 多领域竞品分析效率低：结合工业设备、智能制造、能源设备等多行业薪酬数据，为采购岗位制定差异化薪酬策略，解决传统报告行业分类模糊、数据滞后的问题。

合作产品/服务：市场薪酬数据Agent、竞品招聘动态分析Agent、职位薪酬报告
关键词：实时监测对标企业招聘动态



为全球领先工业制造商打造一站式智能招聘平台



客户背景

丹佛斯公司是丹麦最大的工业企业，也是世界范围内舒适控制器、制冷和空调控制器、精密机械、电子元件及智慧型机电装置领域中处世界领先地位的制造商。丹佛斯在四大洲拥有工厂，100多个国家设有子公司和代表处，共有20,000多位职员。其全世界的年销售额达20亿美元。

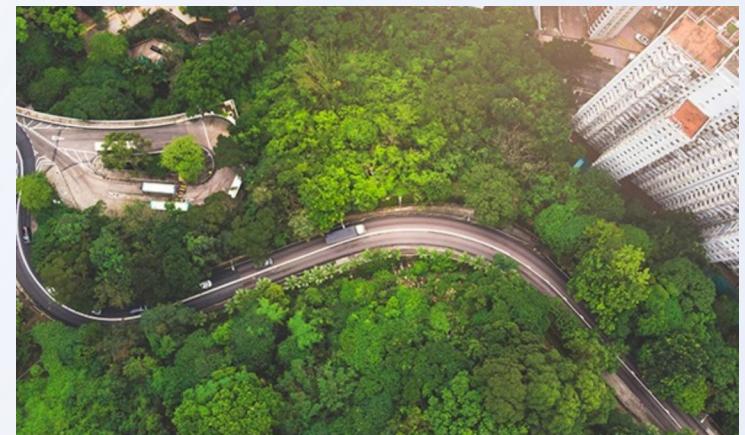
面临挑战

- **蓝领招聘需求量大，传统招聘方式效率低：**作为全球知名工业制造企业，丹佛斯上海存在大量蓝领招聘需求，传统的招聘网站多以白领候选人为主，招聘效率有待提升；
- **持续建立内外雇主品牌的需求：**丹佛斯自进入中国市场以来，致力于持续的雇主品牌建设，以提升招聘效率、持续为企业吸引优秀人才、建立以人才为核心的竞争力，但雇主品牌建设需耗费大量人力、物力以及源源不断的投入，对丹佛斯HR部门来说是一项巨大的挑战。

合作产品/服务：微信招聘平台、Sourcing 平台、招聘机器人、HRSSC ChatBot、积分活动、微信运营服务、SF接口集成
关键词：一站式智能招聘产品及服务

项目价值

- **微信招聘平台，精准触达候选人：**基于企业微信公众号搭建了移动端招聘平台，可实现对候选人的精准触达和持续影响，候选人也可通过微信公众平台随时浏览岗位信息，实现一键投递，便捷高效；
- **微信运营，持续打造雇主品牌：**通过图谱（易路）的微信持续运营服务，传递企业文化、理念及环境等信息，实现了与（潜在）候选人的持续沟通，塑造了坚实的雇主品牌；
- **AI机器人7*24在线服务候选人及员工：**AI招聘机器人7*24在线回复候选人疑问，同时企业内部员工通过HRSSC机器人解答业务疑问，候选人及员工的体验得到优化。



面临挑战

- **自研业务Agent效果不及预期：**该客户内部技术及IT能力很强，基于大模型自研并搭建了多个针对HR工作流中各业务场景的智能体应用，但是因行业know-how及海量数据缺乏，业务使用体验不佳，面临高投入、低回报的困境；
- **业态多招聘需求多样，无法快速精准锁定人才：**客户为集团型企业，业态多且各业态相互独立，人才需求各异分散在不同行业，HR面对多样化业务需求无法快速收集、归拢并形成人才分析报告；
- **新业务线抢人难：**新增业务线所需人才竞争激烈，在抢人大战中因对竞品招聘策略了解不足而时常被动。

客户背景

该企业是一家覆盖智能家居、新能源及工业技术、智能建筑科技、机器人与自动化、健康医疗、智慧物流等业务的全球化科技集团，过去五年研发资金超600亿元，形成多知名品牌矩阵组合，每年为全球超过5亿用户，各领域的重要客户与战略合作伙伴提供满意的产品和服务。在全球拥有400余家子公司、近40个研发中心和44个主要制造基地，业务覆盖200多个国家和地区。

项目价值

- **基于MCP的安全交付，数据+行业know-how：**通过MCP Server形式为客户提供从业务场景出发所需要的海量结构化人才薪酬、HR指标数据供给大模型分析，满足业务需求的同时确保内部不出域，安全有保障；
- **专业方法论融入模型训练，将企业内外人才及薪资标准拉齐：**通过全球领先薪酬体系搭建、设计咨询公司知识体系的Agent应用，协助企业完成内外部数据对齐，精准评估内部人才价值，落地人才战略；
- **实时洞悉竞对招聘策略，破解抢人难题：**通过竞品招聘动态分析Agent，以问答的形式实时查看行业招聘动态及竞品招聘策略，更好的找到、定位人才，招聘成功率大幅提升。

合作产品/服务：市场薪酬数据Agent、竞品招聘动态分析Agent、行业薪酬数据报告、职位薪酬报告

关键词：“AI+大数据”实时洞察分析



AI HR双轮驱动，为全球文旅巨头注入创新活力



FOSUN Holiday
复星旅文

客户背景

复星文化旅游集团（简称“复星旅文”）是全球领先的综合性旅游休闲度假集团之一。

集团旗下品牌及产品包括在全球运营60余座度假村的精致“一价全包”度假的全球领导者地中海俱乐部，一站式海洋主题的高端综合度假目的地三亚·亚特兰蒂斯，一站式国际旅游休闲度假目的地太仓阿尔卑斯国际度假区与丽江地中海国际度假区等。

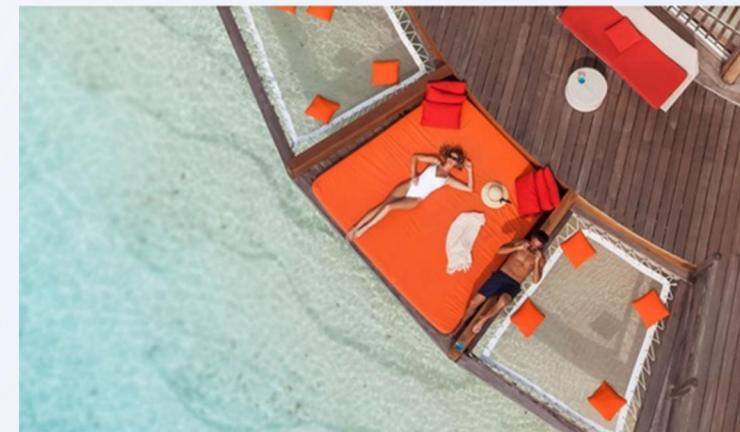
面临挑战

- 在消费升级与体验经济的双重浪潮下，文旅行业正迎来智能化转型的关键拐点。2025年，复星旅文宣布成立AI Lab（人工智能创新中心），专注于推动人工智能科技在旅游度假领域的应用、创新及落地。
- 复星旅文全面拥抱AI的决心之坚，不仅落实到旅游度假行业智能化转型方面，同时，人才作为企业战略推动与业务发展的主要阵地，复星旅文也积极寻求人力资源数智化变革的锚点，致力于将AI技术融入人力资源管理的全场景，重构未来生产方式。

**合作产品/服务：招聘管理、核心人事、薪酬个税管理、社保公积金、考勤管理、佣金管理等模块的一站式系统平台建设与AI赋能
关键词：AI HR全场景**

项目价值

- **扩增量：精准寻才、构筑人才蓄水池：**通过AI与招聘策略结合，复兴旅文实现从吸引、筛选到入职全流程数智化，建立智能标签库与自动化工具提升人岗匹配效率。打通AI面试、预入职等环节，缩短人才引进路径；
- **稳存量：智慧管控、触发人效最优解：**将HR基础工作线上化，支持集团化人事数据管理、薪酬核算自动化，提升运营效率，考勤排班高度智能、一键算税报税；员工自助平台强化互动与反馈，优化职场体验；
- **优向量：以数为先，强化AI+HR决策：**AI深度整合业务场景，生成多维度数据报表（如人力成本/运营指标），驱动管理决策；推动企业从经验管理向数据智能管理升级。



为国内头部智驾企业打造有温度的智能入职体验



客户背景

作为推动智能驾驶在中国乘用车领域商业化应用的先行者，地平线致力于通过软硬结合的前瞻性技术理念，研发极致效能的硬件计算平台以及开放易用的软件开发工具，为智能汽车产业变革提供核心技术基础设施和开放繁荣的软件开发生态，为用户带来无与伦比的智能驾驶体验。

地平线是易路People+的深度用户，通过P+实现了一站式人力资源数字化。

面临挑战

- 繁琐的入职流程、资料提交整理为候选人及HR双方带来不好体验：候选人多渠道反复填写及提交入职资料，HR多平台手工汇总，不仅造成部分候选人“半途而废，终止入职”，也为HR带来数倍数据整理工作；
- 入职资料核验依赖人工费时费力，且稍有疏忽后果严重：候选人证书、资料提交后HR需手动核验比对，若因一时疏忽误判资料真假，对企业及候选人来说都是极大的损失；
- 入职流程冰冷，辛苦招来的准雇员存在流失风险：候选人从拿到Offer到入职报道当天往往存在一定时间间隔，期间疑问很难得到及时响应、提交的入职资料也经常遭遇“石沉大海”情况，体验较差。

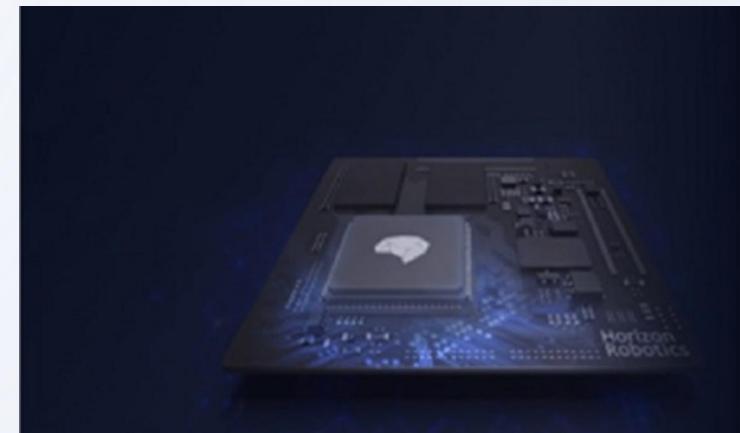
项目价值

通过易路iBuilder智能体中的入职精灵，地平线全面改善了候选人入职场景及HR工作场景的体验：

- **统一入口信息收集，AI自动提取填写：**小程序作为统一窗口，以会话交互的形式引导候选人办理线上入职、填写信息、上传资料，无需多平台跳转、无需重复填写提交，HR无需手动操作，资料上传完成后由AI通过OCR等技术自动将员工信息归档；
- **AI依设定提取核验候选人资料文件：**对于需要核验的证件资料，AI通过OCR识别提取后按设置自动进行甄别，例如对健康报告的解读、建议，及自动通过第三方学信网学历验证接口进行学历信息验证、照片比对，并填写比对结果；
- **AI机器人7*24在线服务候选人：**AI通过微信小程序7*24在线解答候选人疑问，知识库定期更新调优，确保能精准回复候选人，且候选人可通过转人工进一步联系指定HR获取更多帮助，极大改善了入职前体验。

合作产品/服务：数字化入职、核心人力、薪酬管理、数据洞察、时间管理、持续绩效、入职精灵

关键词：人力资源全模块，AI逐步深化



800万+

用户每天使用易路

20年+

行业数字化经验

480+

服务覆盖城市

180+

国际业务支持国家与地区

团队

核心团队来自SAP、Kronos、ADP、微软、Oracle等

16亿研发投入

专注HR领域 SaaS 、 AI Service

D+轮融资

顶级资本投资，蚂蚁、高瓴、SIG、钟鼎、华兴、常春藤等

合作伙伴

华为云、腾讯云、阿里云
HR行业首选战略合作

赋能全球业务的人力资源全场景解决方案



品牌和人才吸引

招聘效果分析BI

招聘服务支持

雇主品牌 - 微信&抖音招聘营销

招聘质量分析 - 招聘效率分析 - 面试效果分析 - 候选人能力分析

招聘运营服务 - 招聘广告支持 - 校招/蓝领招聘支持

入职保温 - 信息采集 - 入职流程 - 键搜人才 - 渠道整合 - 站式发布

入职体验管理

人力资源分析

薪酬分析

HR数据洞察

核心人力

多维组织/岗位

薪酬结构设计

员工管理

批量业务调整

入职和离职

劳动力

请休假管理

考勤打卡签到

排班管理

门店店员管理

灵活派遣

佣金

多版本解决方案

数据跟踪和回溯

实时佣金计算

奖金二次分配

全面薪酬

薪酬管理和设计

奖金分配和激励

人力资源预算管理

本地化合规性

薪资核算管理

绩效和人才发展

战略目标落地

人才资产分析

全景人才标签

360度评估

大模型机器人

- 智能问答
- 提示控制
- 对话框流
- 多模态文档

知识图谱

- 知识搜索
- 推理引擎
- 全局策略库

流程机器人

- 过程记录和回放
- 外部能力节点
- 预约任务指挥官

大模型

- DeepSeek大模型
- 盘古大模型
- ChatGPT

专业人力资源服务

- 社保公积金服务
- 社保单立户运营
- 薪税代理服务
- RPO
- 数字积分福利平台

定制化服务&激励

- 现场服务
- 工资单定制服务
- 就业风险代理
- 税收激励
- 助残就业服务
- 政府补贴申领服务

中国

- EOR
- 全球派遣服务（包含签证、文件、居留许可等证件的办理）

全球人力资源服务

- 全球猎头服务
- 全球招聘服务
- 全球灵活用工

全球

全球人力资源支持服务

- 驻场人力资源顾问
- 人力资源咨询
- 外派人才测评及培训
- 全球业务法律支持
- 国际保险经纪服务
- 国际化福利管理
- 境外运营全生命周期法律服务

全球薪酬服务

- 本地化薪酬架构设计
- 薪资核算发放
- 年度申报协助
- 多货币支付

易路可组装式业务PaaS平台

业务可组装能力平台

业务应用组装工厂

招聘过程管理 - 活水人才库 - 员工内推 - AI智能推荐 - 百川RPA - 外呼机器人 - 招聘机器人 - AI人岗匹配 - AI人才标签 - AI面试

ATS招聘过程管理

招聘AI

连接全球招聘网站

LinkedIn
jobsdb
indeed
GLASSDOOR

HIRELY
MONSTER
kalibrr
JOBTOPGUN
careerviet

Expats Jobs
In Thailand
bayt
Gulf Talent
Lai moon

workday

sf

ORACLE
Taleo

IBM

PEOPLES
SOP

BOSS直聘
拉勾招聘
前程无忧
智联招聘
猎聘
脉脉
最佳东方
詹恩
实习僧



卓越成长，易路随行

易路全球办公地址：

立足中国

上海 | 北京 | 深圳 | 广州 | 成都 | 香港

服务全球

新加坡 | 印度尼西亚 | 越南 | 法国 | 西班牙 | 意大利



扫码体验
小易同学

BORGWARNER

砍成本不如改公式

— 把组织从“~~一~~法困境”推进
到“~~X~~法赛道”

博格华纳中国

Cecile Qin

2025年9月





丘吉尔：
不要浪费一场危机。

NEVER WASTE A GOOD CRISIS.

中国汽车市场趋势



市场格局重塑 本土OEM成为主导力量



消费格局重塑 价值导向成为主流



增速放缓, 头部虹吸效应凸显

降价增配, 加剧供应商成本压力

热衷创新, 打造系统化技术框架

加速出海, 电动车主攻西欧市场



BORGWARNER



Key to Overcome the Challenges

成本

效率

灵活性

降本战略屋

2. 降本目标

3. 降本主战场

4. 降本硬仗

5. 降本落地

1. 成本策略

降本提效，持续创新

2025 成本目标

\$*** K



第一战场 费用降本

(财务, 减少显性成本, 删除无效成本)

第二战场 技术降本

(采购谈判, 研发创新, 生产精益, 库存周转...)

第三战场 管理降本

(组织架构, 流程梳理, 工作评估, 授权激励...)

硬仗一
研发工艺降本

硬仗二
自动化与数字化降本

硬仗三
产品组合降本

硬仗四
供应链降本

本地责任制

跨地区联动

中国区最佳实践



BORGWARNER

管理的降本增效公式

$$\text{组织效能提升} = \frac{(\text{降本} + \text{增效}) \times \text{组织灵活性}}{\text{协同摩擦力}}$$

提升组织灵活性

组织诊断



- 业务战略诊断
- 关键流程诊断
- 组织管控诊断
- 部门职责梳理
- 管理幅度和层级
- 岗位职责评估

人才盘点



- 业务机会和挑战
- 未来关键能力
- 能力和技能差距
- 人才梯队准备度
- 人才战略
(培养\招募\外借\桥接)

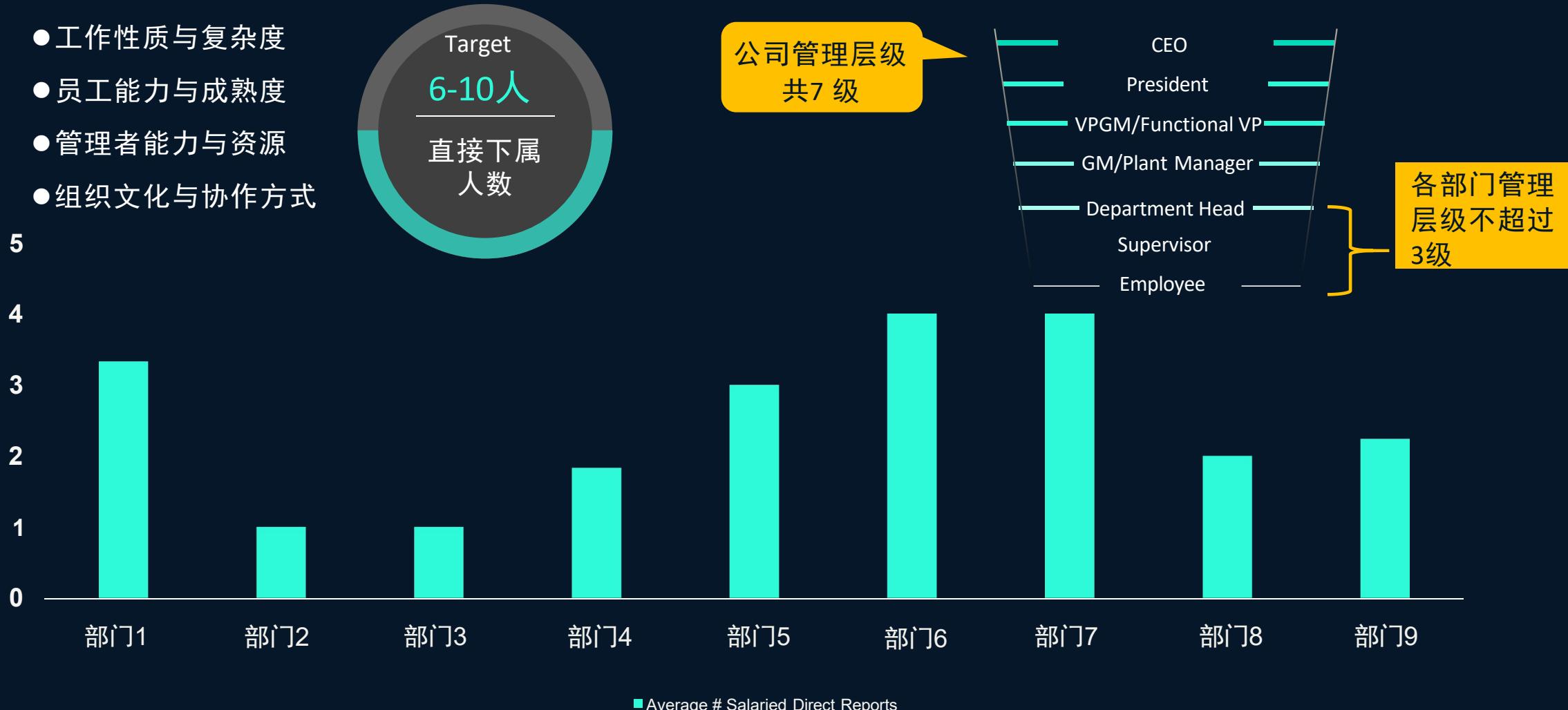
团队升级



- 容错和迭代文化
- 成本管理思维
- 成本管理能力
- 降本增效工具
- 构建协同
- 领导力提升

示例：管理幅度和管理层级诊断

- 工作性质与复杂度
- 员工能力与成熟度
- 管理者能力与资源
- 组织文化与协作方式



■ Average # Salaried Direct Reports

BORGWARNER

降低协同摩擦力

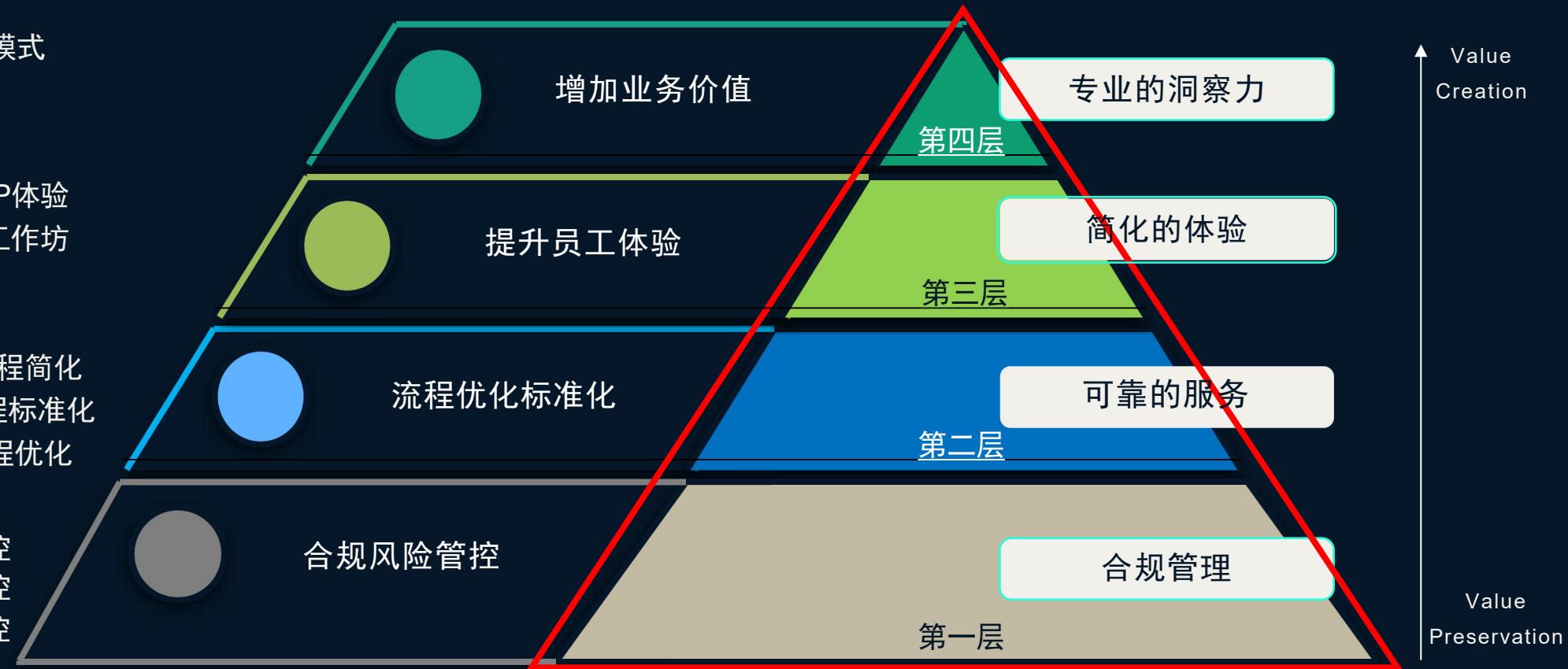
共享服务运营模型

- ✓ 共享服务新模式
- ✓ 业务线整合
- ✓ 产品线调整

- ✓ 雇主品牌EVP体验
- ✓ 包容文化周工作坊
- ✓ 敬业度调查

- ✓ e-HR运营流程简化
- ✓ HR SSC流程标准化
- ✓ 人才管理流程优化

- ✓ 加班风险管控
- ✓ 个税风险管控
- ✓ 用工风险管控



BORGWARNER

总结

- ▶ 降本增效是规划出来的
- ▶ 降本增效不是只做减法,而是加减乘除综合运算
- ▶ 降本增效不是速决战而是持久战



BORGARNER

BORGWARNER

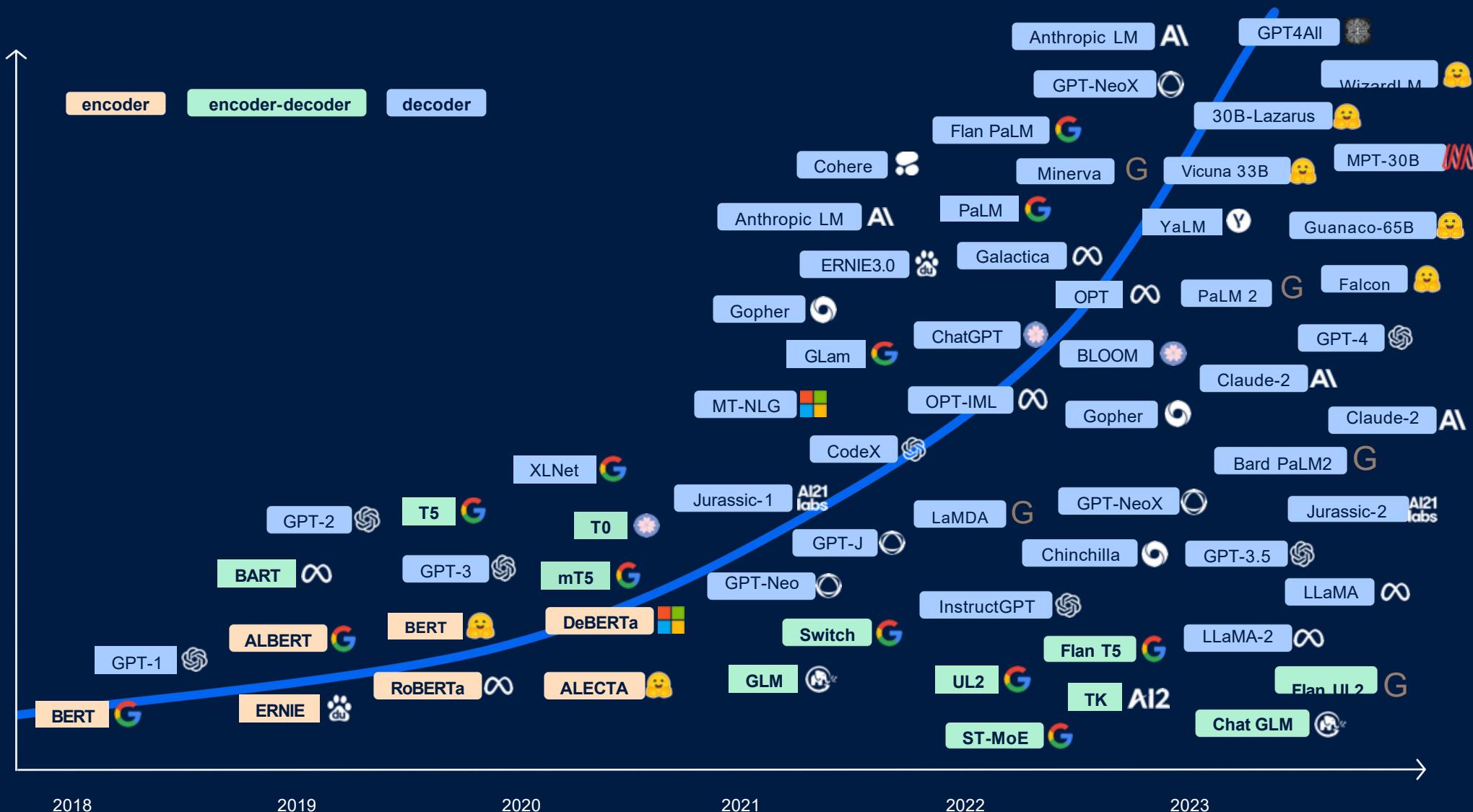
感谢聆听！

AI Recruitment Solution

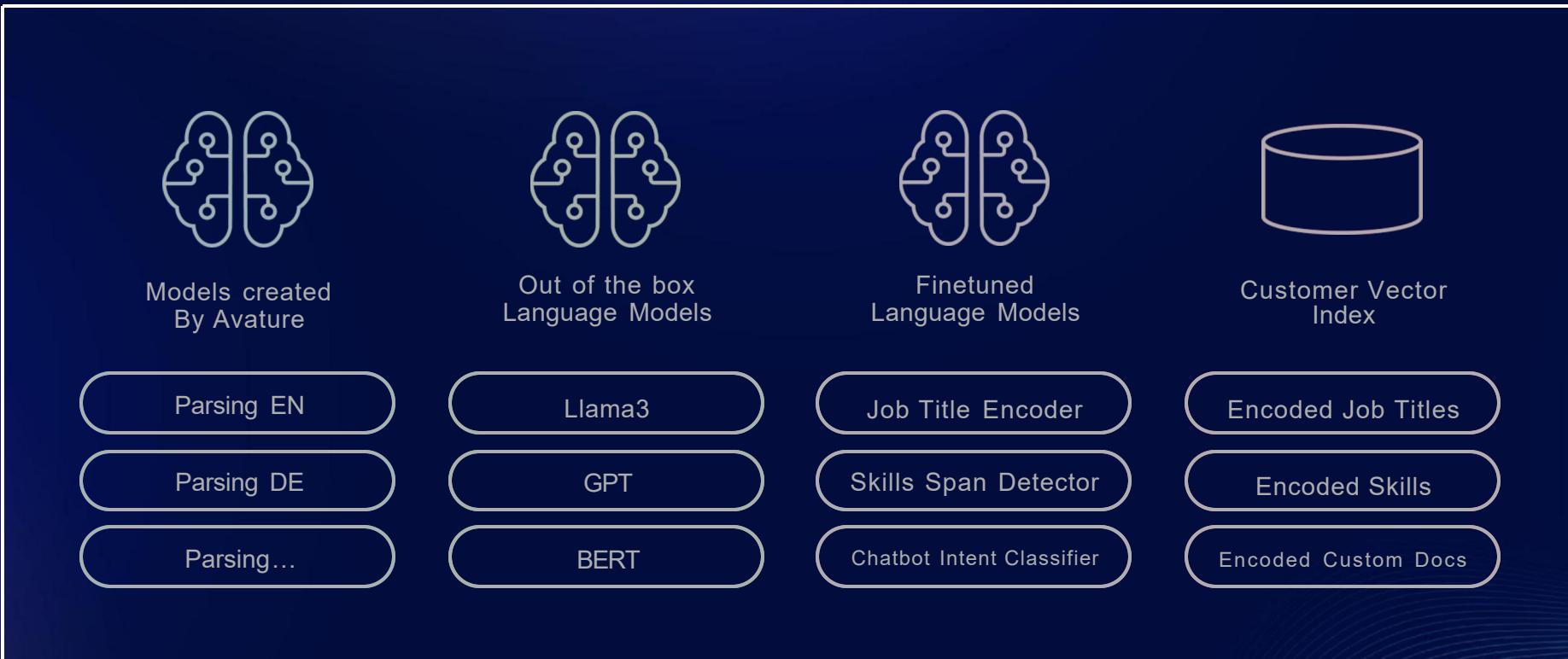


The AI-Powered Platform for Strategic HR Transformation

1M+ Models Available Today

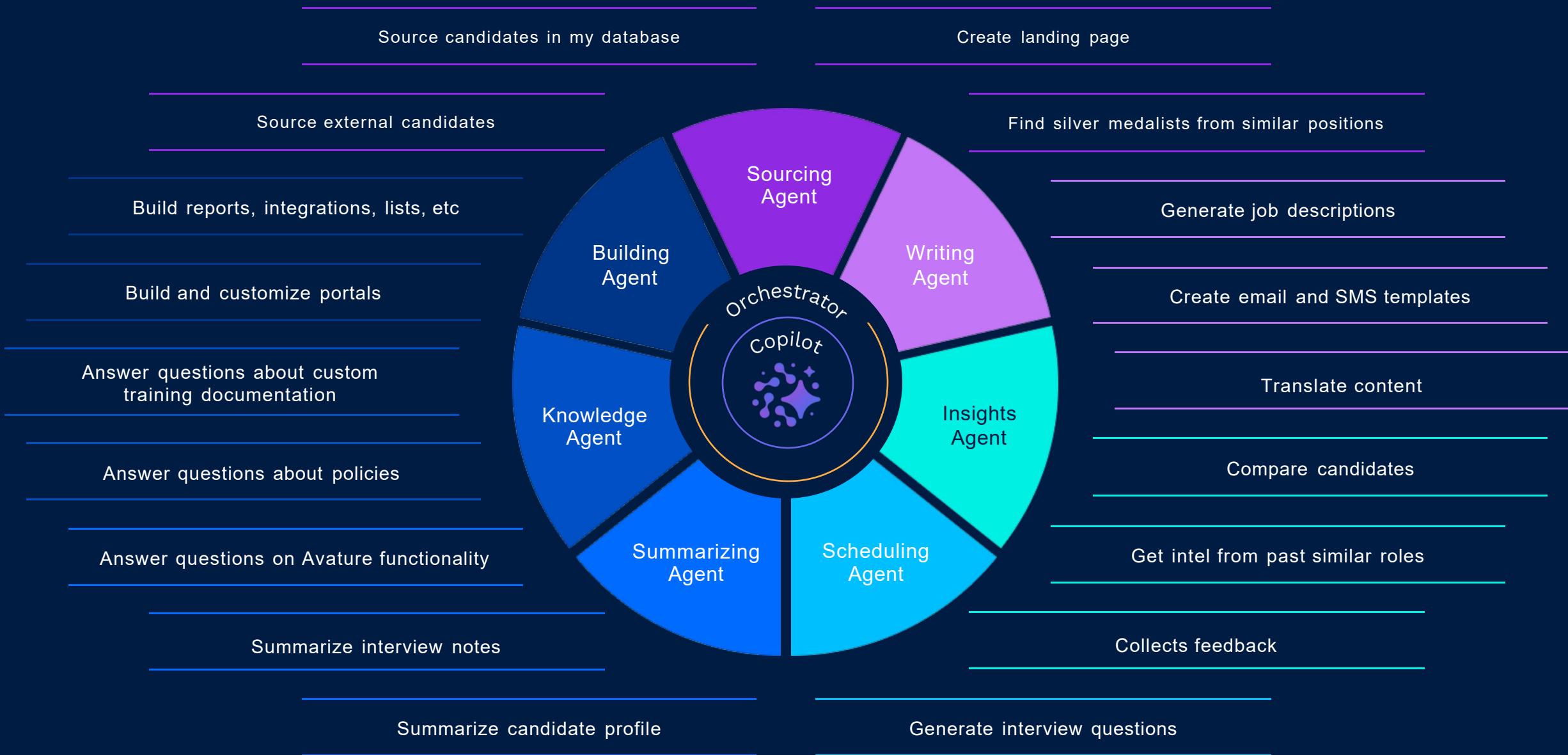


Avature AI - Our Model Repository

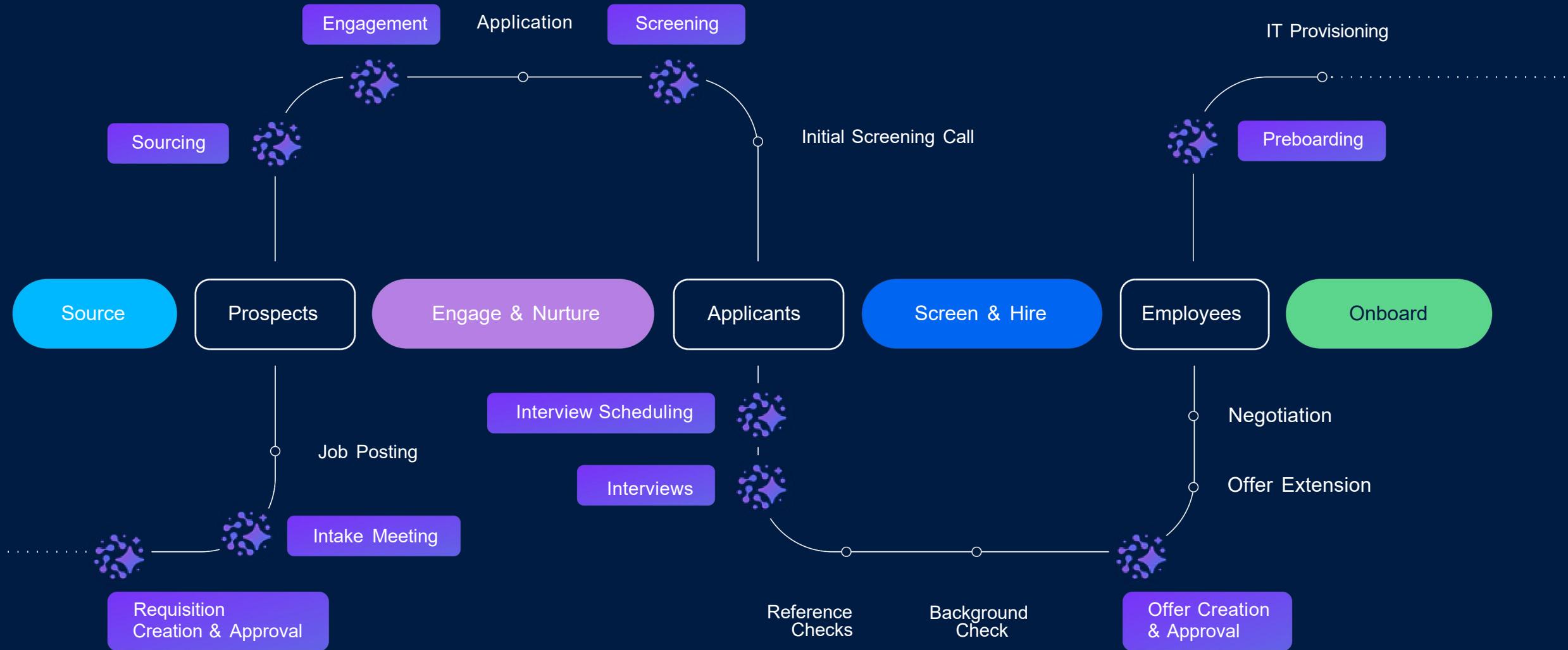


Avature's Model-As-A-Service





Agentic Automation



Compliance with AI Regulations

Our Commitment to Responsible AI Practices

Guided by AI Risk Management Frameworks (AI RMF 1.0) outlined in NIST AI 100-1

Bias Prevention: Annual independent AI Bias audits

Governance: Alignment with international standards like the EU's AI Act

No training on your data



Investment in Talent & Research

50+ in-house AI experts



Machine Learning Team



Natural Language Processing Team



Chatbot Team

Collaborative with Academia

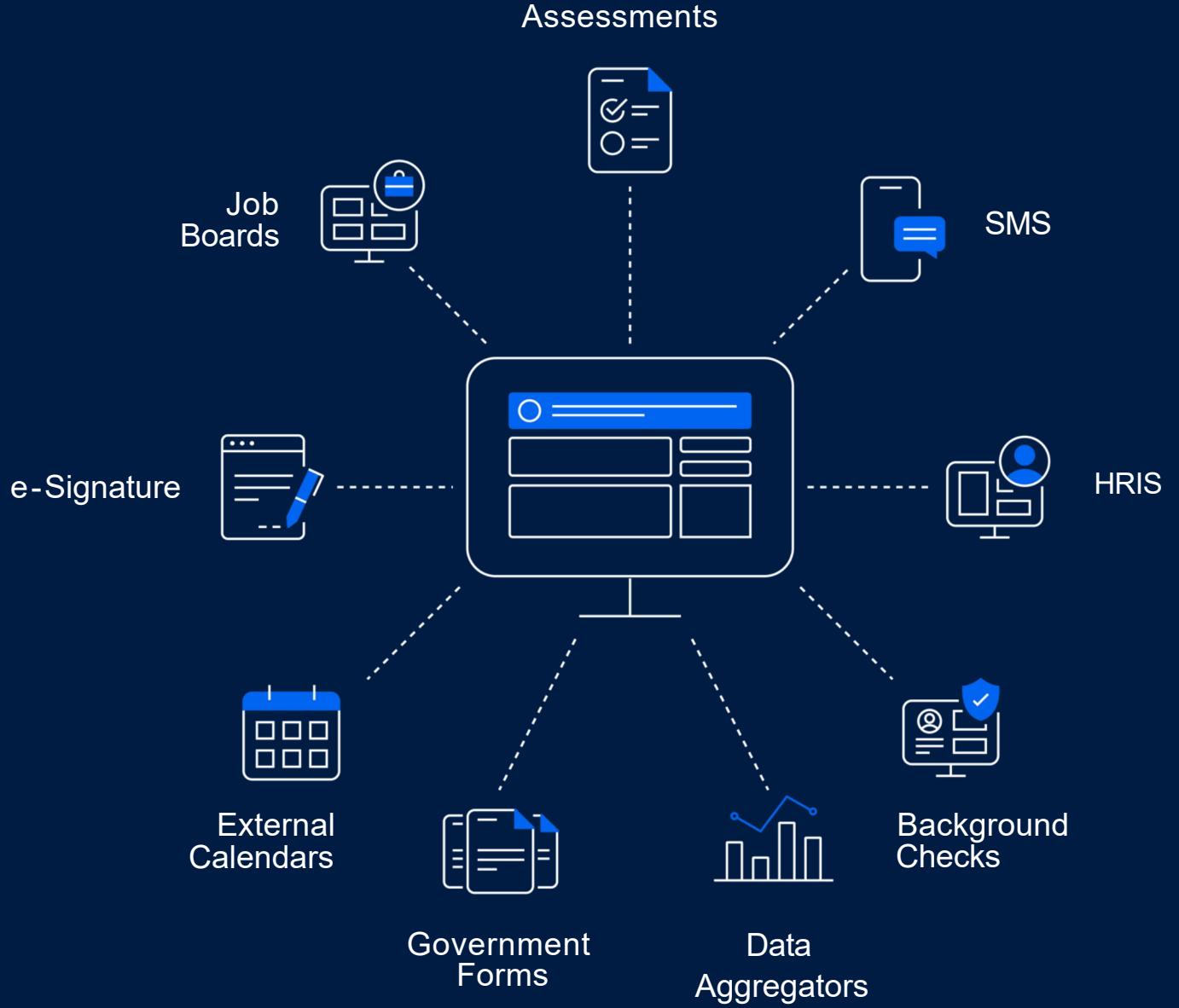


Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



Creating a Talent-centric Supplier Ecosystem



Integrated Recruiting Solutions to Drive Success in the Local Market



AI Sourcing

The Best Enterprise Recruitment Marketing Tools



CRM-Powered Platform

Landing Page Builder

Fully Branded Email
Templates

Drip Campaigns

Granular Segmentation

Engagement Workflows

Portal Content Editor

Tailored Websites

Multi-Channel
Communications

Real-Time Analytics

Recommendations
Algorithm

90%

open rate for
engagement
emails

A globally renowned
engineering organization

AI Matching & Recommendation

AI Job - Person Matching

6 use cases

- Candidate recommendations & ranking
- Find similar people & jobs
- Job recommendations on careers sites & core app

9 supported languages

English, German, French, Spanish, Italian, Dutch, Japanese, Simplified Chinese & Portuguese

3 upcoming attributes

Location, skills proficiency & education

The screenshot displays a user interface for job matching. On the left, a vertical sidebar features icons for navigation: a person, a briefcase, a document, a search magnifying glass, and a bar chart. The main content area shows a job listing for a "Cyber Security Developer". The listing includes a profile picture of Cristina Edwards, her title as "Sr. System Security Analyst", and a partial match with "Leventhal, Santiago" as a "Senior Cyber Security Developer". Below this, there are sections for "Recommendations" (listing names like Rhodes, James; Tersay, Barron; and Polomin, Nealy) and "Tasks & Events", "Record Data", and "Journal". To the right, a "Score Breakdown" panel shows a total score of 92% with breakdowns for "Title" (partial match), "Skills" (exact match for Python, Microsoft Azure, Problem Solving), and "Job title analysis" (partial match for Cyber Security Dev... to Sr. System...). It also lists "Skills analysis: exact match" for Firewalls and Ethical Hacking, and another partial match for SQL and Amazon Web Services.

Cyber Security Developer

Recommendations

Full name & picture	Position Title
Cristina Edwards	Sr. System Security Analyst
Leventhal, Santiago	Senior Cyber Security Developer
Rhodes, James	Cyber Security Developer
Tersay, Barron	Security Software Engineer
Polomin, Nealy	Cyber Security Developer

Tasks & Events

Record Data

Journal

Score Breakdown

Score: 92%

Job title analysis: partial match

Skills analysis: exact match

Skills analysis: partial match

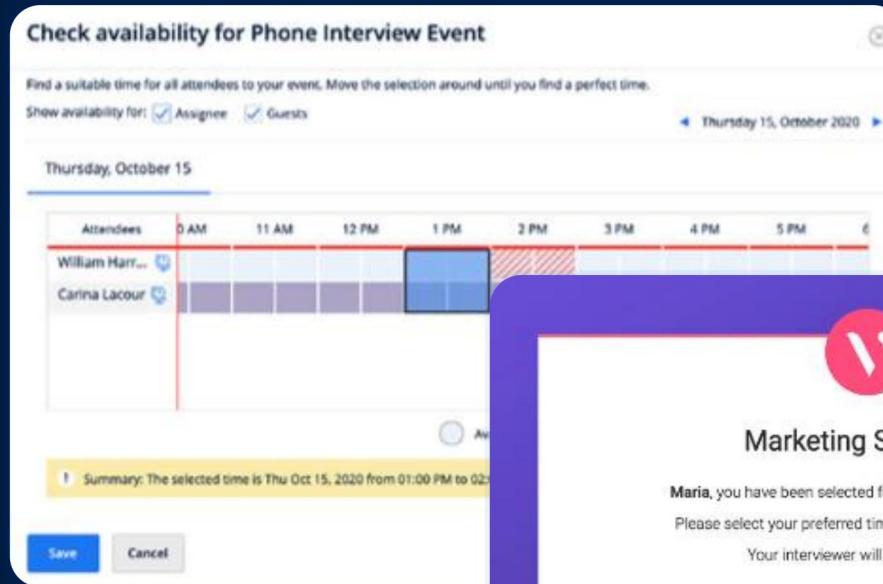
AI Auto Scheduling

Check Time Availability

Smart Check the Interviewer Availabilities

Scheduling interviews with multiple stakeholders is now easier and more efficient. Avature has a tool that lets you view stakeholder availability without having to call or email them.

Then just drag and drop the box to select the time that works best for all parties involved.



Marketing Specialist

Maria, you have been selected for an interview at Voutique.
Please select your preferred time from the available slots.
Your interviewer will be Jones, Tom.

Availability for Tuesday, September 29, 2020

3:00 PM - 4:00 PM
4:00 PM - 5:00 PM
5:00 PM - 6:00 PM
6:00 PM - 7:00 PM

Schedule

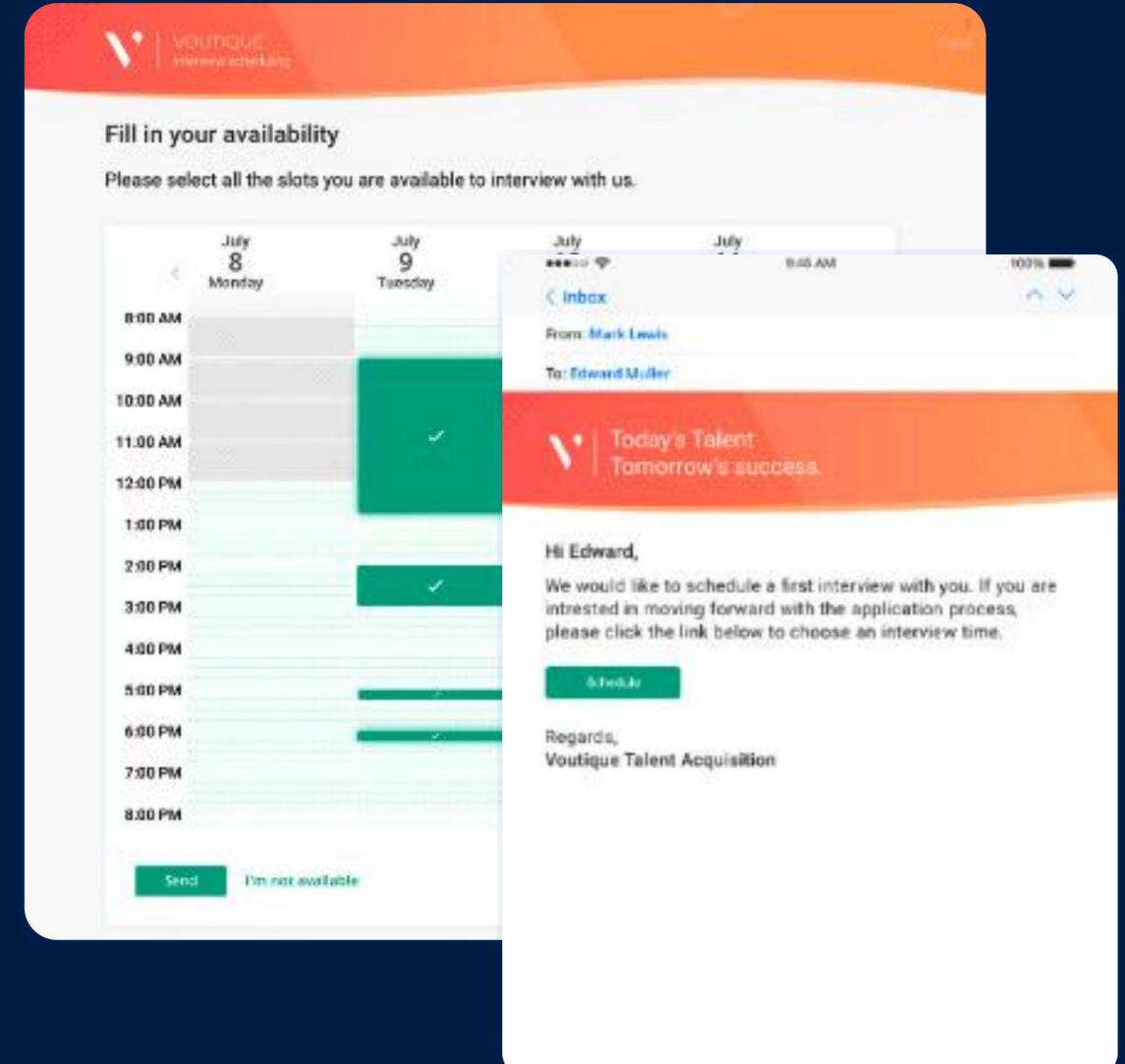
Copyright © 2020 Voutique. Terms & conditions. Privacy policy.

Auto Matching the Interview Schedule

Optimize and Streamline Coordination Tasks

Avature autoscheduling feature helps streamline interview scheduling that involves multiple stakeholders, at all stages of the hiring process.

Our top-notch automation capabilities can take your organization's scheduling tasks to the next level and help coordinators save valuable time and work.



AI Chatbot

Avature Chatbot

5 supported languages

English, German, French, Spanish & Dutch

Use Cases

- Frequently Asked Questions
- Job Search
- Response Management
- Application
- Screening
- Job Alerts
- Scheduling
- Additional Languages

The screenshot shows the Avature Interactive Chatbot interface. At the top, there's a navigation bar with 'Careers', 'Open positions', 'Events', 'Benefits', 'Diversity', 'Military', and a 'Login' button. Below the navigation is a blurred background image of two people in an office setting. A central call-to-action button says 'Your career starts here'. To the right, a sidebar displays a calendar for October 2024 with availability slots for Tuesday, October 15, 2024, listed from 10:00 am to 3:00 pm in PDT. A 'Schedule interview' button is at the bottom of the calendar. On the right side, there's a chat window titled 'Interactive Chatbot' with an email input field ('emilly.parsons@email.com'). The chat history shows messages between 'Voutique Chatbot' and 'You' (represented by a placeholder phone number). The messages include a request for a mobile phone number, a confirmation of application submission, an invitation to schedule a call, and a prompt to select an interview time.

Your career starts here

Not sure where to start? [Get recommended](#)

Availability for Tuesday, October 15, 2024

S	M	T	W	T	F	S
29	30	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	29	30	31	1	2

10:00 am - 11:00 am
PDT: Pacific Daylight Time

11:00 am - 12:00 pm
PDT: Pacific Daylight Time

12:00 pm - 1:00 pm
PDT: Pacific Daylight Time

1:00 pm - 2:00 pm
PDT: Pacific Daylight Time

2:00 pm - 3:00 pm
PDT: Pacific Daylight Time

[View available times >](#)

Type your message... 

Voutique Chatbot

Great, thank you. Can you please provide me with your mobile phone number so that a recruiter can contact you?

You

267 889 9097

Voutique Chatbot

Thank you, Emily. We've received your application successfully (Ref # 4586).

We're excited to learn more about you, let's schedule a quick call to discuss your application and potential next steps.

Please select a convenient interview time from the available slots.

[Schedule interview](#)

Questions?

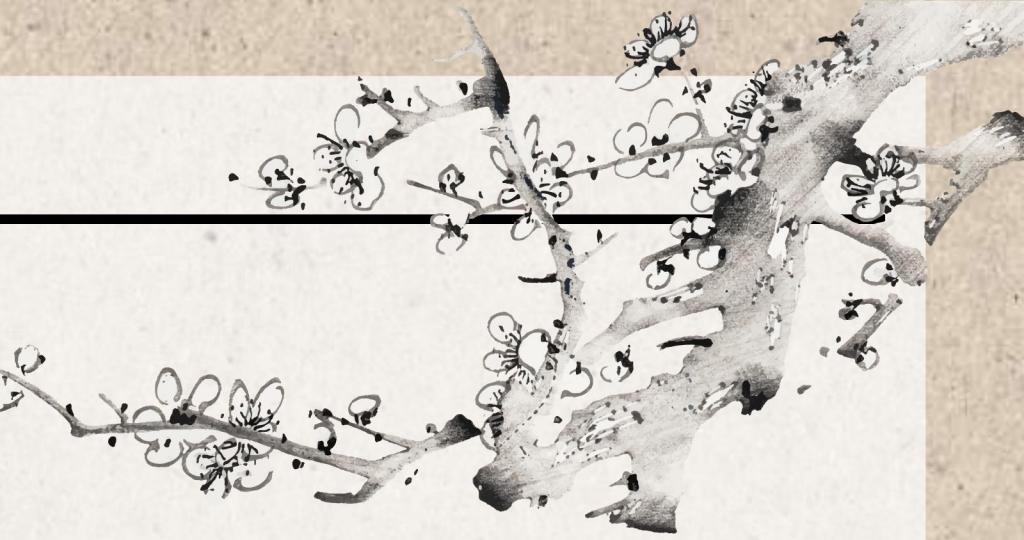


The AI-Powered Platform for Strategic HR Transformation

Thank You



The AI-Powered Platform for Strategic HR Transformation



穿越回中国古代

降本增效

Understanding
Cost Reduction and
Efficiency Gains through
Ancient Chinese Wisdom

程大年 David Cheng

赢创工业集团 Evonik Industries
人力资源副总裁 Vice President Human Resources
大中华区 Greater China

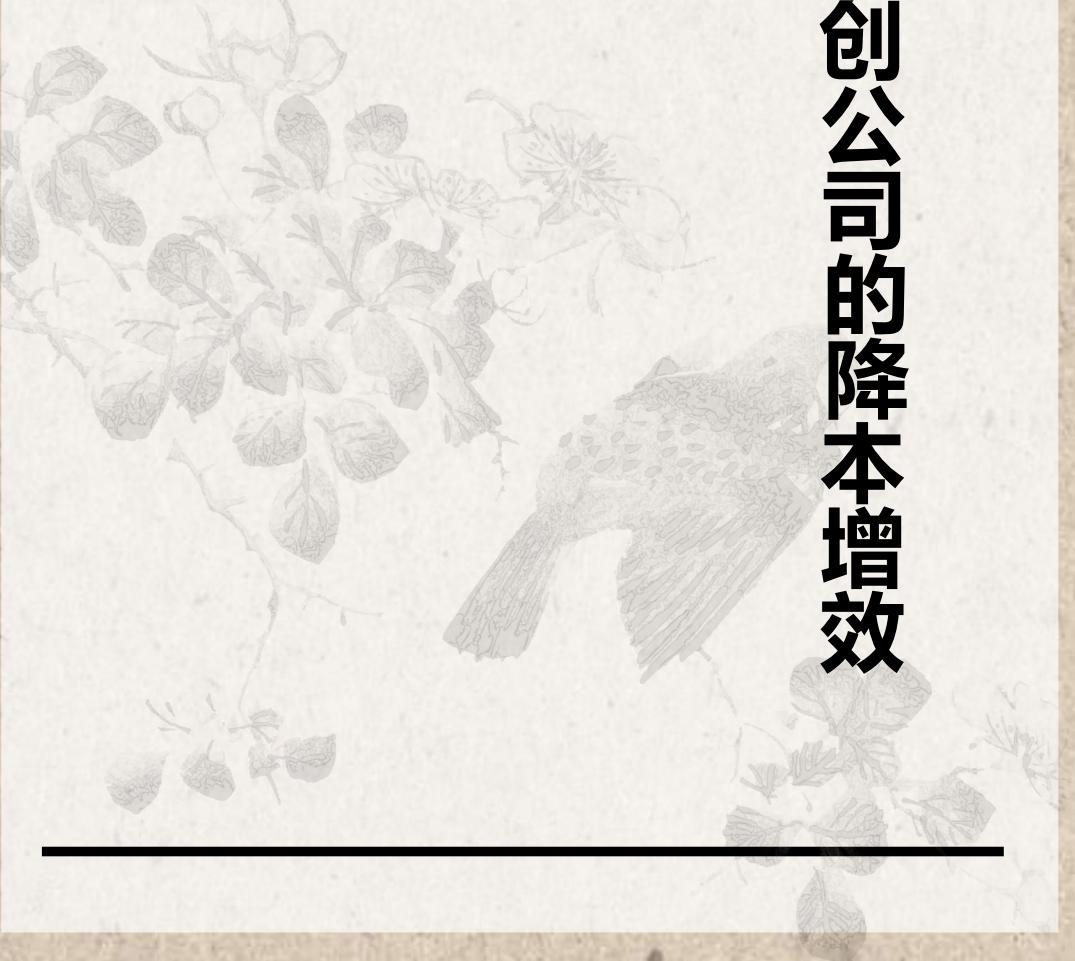
CONTENT



① 荣创 (Evonik) 的降本增效

② 花木兰与岳飞

③ 隋文帝明太祖机构改革



赢创公司的降本增效



01

赢创Evonik公司简要介绍



行业: 特种化学品

总部地点: 德国，埃森

业务涉及: 100 多个国家

销售额: 152 亿欧元 (2024 年)

全球员工: 约30,000 人

降本增效：10亿欧元增收目标的50%



Base to be restated by
planned divestments
until 2027

Additional EBITDA is irrespective of planned divestments,
i.e. targeted adj. EBITDA in 2027 will still be €1 bn higher
vs (then lower) 2023 base

Final value determined by
planned divestments
until 2027

三个主要优化方向

Group level	Segment level	Group level
Reorganisation: “Evonik Tailor Made”	Business optimization	Procurement optimization
Create a lean organisation that ideally supports our operating businesses	Set up all operations businesses in a way so they “win” in their respective strategic role	Total spend optimization and digital sourcing



On track to deliver on
ambitious savings target
by the end of 2026

+€500 m

adj. EBITDA from optimization until 2027 (vs 2023)

Already communicated

- Animal Nutrition
(December 2023)
- Health Care
(December 2024)



Silica/
Silanes



CALI
BRATE
HP
EVONIK
HYDROXYPROPYL
METHACRYLATE



X-linkers



02

花木兰与岳飞

—府兵制和募兵制



木兰从军和岳飞从军

《木兰辞》

昨夜见军帖，可汗大点兵，
军书十二卷，卷卷有爷名。
阿爷无大儿，木兰无长兄，
愿为市鞍马，从此替爷征。
东市买骏马，西市买鞍鞯，
南市买辔头，北市买长鞭。



《宋史 · 岳飞列传》

宣和四年，真定宣抚刘韡募
敢战士，飞应募。

府兵制和募兵制的对比

府兵制 (隋-初唐)



募兵制 (晚唐-宋)



招募来源

- 按户籍从农户中择壮丁，世代登记在军籍（称“府兵户”）。
- 面向社会自由招募
- 自愿从军、签订契约

兵农关系

- 兵农合一：**士兵平时务农，闲时训练；战时按府轮番出征。
- 职业军人：**靠军饷为生，与农业生产脱钩。

供给方式

- 战时自备或少量官给；
- 平时自给自足（给以屯田或均田）。
- 节省平常军费。
- 官府月饷、粮饷、装备全供；
- 军费为国家或节度使财政大头

挑战

- 农业负担加重→逃役
- 边疆战事持久→不足以应付
- 财政压力持续攀升
- 冗兵问题

当代应用

府兵制



大团队 保留80%
同时承担项目和日常工作



减员20%



募兵制



项目组
承担项目工作



日常组
承担日常工作



府兵制和募兵制，如何选择

维度	府兵制（隋-初唐）	募兵制（晚唐-宋）
招募来源	<ul style="list-style-type: none">按户籍从农户中择壮丁，世代登记在军籍（称“府兵户”）。	<ul style="list-style-type: none">面向社会自由招募主要吸收脱籍人口、边疆军户、流民及军人子弟，自愿从军、签订契约。
兵农关系	<ul style="list-style-type: none">兵农合一：士兵平时务农，闲时训练；战时按府轮番出征。	<ul style="list-style-type: none">职业军人：靠军饷为生，与农业生产脱钩。
供给方式	<ul style="list-style-type: none">战时自备或少量官给；平时自给自足（给以屯田或均田）。节省平常军费。	<ul style="list-style-type: none">官府月饷、粮饷、装备全供；军费为国家或节度使财政大头
挑战	<ul style="list-style-type: none">农业负担加重→逃役边疆战事持久→不足以应付	<ul style="list-style-type: none">财政压力持续攀升冗兵问题

03

隋文帝 明太祖 机构改革

— 管理幅度、层级和组织架构



州、郡、县体制

州

省

郡

地级市

县

县

隋文帝 “废郡存州县”

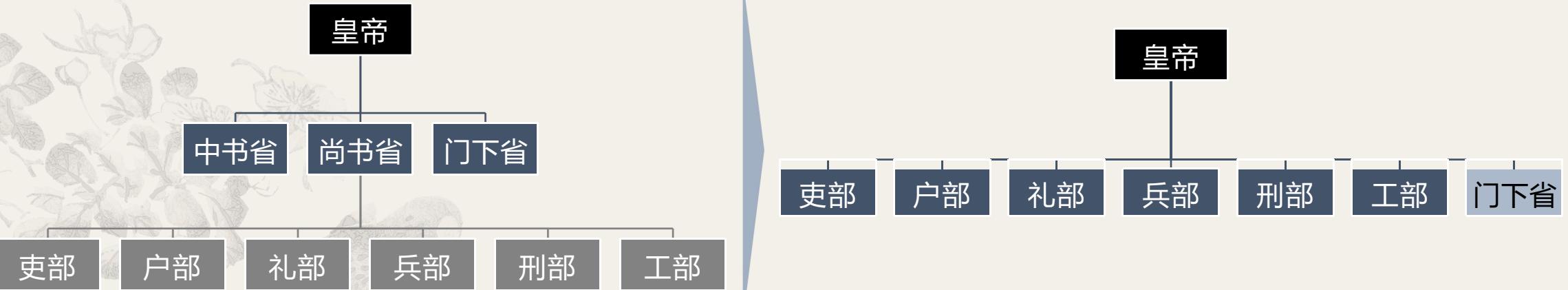
汉唐时期 河北地区 政区统辖关系 统计表

	西汉	西晋	北魏 孝文帝	隋 开皇3年 变革前	隋 开皇16年	唐 贞观13年
州	2	2	5	16	33	18
州统郡数	7	10.5	5.4	2		
郡	14	21	27	32		
郡统县数	13.1	6.3	5.9	3.1		
县	183	132	160	100	203	156
州统县数					6.2	8.7

引用自：《「廢郡存州」的再檢討》 王德權， 《國立政治大學歷史學報》20 (2003)

明太祖 “废中书省与丞相”

三省六部制



尾声

04



謝謝





| 2025

从效率战到价值战 梅里埃营养科学降本增效的 “秘诀”

刁雯彦
梅里埃营养科学中国人力资源总监





- 梅里埃营养科学
- 创新
- 合规
- 可持续发展



梅里埃营养科学

Mérieux NutriSciences



超过 22,000
全球员工数

遍布 45
国家和地区

2022 营收 €4.3 billion

The Mérieux Legacy 梅里埃家族

189
Marcel Mérieux 先生，法国著名的微生物学家 Louis Pasteur 的学生，创立了梅里埃研究所 Institut Mérieux
在长期愿景和对公共卫生事业的奉献精神的推动下，梅里埃家族的企业运营已传
了四代人

Dr. Charles Mérieux ▶ Alain Mérieux ▶ Alexandre Mérieux

通过诊断、免疫疗法、食品安全和营养为公共卫生服务

4 家具有相同价值观和愿景的互补性公司：
改善公共健康，保障公众健康与安全

- Mérieux NutriSciences
- 未来生物医药 MERIEUX LIFE SCIENCES
- 免疫疗法 transgene
- 临床和工业诊断 MÉMIS

"The history of our family gives the meaning that drives our desire to keep innovating and our entrepreneurial spirit." - ALAIN MÉRIEUX

梅里埃研究所通过支持发展
两个独立的家族基金会，努力
为世界各地的弱势群体提供
高质量的治疗和临床生物
学服务：

梅里埃基金会
通过能力建设，特别是临床实验室
能力建设，致力于抗击发展中国家
的传染病

克里斯托夫·罗多尔夫
● 梅里埃基金会
通过提供更好的医疗保健、住房和
教育和经济援助，帮助全球弱势母
亲和儿童。

我们的使命



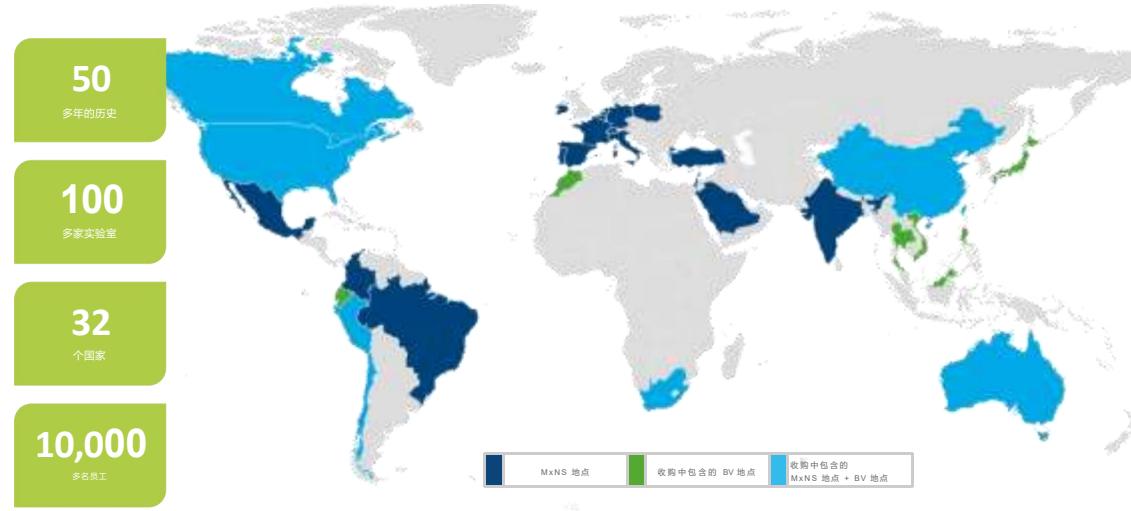
我们的愿景



**Better Food.
Better Health.
Better World.**

- 50多年的专业经验：食品安全、质量和可持续发展
- 从农场到餐桌，在食品价值链的每个阶段，提供360°实用和创新的解决方案。

全球服务网络



全球服务网络及项目



梅里埃在中国



中国区布点



中国区实验室

20[¶]

20年的行业经验

7

个资质认可实验室

800

员工



我们的服务

我们致力于通过营养研究、科学卓越和食品供应链每一步的创新，提高食品安全和质量。



1
测试



2
创新研发



3
培训咨询



4
法规



5
审核验货



6
数智化



“不仅仅是可靠的分析结果，
还为客户提供实用且创新的解决方案。”



Better Food. Better Health. Better World.

我们致力于通过营养研究、科学卓越和食品供应链每一步的创新，提高食品安全和质量：

- 微生物和化学分析测试服务
- 创新研发服务
- 培训咨询服务
- 标签和法规咨询服务
- 审核认证服务
- 数智化服务

不仅仅是可靠的分析结果，还为客户
“ 提供**实用且创新的解决方案**。

“降本增效”传统方式

- 业务流程优化
- 薪资结构调整
- 用工模式多样化
- 数字化转型
-

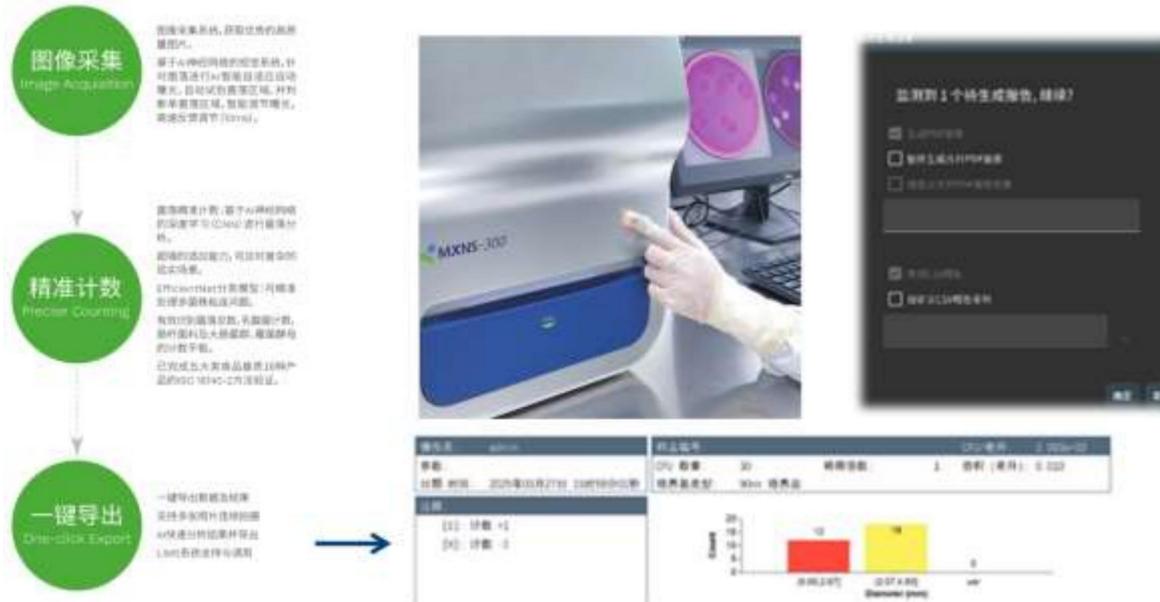


创新

Innovation

这是什么?





**梅里埃营养科学
ESG 承诺**

FOR BETTER FOOD. BETTER HEALTH. BETTER WORLD.

我们公司拥有3000 多名充满热情的员工，积极投入对“**BETTER FOOD. BETTER HEALTH. BETTER WORLD.**”相关的活动事务。

我们坚信，虽然每个承诺或者是我们每个人的影响力有限。但当我们共同为履行这些承诺努力时，将会带来真正的变化。

BETTER FOOD

创新
进一步开发专业项目，提供基于科学的创新解决方案，助力食品和营养相关产品的可持续性。保障食品安全稳定性。

合作
我们与全球有志生态系统的多个相关组织合作，共同促进数据驱动可持续食品系统。

质量
我们保证全球质量标准一致，维护消费者健康，为我们的客户提供一流的服务。

2025 年目标：
● 梅里埃营养科学100%采购：
○ 检测实验室ISO 17025 认证
且有ISO 27001/ISO 22381 认证的全球认可实验室
● 相关检测或实验室通过获得“第一”全球质量评审报告，意味着不再至少通过一次公正的审核

安全性
我们为员工提供尽可能的安全工作环境。

2025 年目标：检测工程师每年LTTF 将降低 20%

福祉
我们倾听所有员工的意见，在全球各地进行相关行动，以改善员工的工作幸福感和生活质量。

2025 年目标：
● 员工进行上次员工职业健康调查，评估幸福感知比率为 70%
○ 国家平均 70%
● 致力于不断改进我们的LTHPS
● 我们2025年将设置幸福办公室—一项改善员工福祉和生活质量的举措

BETTER HEALTH

质量
我们保证全球质量标准一致，维护消费者健康，为我们的客户提供一流的服务。

2025 年目标：
● 检测实验室ISO 17025 认证
且有ISO 27001/ISO 22381 认证的全球认可实验室
● 全球检测或实验室通过获得“第一”全球质量评审报告，意味着不再至少通过一次公正的审核

BETTER WORLD

气候
同时全球气候变化上升1.5°C，我们承诺到2033 年实现减少50%的碳排放。从而为气候变化做出贡献。

2025 年目标：
● 碳足迹14%，实现降低12%的承诺
● 全球范围内的零浪费（废弃物、塑料使用、废水排放、公司废物）

包容性
我们重视员工的多样性和包容性，并采取实际行动确保所有人都有平等的权利和机会。

2025 年目标：
● 40% 的女性担任经理及以上职位
● 实施进一步行动让员工性别比例更匹配，同时提高女性在决策层的比例

道德
我们致力于最高的道德与合规标准。

2025 年目标：30000 多名员工向公司上交了他们的反商业贿赂政策声明

Mérieux NutriSciences

OneFLAG
CONFERENCE | 2025

合规

Compliance







Better Food. Better Health. Better World.



Thank you



梅里埃营养科学
上海 北京 青岛 宁波 成都 陕西渭南 广州
400-645-8088

Our culture

Inspiring,
challenging, with
heart and soul.

奇华顿员工 Well-being 分享

任刚
HRD, 大中华及韩国
March, 2025

Givaudan

A place where we all love to be and grow.

Having an inclusive, engaged, and collaborative workforce is instrumental to our success.

By valuing and empowering our people, we can achieve amazing things, together.

为什么重视well-being: 和我们PURPOSE连接

Creating for happier, healthier
lives with love for nature.
Let's imagine together.

为什么重视well-being: 我们是People Business



- 我们的产品都是客户定制，不是产品手册销售
- 我们的产品都是本土研发，本土应用，本土制造，本土销售
- 我们每年要服务几千个客户项目，员工组成了每一个项目组
- 我们员工的创新性是我们服务项目的核心

Well-being最终会促进组织业绩

How - 一个完整性的Well-being战略



身体健康 (Physical Well-Being)

关注员工的身体健康，包括提供健康检查、健身计划、营养咨询等。通过促进健康的生活方式，帮助员工保持良好的身体状态。

心理健康 (Mental Well-Being)

提供心理健康支持，如员工援助计划 (EAP)、心理咨询服务和心理健康培训。旨在帮助员工管理压力、焦虑和其他心理健康问题。

职业发展 (Career Well-Being)

关注员工的职业成长和发展，提供培训、职业指导和晋升机会。通过提升员工的技能和职业满意度，促进他们的职业发展。

How - 分布执行的策略



Awareness
知晓

广泛的培训和座谈，确保
员工了解我们在谈什么



Managers-Key enablers
管理层的身体力行

得到核心管理层的身体力
行和支持



Review- Implement
执行各种政策

缓慢分布执行各种well-
being政策

What - 奇华顿的一些经验



身体健康 (Physical Well-Being)

- 指定坐姿和光线的标准， 投资电动升降桌和人体工学座椅

心理健康 (Mental Well-Being)

- 员工心理咨询热线（第三方）
- 不打卡，办公室员工灵活工作时间
- 从工人到高管，年假一致
- 每周一天WFH

职业发展 (Career Well-Being)

- 把员工IDP设置为经理指标
- 2024年， 26.7%内部流动率

Last but not least - 我的一些想法 1



做好业务，让员工获得良好生活品质的收入和为公司工作的自豪感。不要盯着人工成本，极其谨慎地对待裁员和福利降低。

Last but not least - 我的一些想法 2



员工对公司Well-being的认知度很多时候取决于危难时刻公司的表现，而不仅仅是各种项目和政策



感谢各位的时间
谢谢!

Givaudan





职场五代同堂，挑战还是机遇？

20-25，
初入社会



25-30，
初入职场



30-40，
找到兴趣，
深入探索



40-50，
职业突破，
打破限制



50+，
第二次绽放，
别样出圈





在英特宜家，
年龄不是标签，而是视角

Internal

20-25 公平简单，职业起点不油腻



“

宜家实习项目

公平简单的环境是吸引年轻一代的关键和基石，也是所有代际信任的基础

”

25-30 不换公司,也能换赛道



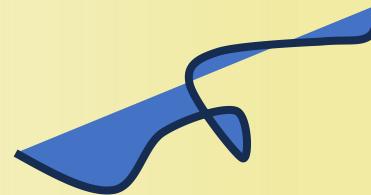
“

宜家 Short-Assignment模式
在宜家供应链中低成本“试错”，帮助员工
找到自己的热情和未来深耕的方向所在

”



30-40



你的舞台，不止于此

“真·多模式”发展，助力员工成为国际化人才

Internal

40-50

破局，
人生从来不是
单行道



职业发展教练



国际体验



岗位角色互换

OneFLAG
CONFERENCE
2025

Internal



50+

绽放，出圈

延展职业生涯，
实现个人价值的第二次巅峰



Internal



在宜家，
设计你自己的职业生涯

Internal



关注我们

宜家在中国拥有完整的供应链。欢迎关注微信公众号，
获取宜家供应链在中国相关公司介绍、员工故事、一键
申请供应链在招岗位。
期待与您分享我们的精彩故事，并肩同行！

Internal

RHRi | Empower your global workforce



轻装上阵 快人一步 →

人瑞人才





12

对外投资连续12年位列全球前三



4.8 万

在全球设立境外企业数量



3.5 万亿

境外企业实现销售收入(美元)



428.9 万

境外企业员工总数，外籍员工占比60%



贸易阶段

产品出口、简单分销



布局阶段

设立分支机构、本地化运营



整合阶段

全球供应链、人才协同



价值链全球化

研发、生产、营销全链路



温 市场驱动

贴近客户，缩短交付



壁垒规避

关税/反倾销，原产地规则



品牌升级

获取技术，提升溢价



资源整合

锁定矿产，供应链安全

◎ 近期热门企业 (部分)



跨境电商

 SHEIN  Temu 数字原生，线上全渠道 本地化仓配，快速交付

新能源车

 比亚迪 蔚来 欧美建厂，本地化生产 技术输出，专利授权

消费电子

 小米 华为 多品牌，细分市场 渠道共建，本土合作

餐饮零售

 蜜雪冰城 海底捞 文化微调，本地适应 直营加盟，混合模式

	欧美日企业	中国企业
进入路径	↑ 并购为主	⇄ 自建+并购并行
人才策略	🏢 高度本地化	➡ 总部派遣+本地化混合
合规投入	🏛️ 预算前置、专职团队	⌚ 事后补救、成本敏感
品牌沟通	📝 长期价值观管理体系输出	⏏ 强调性价比与快速迭代

① 出海HR管理关键挑战



人才配置难题

- 海外招聘目标市场定位不明确
- 企业品牌影响力不足，难以吸引高端人才
- 外派员工生活平衡与家庭支持需求
- 本地化人才储备不足，外派员工流失率高

合规风险挑战

- 国际劳动法规差异巨大
- 跨境用工合规成本高
- 各国税务、法务稽查力度逐年加强
- 数据隐私与本地化存储要求严格(GDPR、DPDPA)

薪酬福利体系差异化

- 区域市场对标与动态调整困难
- 不同国家员工期望差异大
- 跨境支付手续繁琐、管控严格
- 如何设计符合当地市场又保持竞争力的薪酬体系

文化融合与管理冲突

- 价值观与管理风格碰撞
- 本地化人才缺口显著，东南亚技术人才稀缺
- 多元文化团队融合困难
- 高端人才获取与保留困境

定位

- 出海人力资源服务为第三增长曲线
- 通过并购、合资及自建海外实体模式拓展国际市场
- 以国际化、年轻化、专业化的人才队伍，复制服务优势

目标

- 满足现有大客户不断增长的海外业务需求
- 构建国际化的人力资源服务生态圈
- 为中国企业出海量身定制一站式解决方案

路径

- 并购：收购当地有实力的人力资源服务公司
- 合资：与当地合作伙伴共同成立合资公司
- 自建：自主建设海外实体，快速布局关键市场

优势

- 全球 150+ 国家/地区的服务网络
- 800+ 家中国企业的服务经验
- 数字化技术赋能的人力资源服务
- 自主招聘团队与全球服务网络



海外招聘

营销、技术、职能、蓝领类等

雇佣外包

当地雇佣、海外派遣、IC、签证

海外BPO

客服、审核、标注类，热线和Chat

◎ 海外布局



目前人瑞已在全球 **23** 个国家和地区开设子公司，具备属地交付能力





服务优势



交付

中国节奏

执行

自建为主

支付

全球便利

操作

合法合规



以中国企业**习惯**的方式，
在全球，提供海外**当地**，人力资源**综合**服务





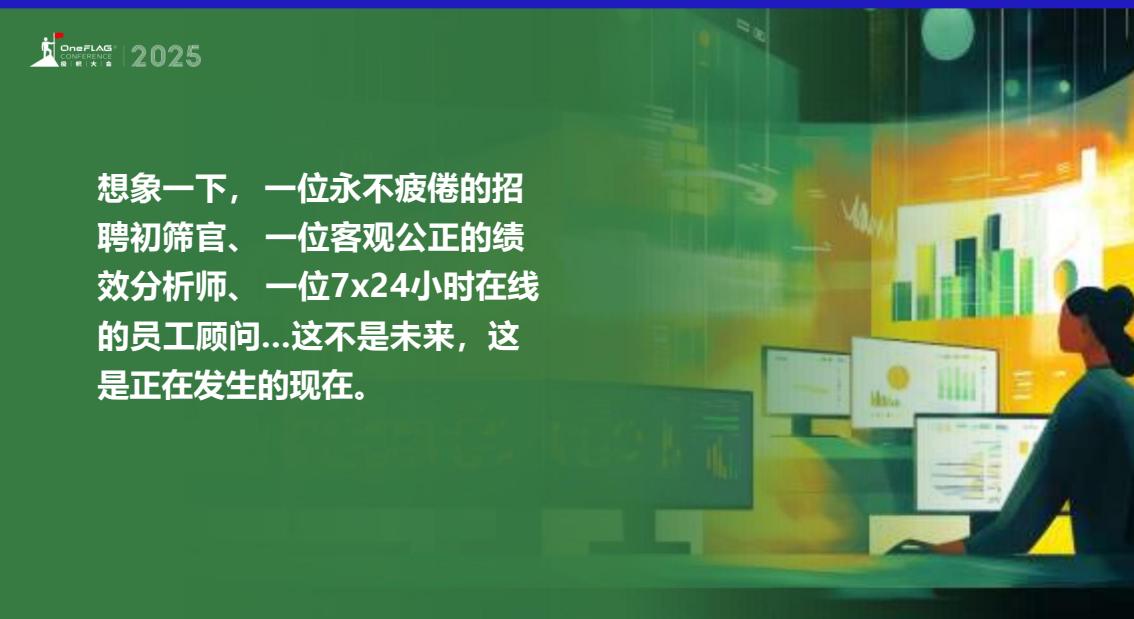


当AI接管效率，让人类保留温度——
用算法升级人力，用人心校准算法。



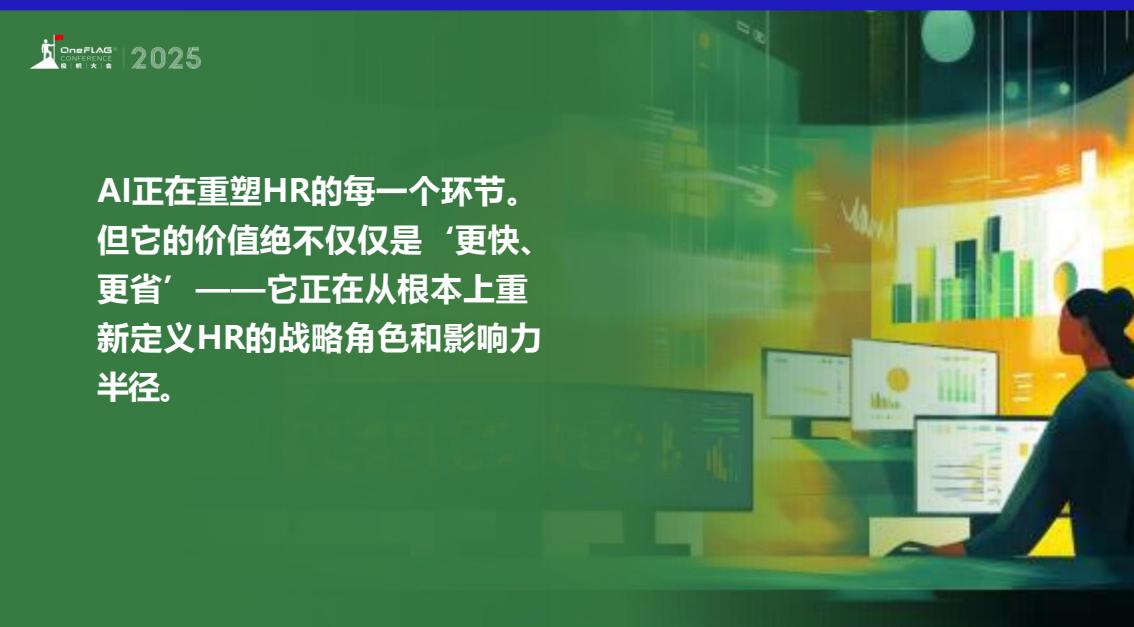


想象一下，一位永不疲倦的招聘初筛官、一位客观公正的绩效分析师、一位7x24小时在线的员工顾问...这不是未来，这是正在发生的现在。



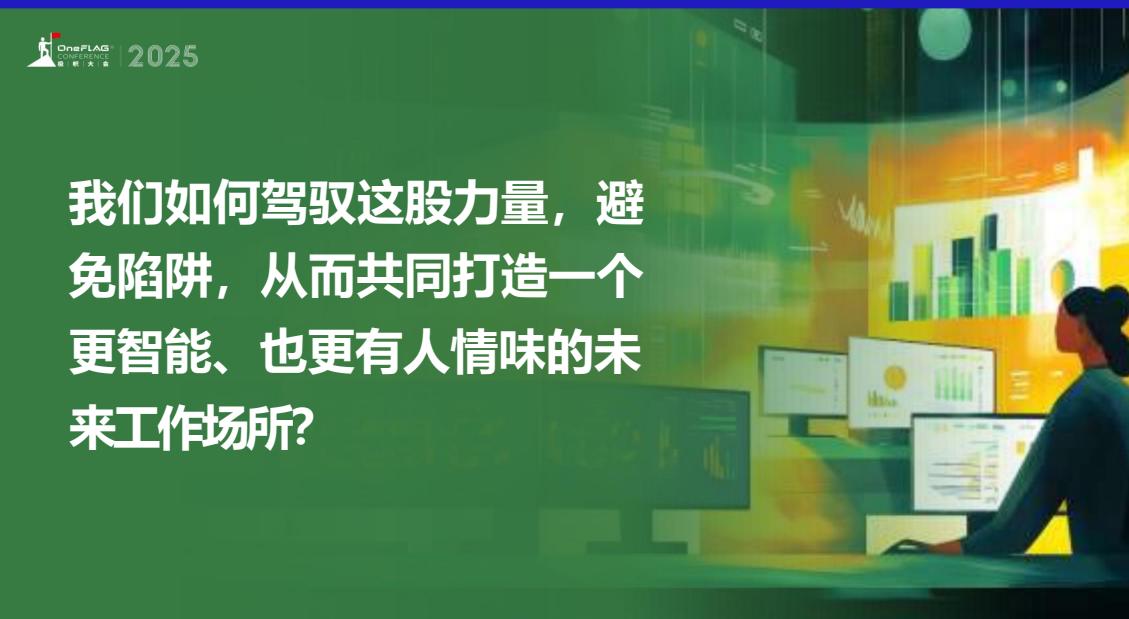


AI正在重塑HR的每一个环节。
但它的价值绝不仅仅是‘更快、
更省’——它正在从根本上重
新定义HR的战略角色和影响力
半径。





我们如何驾驭这股力量，避
免陷阱，从而共同打造一个
更智能、也更有人情味的未
来工作场所？





AI的战略价值—— 超越“降本增效”





【深度洞察，预见未来】

【延展管理，赋能全员】

【驱动再造，重塑组织】



OneFLAG
CONFERENCE
2025

冷静反思—— 技术背后的隐忧







寻找平衡—— 智能且温度的未来范式





【原则先行，负责任地创新】

【人机协同，而非替代】

【投资于人，提升“AI商”】





迈向人机协奏的新未来



超越与失控 – 面向AI新商业文明的 伦理基础

王华教授
法国里昂商学院副校长、里昂商学院亚洲校长

2025年9月12日，上海



em
lyon
business
school

AI带来超越

犹如历次工业革命，
AI对我们的物理世界，
各行各业加速降本增效

超越!
AI驱动下的汽车产业颠覆式发展

Automobile industry



汽车产业，特斯拉价值颠覆

Automobile industry, disruptive value creation industry

Total Market Value(US Dollars)-2024

1,062,000,000,000

Tesla



Toyota

254,210,000,000

BYD 132,450,000,000

Ferrari 87,690,000,000

BMW 63,120,000,000

Mercedes-Benz 60,200,000,000

Volkswagen 59,180,000,000

GM 55,720,000,000

Maruti Suzuki 53,310,000,000

0.0

0.2

0.4

0.6

0.8

1.0

Total Market Value (US Dollars)

Autonomous Ride-Hail Is Likely To Increase Access To Convenient Point-to-Point Transportation

Adjusted for inflation, the cost of owning and operating a personal car has not changed since the Model T rolled off the first assembly line more than 100 years ago. ARK estimates that autonomous taxis at scale could cost consumers as little as \$0.25 per mile, spurring widespread adoption.



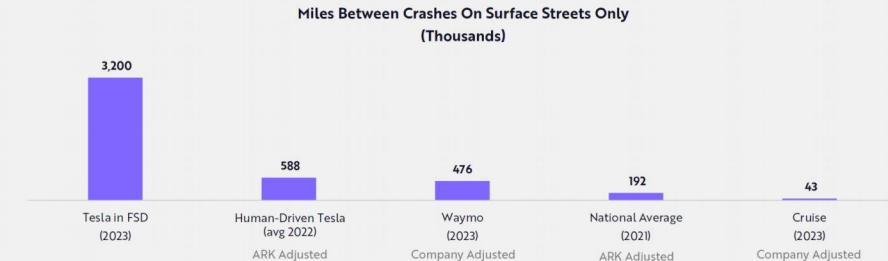
Sources: ARK Investment Management LLC, 2024. This ARK analysis is based on a range of underlying data from external sources, which may be provided upon request. Forecasts are inherently limited and cannot be relied upon. For informational purposes only and should not be considered investment advice or a recommendation to buy, sell, or hold any particular security. Past performance is not indicative of future results.

价格更低
CHEAPER

Autonomous Vehicles Are Safer Than Human-Driven Vehicles

In 2015, ARK estimated that the rate of autonomous vehicle accidents would be ~80% lower than that associated with human drivers, reducing the ~40,000 auto-related fatalities per year in the US and the ~1.35 million globally. Current data support our original estimates.

In full self driving (FSD) mode on surface streets, a Tesla appears to be ~5x safer than a Tesla in manual mode, and ~16x safer than the national average. Waymo's autonomous cars are ~2-3x safer than the national average, while Cruise—now sidelined by regulators—seems to have underperformed the national average considerably.

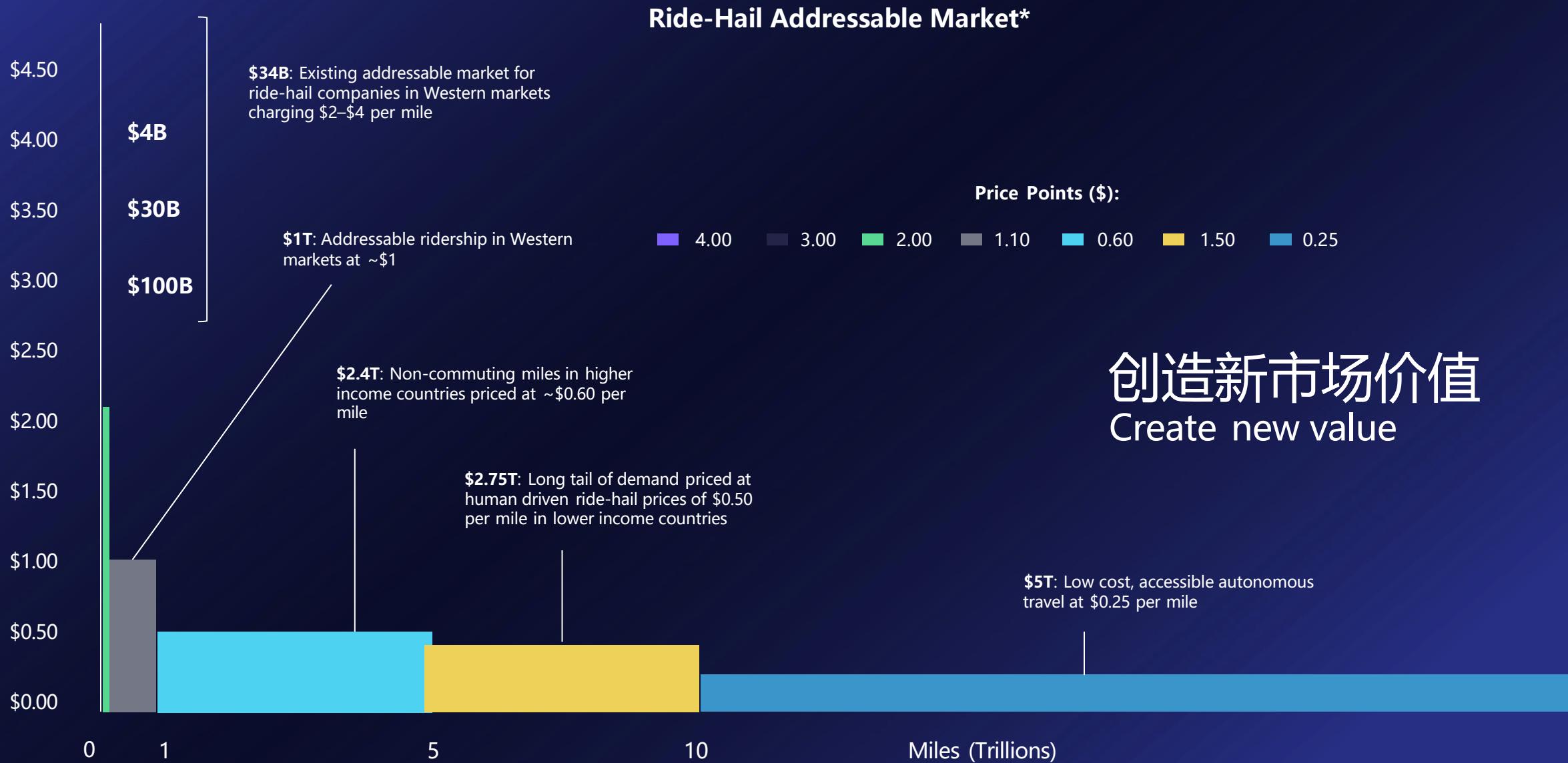


Sources: ARK Investment Management LLC, 2024. This ARK analysis is based on a range of underlying data from external sources, including CDC 2024, Kusano 2023, NHTSA 2023, Tesla 2023, 2024, and Zhang, 2023, which may be provided upon request. Forecasts are inherently limited and cannot be relied upon. For informational purposes only and should not be considered investment advice or a recommendation to buy, sell, or hold any particular security. Past performance is not indicative of future results.

更安全
SAFER

Ride-Hail Is Likely To Create An \$11 Trillion Addressable Market

At \$0.25 cents per mile, autonomous transportation could serve a wider population than human-driven ride-hail does today. In the meantime, based on the value that consumers place on their time, demand at higher price points could be significant.



AI也正在 带来失控!

第一次将矛头指向人类的意识世界!



TRUMP POSTS AI-GENERATED SWIFTENDORSEMENT



人工智能与政治

AI and Politics





À regarder ...

Partager

DW est une chaîne du service public
allemand.



Robot Preacher



人工智能与宗教
AI and Religion

Regarder sur



Source: <https://www.christianitytoday.com/ct/2022/september-web-only/artificial-intelligence-praise-worship-body-zh-hans.html>

A composite image featuring a white humanoid robot on the left and a man in a dark velvet armchair on the right. The robot has a large, prominent blue eye and is shown in profile, facing the man. The man is reclining back in his chair, looking upwards with a thoughtful expression. The background is a warm orange gradient.

人工智能与心理治疗

AI and Therapist



人工智能与情感 AI and Emotion

**“AI Girlfriend” Searches Increased
by 525% in One Year**

AI and Dating



SKIM AI



SOME PEOPLE JUST – CLICK.

Source: <https://www.imdb.com/title/tt12579470/>

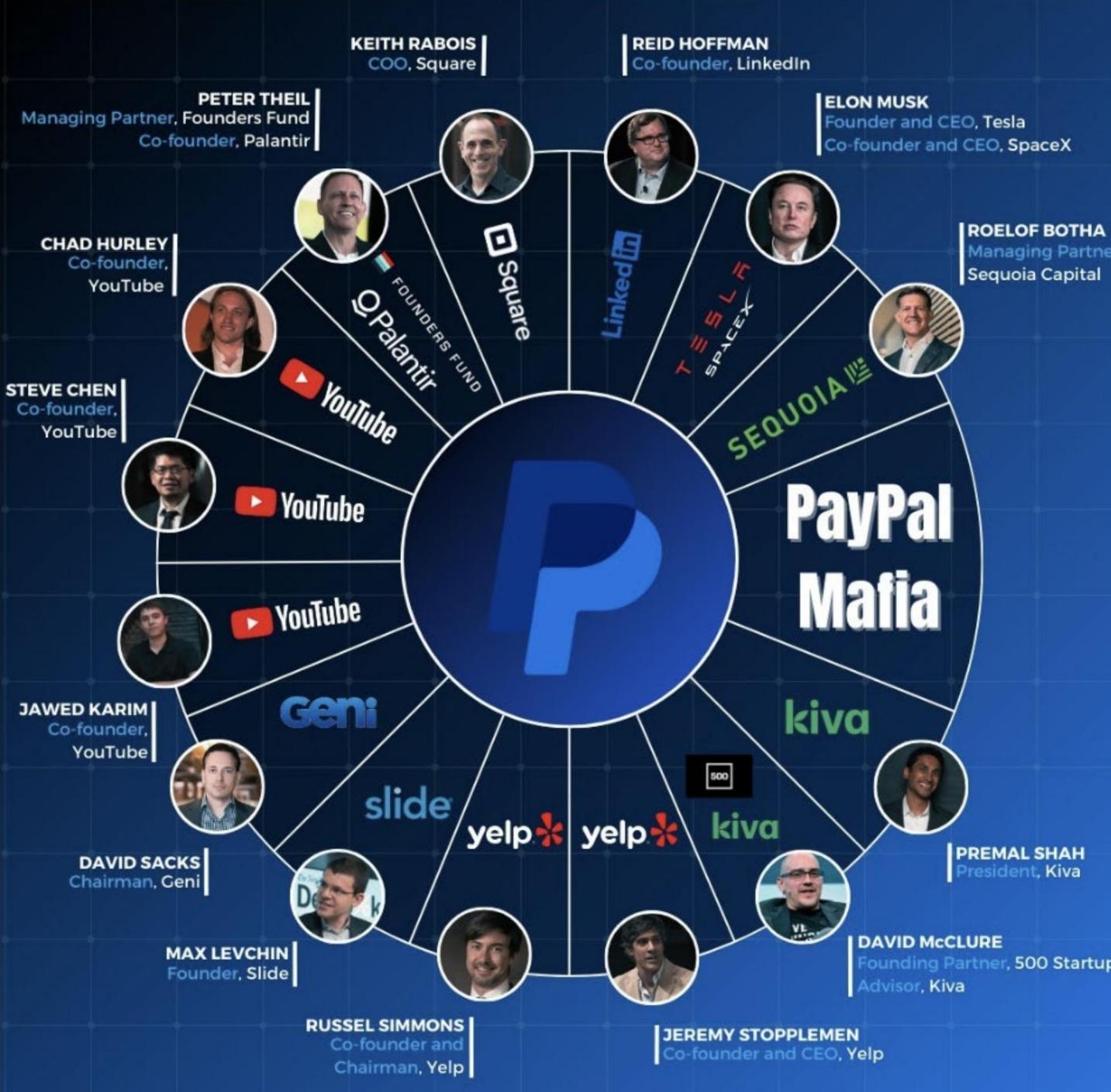
AI 对人类造成最大失控：

AI技术指向人的意识：

AI通过产生幻力，让人失去**真实感**，污染人类的**意识**！

在未来，AI驱动的虚拟现实、增强现实等技术
(文字以及背后传递的信息与思想，声音，图片，视频，动感，触感，或者多种组合)，
所创造出的实时混合(外部世界和自我构建的混合状态)的环境或体验，
使人们感觉身临其境。过度沉迷于上述世界，使得人类无法区分到底是在符号世界(表征世界)，还是真实世界，
让人失去对现实的感知，导致人对现实世界的脱节。

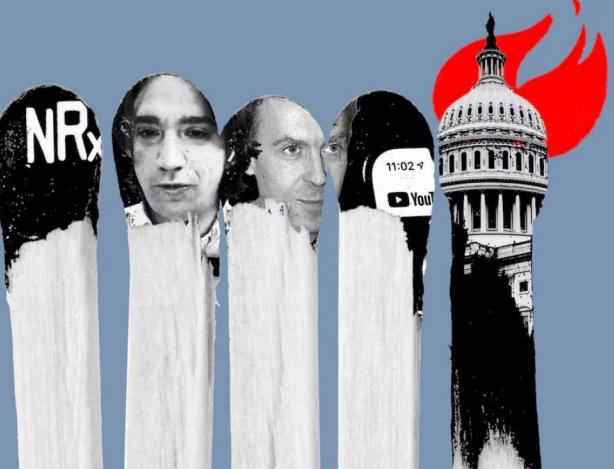
**AI时代，从控制资本，升级到
控制意识！**



未来可能会是一个极端资本主义且高度技术化的新君主制社会

The future could be an ultra-capitalist and hyper-technological neo-monarchy.

黑暗启蒙运动
Dark Enlightenment



AI的两挑哲学路线，对未来社会的影响



Effective Altruism

e/acc

AI路线1 有效利他主义

代表人物
(及地区)

Ilya Sutskever

OpenAI联合创始人兼首席科学家
欧洲?

范式革命1
AI促进物理世界的
降本增效 (超越)

犹如前几次工业革命，
效率将会倍增提升
就业市场结构性调整
人机协同; 个性化生产
将可持续发展纳入考量

范式革命2
AI对人类意识产生影响，
并由此获得利益 (失控)

人的自我觉醒，减少焦虑，
提升幸福感
主权个人在数字时代开始取代
民族国家，通过技术实现平权

AI路线2 有效加速主义

Sam Altman
OpenAI 首席执行官
美国, 中国?

财富加速集中
代理人agent进一步代替人
社会两级分化加剧

人成为傀儡：
制造信息茧房
有意识地操控人类的意识
制造思想固化，极端化和激进化

避免失控 — 探寻AI时代商业文明的 伦理基础



龙树 (2-3) 弥勒 无著 世亲 (4-5) 陈那 (5) 护法 (6) 戒贤-玄奘
 窥基 谭嗣同 章太炎 梁启超 熊十力 梁漱溟



唯识学
THE DOCTRINE OF CONSCIOUSNESS-ONLY



谭嗣同 (1865.3.10 - 1898.9.28)
仁为天地万物之源，故唯心，故唯识



章太炎 (1869.1.12 - 1936.6. 14)
无以应今之机，此则唯识法相为易入



梁启超 (1873.2.23 - 1929.1.19)
唯识学乃《应用佛学》

在19世纪，面对百年未有之大变局，思想家们不约而同地从浩瀚的中华思想宝藏中挖掘出唯识学，作为理性工具，将其再度发扬光大，旨在推动中华民族的复兴与崛起！



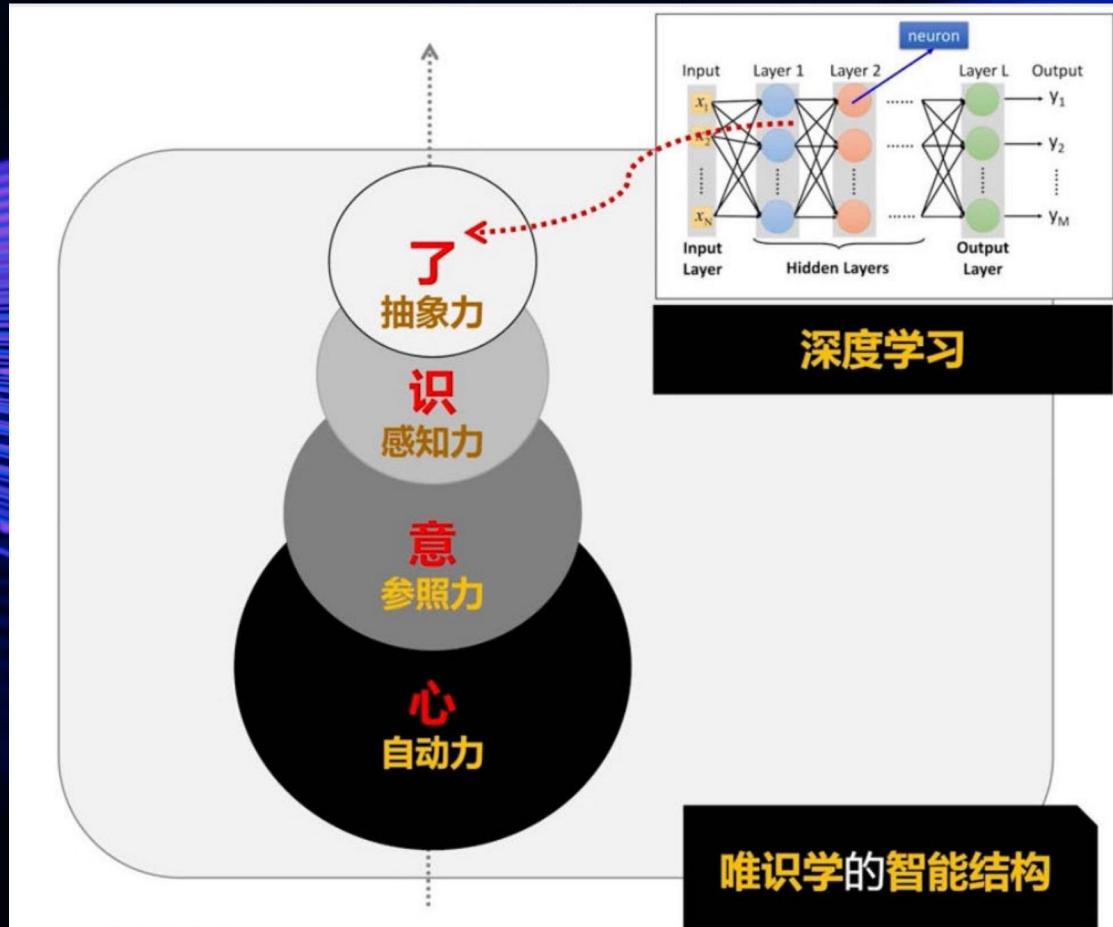
熊十力 (1885.2.18 – 1968.5.23)
《新唯识论》



梁漱溟 (1893.10.18 – 1988.6.23)
《东西文化及其哲学》，《人心与人生》

唯识学
THE DOCTRINE
OF
CONSCIOUSNESS
-ONLY

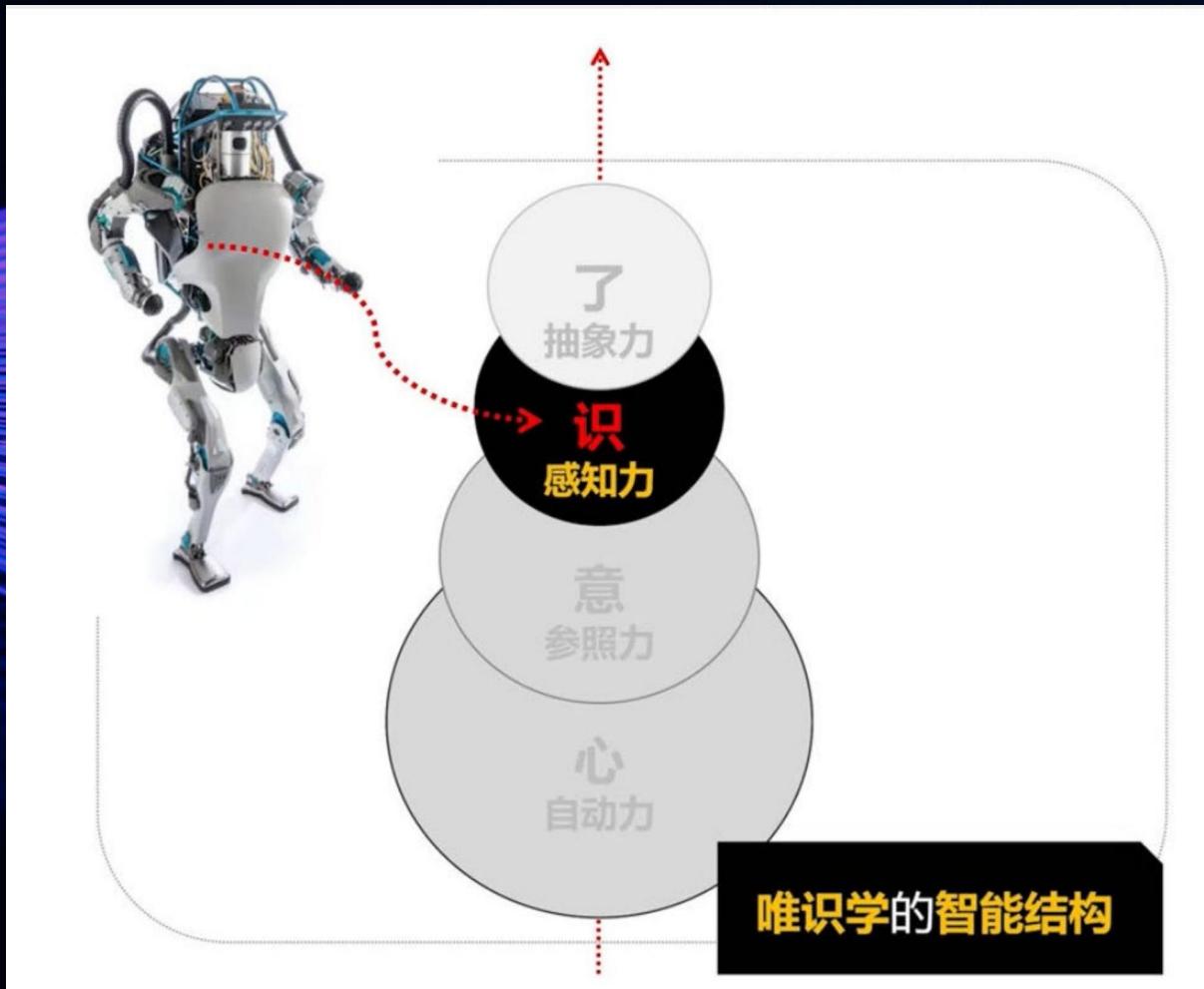
从唯识学对智能的理解看今天的AI



感知-判断-决策模型

特斯拉自动驾驶(2014-2020)
Autopilot 1.0, 2.0

从唯识学对智能的理解看今天的AI



端到端模型

- 特斯拉自动驾驶(2021-)
纯视觉模型, FSD
- 人形机器人“擎天柱” Optimus

从唯识学视角浅释新商业文明的伦理基础

唯识论助推AI技术底层逻辑:

谁更快理解人类智能的四层结构(唯识论的视角), 谁将更快逼近超级人工智能! 国人的潜在优势?

新商业的伦理底限:

- AI, 正在升级成为科技宗教
- AI时代, 控制人类意识成为财富创造的新动力
- 控制与反控制: 何以为人, 即人对自我的认知, 及其价值判断, 防止被AI反噬, 日益迫切!

预判: 社会结构首先在AI最发达国家发生深刻变化

- 智人(Homodeus)与无用之人(Usless People)将产生和共存, 社会两级分化加剧
- Human AI Fit的重要性开始超越人与人的关系的重要性(公司, 组织, 社会)

每个人, 通过认知科学(包括唯识论), 保持自身的真实感, 将是最重要的安身立命的基础!



认知科学与心智认知的多个学科领域

1. 神经科学 (Neuroscience)、计算神经科学 (Computational Neuroscience)
2. 人类学和文化认知科学 (Anthropologically and Cultural Cognitive Science)
3. 哲学 (Pylosophy) 与唯识学 (Yogācāra) 研究最普遍和最根本的表征计算，理性的学问，涉及对世界本质、人类存在和精神生活的深入探讨。从柏拉图(公元前5世纪)，到印度龙树等提出的唯识学(公元3至4世纪)，到欧洲近代哲学(17, 18, 19世纪初)的笛卡尔(1596-1650)，莱布尼兹(1646-1716)，康德(1724-1804)，黑格尔(1770-1831)，近代的胡塞尔(1859-1938)等。
4. 心理学主导的认知科学 (Psychology-led Cognitive Science)

从唯识学视角浅释新商业文明的伦理基础

中华民族面对又一次的百年未有之大变局

- 中国经济如何在人工智能时代发展乃至赶超？
- 东方商业文明如何构建被广泛接受的新丝绸之路？
- 中华民族的文化根基与民族自信如何夯实？

我们迫切需要基于理性的理论，建立东西方对话的基础！

唯识学，至少值得再度被认识和学习！ 唯识学，还将继续发出闪耀的智慧光芒！

联系方式



法国里昂商学院亚洲校区



法国里昂商学院
高管项目中心



Global DBA项目

感谢聆听

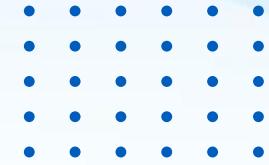
Merci pour votre attention .



em
lyon
business
school



AI赋能HR 重塑人力新范式



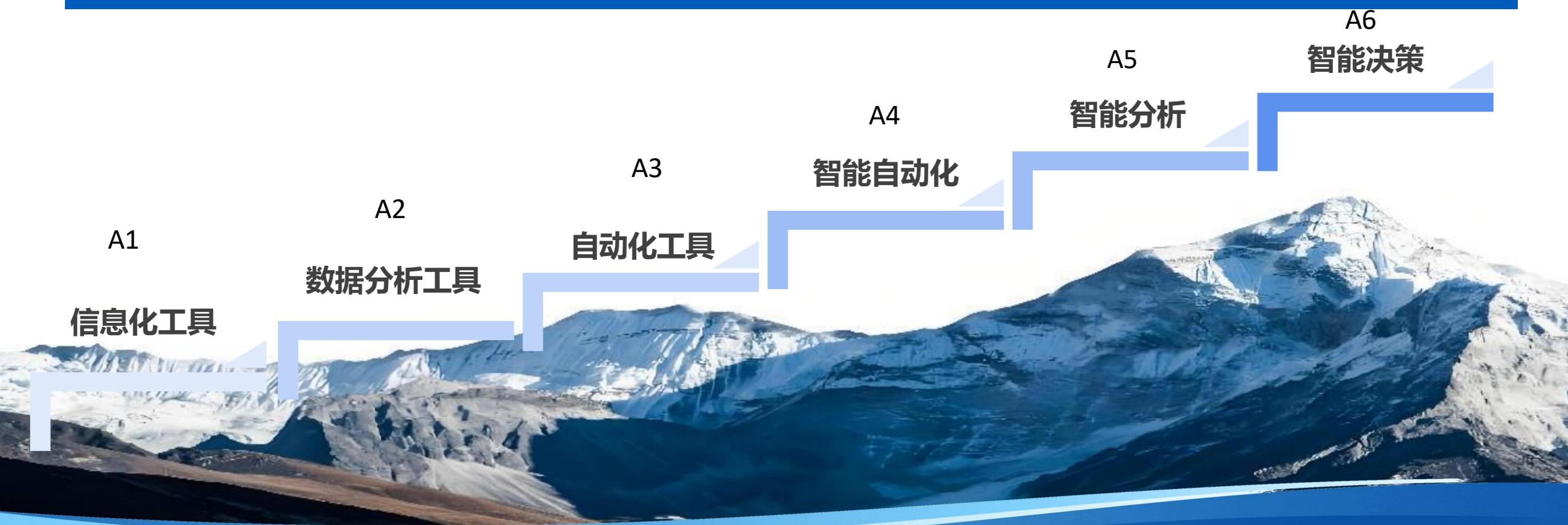


01

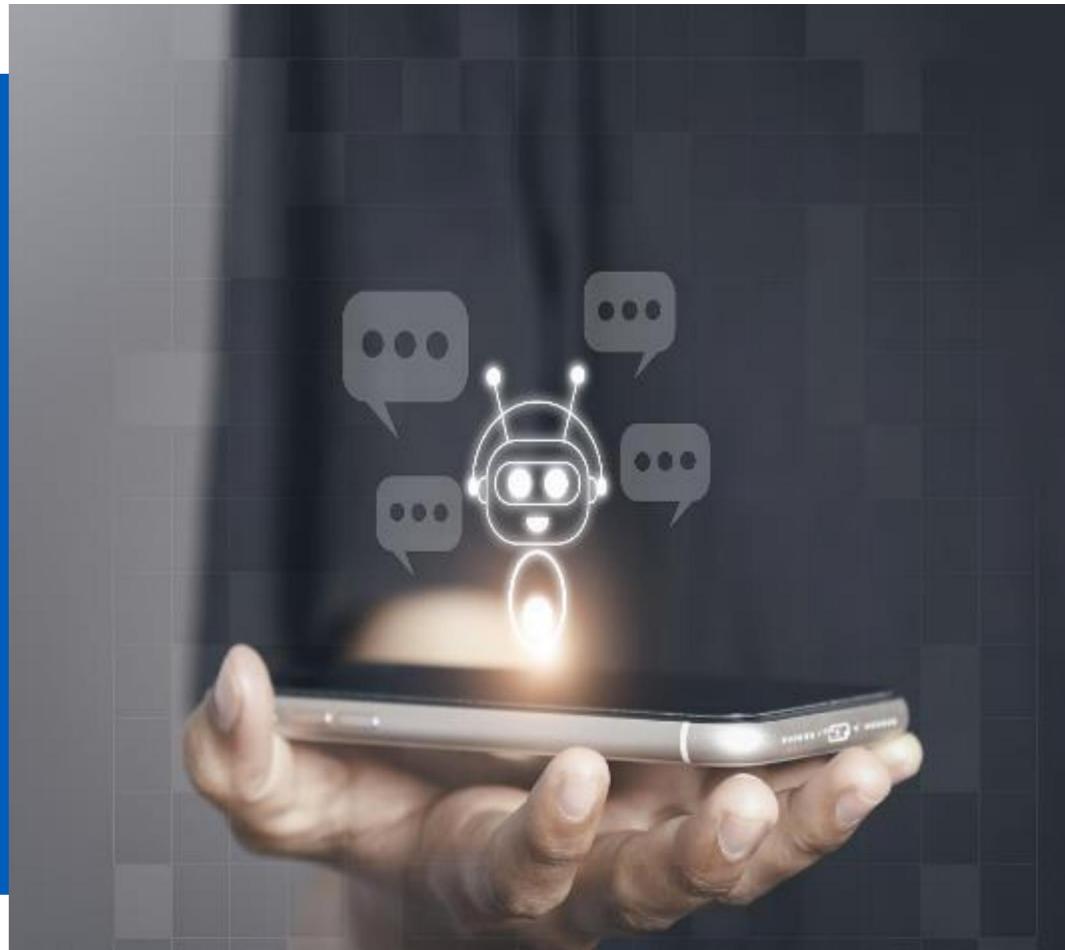
引言

AI技术发展路径

- AI技术从信息化、自动化、数据分析工具演进为智能自动化、智能分析、智能决策，推动HR从事务性工作转向战略性工作，提升组织效率与员工体验。



AI技术的四大价值锚：效率|质量|体验|模式



流程效率

AI简化重复工作，如简历筛选与数据录入，节省人力成本，提升工作效率。

》 决策质量

AI辅助科学判断，如离职预警与人才盘点，提供精准数据支持，提升决策准确性。

》 员工体验

AI优化HR服务触达与个性化，如智能问答与自助服务，增强员工满意度。

》 模式变革

AI重构HR核心逻辑，催生新组织形态，推动HR从传统管理向战略转型。



02

传统AI工具瓶颈与破局



HRIS & BI

HRIS的本质

传统HRIS是**数据管理工具**，核心功能包括：
员工信息存储、薪资计算、考勤记录等

HRIS的局限

HRIS依赖**固定参数与规则**，无法应对弹性组织与灵活用工需求，数据沉睡且规则僵化，
难以支持战略决策



RPA技术边界

RPA 的核心是**模拟人类操作的自动化工具**，其运作完全依赖预设规则。
适用于结构化、重复性高且规则明确的流程。

01

非智能性

RPA无法处理规则外的例外情况
，如简历中出现非常规技能描述
，限制了其应用场景。

02

非学习性

RPA重复操作1000次仍保持初始
逻辑不变，缺乏自我进化能力。

03

非创造性

RPA无法生成新的流程优化方案
，只能按照预设规则执行。

RPA实际应用_从工作解构到角色重塑

自动化工具导入

Step1： 拆解工作，分析自动化兼容性

- 机器自动化替代重复、独立的脑力劳动，以减少错误
- 社交机器人替代重复、独立的体力劳动，以减少服务差异

Step2： 分析绩效提升的回报



Step3： 自动化辅助类型，选择合适的技术工具



机器人流程自动化辅助



社交机器人辅助

Step4： 确定自动化角色

替代



增强

转换

RPA实践与收益

类型

RPA 应用

流程自动化

员工全生命周期流
程驱动

跨系统数据检查

薪酬福利 核算自动化

对公平台
社保办理

对公平台
公积金办理

个税社保凭证
自动销账

报表自动化

自动抓取数据
上报

RPA转岗流程演示

成果 收益

效率提升

质量控制

员工体验

AI工具场景适配

》 结构化任务

优先选择RPA

如：数据录入、报表生成、Payroll



》 半结构化任务

采用智能RPA

如：合同审核、劳动纠纷指导

》 非结构化任务

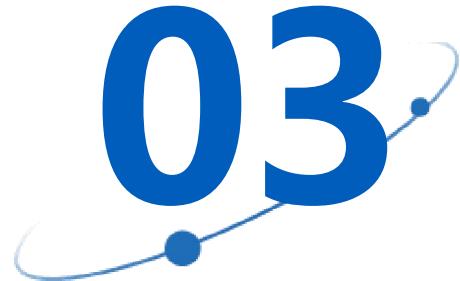
部署AI化 HRIS

如：人才画像、离职预测

》 战略决策场景/互动交互

构建AI+HRIS+RPA融合系统

如：组织效能分析



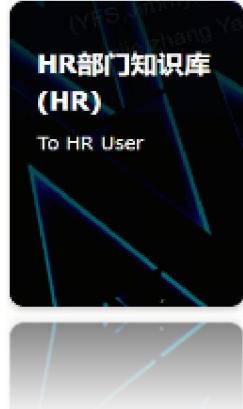
03

未来已来：AI HR下一站 AI应用场景



应用场景1_i ASK HR

AI知识来源：HR专业体系全景知识库



AI初级阶段 (已实现)



AI深层应用 (部分实现)



AI应用展望

HR一站式全场景问答平台

面向员工

政策文件	公开资讯	流程指南	培训资源
------	------	------	------

面向HR

内部文件	工具指引	人才信息	培训材料
------	------	------	------



AI深层应用 (部分实现)

HR决策辅助平台

助力数据洞察

- 数据查询
- 数据分析
- 数据应用

辅助人才决策

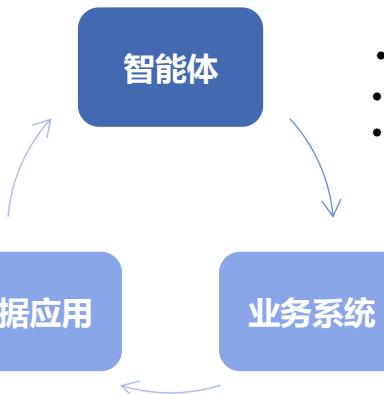
- 高潜/继任人才检索
- 人才档案
- 人才调遣

智能体

- 需求发起
- 人员录用
- 合同续签

数据应用

业务系统



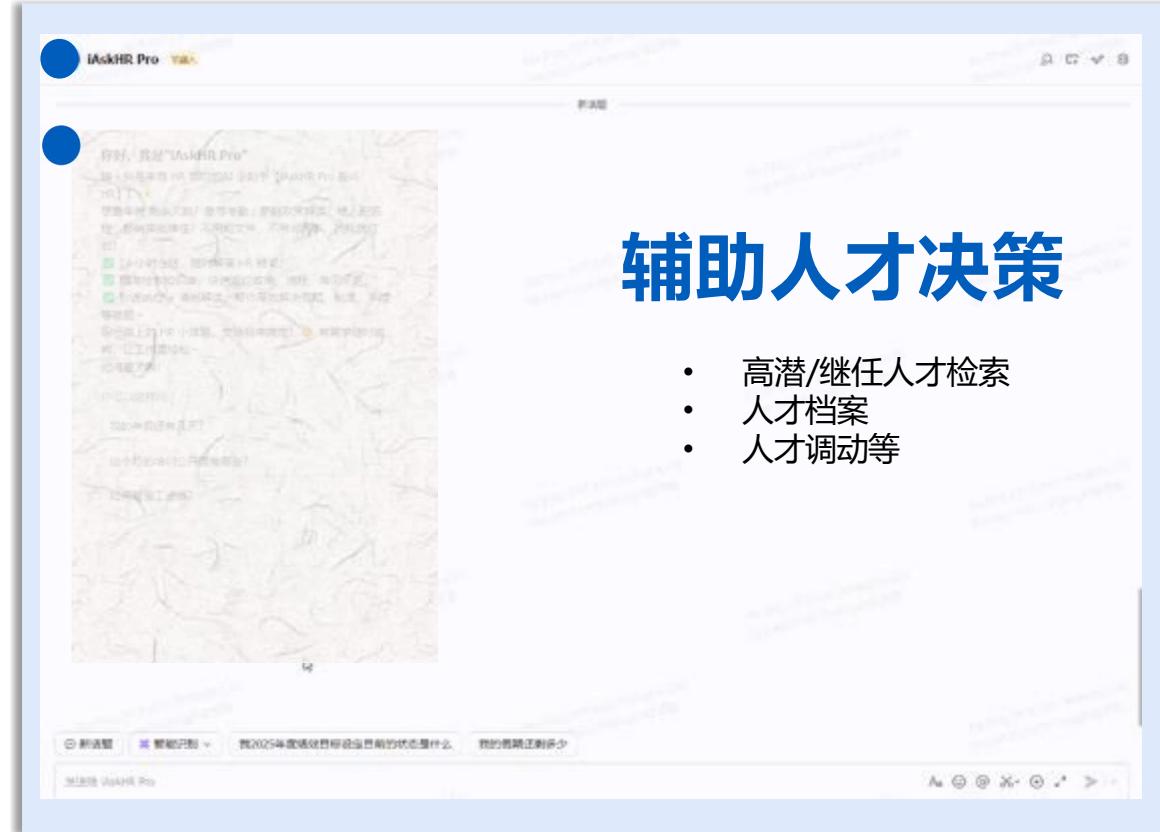
AI 智能体驱动人事自动化

应用场景1_i ASK HR



助力数据洞察

- 数据查询
 - 数据分析
 - 数据应用



辅助人才决策

- 高潜/继任人才检索
 - 人才档案
 - 人才调动等

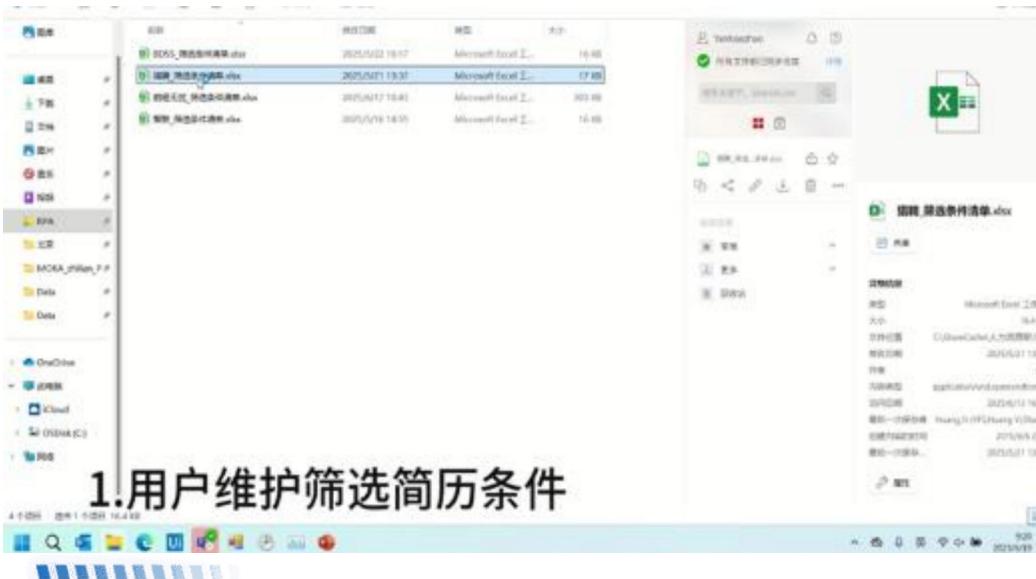
• 服务时间 7x24h

- 节约工时 500h/月

应用场景2_RPA简历精准搜索，赋能智慧招聘

招聘环节引入RPA机器人模拟HR操作，实现
7x24小时全平台自动简历搜索

RPA运行界面



》 工时节约测算

招聘平台	搜索耗时/一个岗位	备注
前程无忧	1-1.5h	
猎聘	1-1.5h	
智联	0.5-1h	
BOSS	0.5h	
All	≈4h	备注：按照一个难度中等的岗位，3年招聘经验的HR，所有网站均开展搜索来估算（按照搜索2次测算）

按照850个社招岗位、30%岗位通过主动搜索测算：

全年预测节约： $850 \times 0.3 \times 4 / 8 = 127.5$ 天

简历搜索的精准度可达**80%+**

应用场景3_内训课程开发



01

需求分析与大纲构建

AI通过分析岗位胜任力模型和员工绩效数据，精准定位技能缺口，自动生成课程大纲。将复杂的需求转化为清晰的模块化框架，确保课程内容与企业实际需求紧密贴合。

02

内容生成与多媒体制作

AI依据大纲快速生成文本内容、PPT脚本和视频脚本，自动匹配企业案例与行业最佳实践；生成多媒体素材，提升课程的吸引力和实用性，实现内容生产的标准化与个性化。

03

互动及问答设计

AI设计互动问答、情景模拟和实时反馈机制，嵌入课程环节提升学员参与度。通过学习行为数据动态优化问答策略，形成从需求到交付的闭环，让学习更高效。

未来应用场景

人才盘点及资源配置

AI整合绩效、项目、社交等多维数据，动态生成人才画像，实时匹配组织需求与内部供给，实现人力资源的精准调度与高效利用，助力企业打造灵活的人才集市。

招聘识人判断

AI通过简历语义解析、视频面试微表情与语音情绪分析，量化候选人胜任力与文化契合度，降低主观偏差，提升招聘精准度与效率。

员工离职预警（情绪分析）

AI监测员工的邮件、即时通讯、语音语调等情绪信号，提前30天锁定高离职风险人群，并推送个性化干预建议，助力企业降低关键人才流失率。

个性化学习路径&学习效果跟踪和评估

AI依据岗位胜任力缺口与员工兴趣自动生成个性化学习路径，嵌入互动问答与模拟演练，实时跟踪学习效果并动态优化内容，提升员工学习体验与成长速度。

绩效管理级风险合规控制

AI自动抓取业务数据生成绩效预测，识别薪酬歧视、超时用工等合规风险，提供决策建议并保留审计痕迹，帮助HR从事务执行者升级为战略合伙人。

风险点把控



01

数据隐私

构建数据分级授权体系，将员工敏感信息按机密等级分层存储与访问，确保数据在最小可用原则下动态脱敏，保障数据安全。

02

算法公平

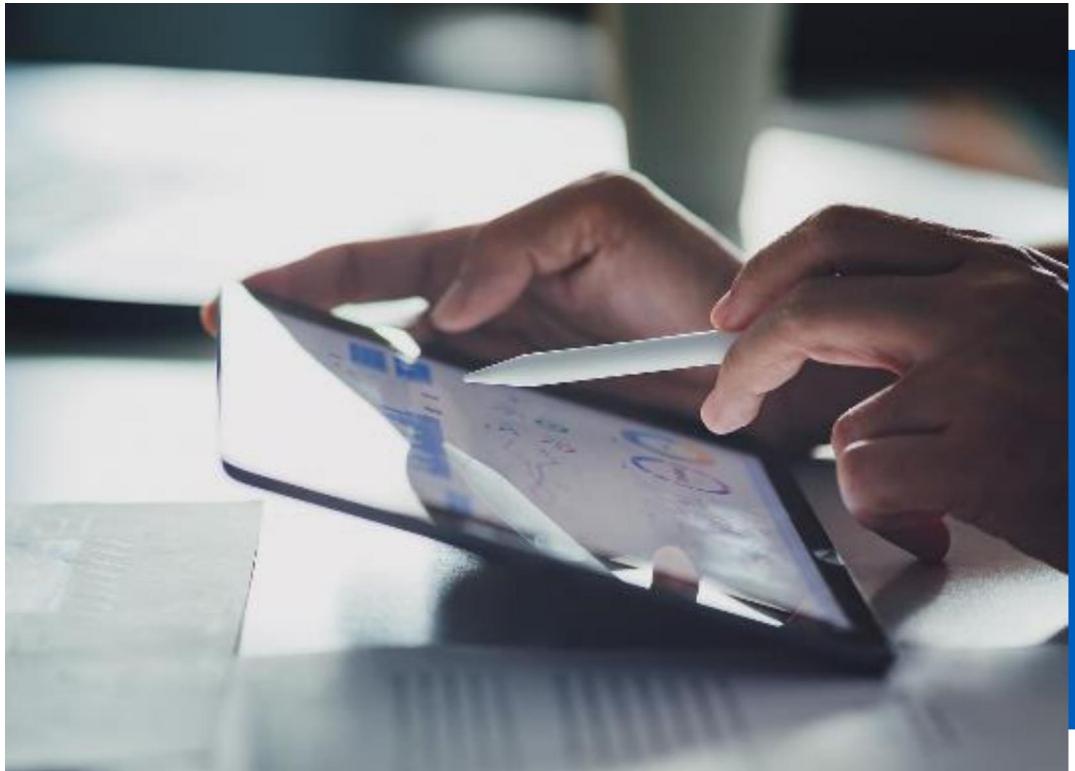
建立特征选择、模型训练、结果输出全链路公平性审计，防止因历史数据偏差导致歧视性决策，引入第三方纠偏机制定期回测，确保算法公正

03

系统弹性

采用“AI决策+人工复核”双轨机制，对晋升、裁员等关键流程保留最终人工决策权，记录机器与人工意见差异用于模型迭代，实现技术与治理并重。

结语



AI赋能HR未来

AI 通过**数据驱动、个性化匹配、风险预警**，帮助 HR 从“事务性工作”转向“战略性工作”，同时提升员工体验与组织效率，助力组织发展与人才成长，实现人力资源管理的全新范式。

特别提醒



行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



客服



交流群



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



感谢观看

THANK YOU FOR WATCHING

» » »

