

[00:09] 发言人 1: 那就开始啊, 看他能不能识别到。好, 可以可以。好, 我们要还要告诉他一下, 我们现在要做一个招聘系统的功能盘点。这个团队。然后第一个就是。

[00:34] 发言人 1: 按这个来吧, 首先第一个代办项的话, 就是目前是有一个待处理的总盘, 然后一个优先级, 一个简历相关的, 这个按场景分类的, 然后。上次说那个, 上次他们是不是还要把什么打进去啊?

[01:06] 发言人 2: 你这种审批的应该是。

[01:10] 发言人 1: 审批还是回到。

[01:11] 发言人 2: 企位 O OA 那边。

[01:15] 发言人 1: 啊? 对, 那相当于这个地方就不存在审批的流程。

[01:19] 发言人 2: 这边的话, 这个先不管它吧, 这不是重点。这个审批的到后面再做吧, 先把整个你的招聘流程先给我讲一遍, 这个页面功能是怎样走的。这种这种比较后面不不是很重要的事情, 就后面再说吧。

[01:36] 发言人 1: 行, 那假设啊, 假设就是我们那个企微的智能体建完以后, 那用人部门发起需求, 然后在那边跑完那个需求之后, 那个人选, 啊, 不, 那个岗位就会自动弹到这边来。

[01:52] 发言人 2: 对吧? 嗯, 呃, 他是不是, 他是先审批审批完之后才会到这里。他是提交审批。提交到 OA 系统去审批, 审批完之后就会同步到这里了。

[02:05] 发言人 1: 哦, 就是从 OA 然后转到这边, 然后它就会自动同步。

[02:11] 发言人 2: 到这边是吧? 嗯。

[02:14] 发言人 1: 嗯, 行。然后呃那其实同步过来之后, 这个岗位有了, 然后岗位这一块的话呢。

[02:25] 发言人 2: 就是。他如果是从 OA 同步过来的。岗位的话, 他已是已经进入了一个招聘流程了。已经是要, 已经要待发布了, 待发布的一个。那就放在这边。对, 我们只能去查看, 往下推。

[02:43] 发言人 1: 然后去搜搜。行, 好, 那就假设这个岗位, 就比如以这个高级产品经理为例, 这个岗位目前的话呢, 就是, 那你你的信息推推过来以后, 我们先不说 UI 啊, 先说功能, 这个 UI 肯定要到时候要整体改。都太宽, 然后比如说现在现在我们是分分对应的这个线吧, 就比如李丹那边是负责用户侧和职能和技术岗位的招聘, 然后我这边是负责发电侧和。呃, 新型能源资产的照片。那这个就到时候对应也跟那个流程里面去加一个这个约定, 就会推到谁那里。然后我们两个的账号呢, 相当于要隔离开他的他的候选人在他的系统里, 我的候选人在我的系统里。但是我们公司还会有一个总库。

[03:42] 发言人 2: 你是说是用同同同样这个招聘系统吗还是推不同的一个你们各自的系统。

[03:49] 发言人 1: 啊就一套。

[03:50] 发言人 2: 系统啊就是推不同的账号啊。

[03:53] 发言人 1: 账户对账户隔离因为我们我们是招的岗位不一样我们的候选人池子也不一样嘛嗯然后人过来也。然后的话呢, 就是这个模块这边的话, 就是首先岗位名称, 它所在的部门, 岗位的类型, 这个岗位的类型目前我还没有去把它做一个细分。

[04:14] 发言人 2: 因为按照, 主要我觉得岗位类型分技术岗和和那些业务岗, 还是还是什么?

[04:21] 发言人 1: 呃, 这个我到时候再去把这个写, 因为我一直还没有把它写出来。把这个。

[04:28] 发言人 2: 嗯嗯。

[04:30] 发言人 1: 这边到时候会有写, 比如说这是针对研发岗的, 然后我们还有解决方案岗, 对吧? 售前这块的, 然后还有销售销售岗, 然后还有是, 其实我们内部商务有两种定义。嗯, 就是到时候再明确一下吧。现在我们是两种定义, 一种是销售端的商务口径, 就是它就是纯销售类型的。另一种商务的话呢, 是我们现在商务部, 就是他跟你说做投标的那个部门的, 这个是属于职能产职能线的。然后还有就是呃产品部, 这个我们其实后, 我们其实没有嘛, 对吧? 这个我们其实没有, 后面到时候再改一下, 像那个这块的, 就可以把它放到这边来。好, 到时候再按照整个这个目录, 我到时候再去重写一下, 好吧?

[05:26] 发言人 1: 类型的类型, 嗯, 然后。到时候, 但是这个我在想, 是在那个, 在 oa 那边去, oa 的时候, 对, 他才, 因为这边就只收结果了嘛, 对吧? 然后招聘人数, 你就直接, 有, 然后这个就是默认, 这边的数值就不动, 就等你说这个岗位, 比如说。嗯, 比如说这个岗位要招两三个人, 然后后面整个流程走完以后, 这边才会显示说结果招了多少个人了, 对吧? 比如说, 他他给目标人数是要招两个, 然后现在是只招一个了。

[06:04] 发言人 1: 然后我知道我还有一个缺口, 然后呃优先级的话, 就是我也是在那个那个 skill 里面写了, 他们自己去根据他们部门现在挂网的岗位自己去看这个岗位优先级怎么样, 然后推到我们这边是中高低的一个。那个层级, 然后就是这边的状态。嗯, 我看了一下那个秒聘这边, 他是要手动去加, 手动改。我就在想这个地方它得。智能一点, 就是我们发布完以后, 它这个地方就是一个发布, 就是它会, 它会比如说我嗯这个岗位我发出去, 就是这个其实是已经发布的一个状态的岗位, 然后那我相当于如果说我招完人了, 那其实他。

[07:00] 发言人 1: 在显示一个已关闭的状态, 对吧? 那比如说我目标是做两个, 然后已录制两个, 然后他其实就是。它其实有一个算法数值的, 相当于对不对? 二等于二零的时候, 它是已关闭, 是吧? 还有一种情况就是抓了要两个人, 抓了一个人。我们发现诶, 不用了, 不用不用两个人, 抓一个人, 那我可以手动也能实现一个已关闭状态。然后这个是这个岗位这一块的一个相当于就是比较自动化一点吧, 因为秒聘这边我看就是它其实很多是要手动去维护的, 你看整个这一块都是手动去维护。大家可以看这个 105。然后 J A D 的这个状态后就那就现在就只有有一种情况了嘛对吧嗯因为你前端审批走完了这只有有一种情况这个就可以呃这个就可以。

[07:58] 发言人 2: 嗯嗯那现在。只有两种, 也保留吧。他 OA 同步过来的默认是已生效嘛? 我在想就是你这边的招聘系统也要不要保留一个创建岗位的一个。

[08:14] 发言人 1: 入口是吗? 对, 要要要。

[08:16] 发言人 2: 肯定要要。所以这个 JD 状态是需要你这边也也可以去维护的。

[08:22] 发言人 1: 嗯, 行。那那个这个 JD 状态这个选项就保留吧, 那这个 JD 状态的话, 就是嗯可以, 然后这个版本号相当于就是我们做这个。嗯, 到时候可以自动识别吧。就是这一块, 我本来我本来想的是因为他们后面又时不时说要拉回原来的那个岗位 JD 改一改几个字啊, 那样子的。那这块的话。J D 版本这块的这个也要保留, 但是我觉得他不用。变成说去手动做, 比如说我这个 JD, 我刚刚确认完迭代为信用版本以后, 它就自动会变成一个 V2 版本。

[09:17] 发言人 1: 然后是在 26/08/28 发布的。这就有个这样的一个查询日期吧, 因为他们有的时候会问我们, 我以前的那个 JD 是什么样的, 对吧? 我们要给他找回来, 是以前是什么时候? 然后职责这些就不说了, 反正你那个智能体到时候就会推送过来, 对吧? 然后, 嗯, JD 这个摘要, JD 这个摘要其实有点类似于就是。

[09:57] 发言人 1: 我们那个昨天那个。嗯, 对内还是对外? 对内的吧, 对内的。嗯, 我们的日常。管理当中, 把常态化用到, 其实就不用那么造作。这个 JD 简要其实可以就写成一个项目。对, 是对面对面那边是有一个一句话的那个描述的。

[10:46] 发言人 1: 如果拿某些钱, 还能够释放年轻人。对, 比如说这样子, 他他是有个一句话的概述的, 嗯, 对, 这个我觉得就可以把它放在 JD 摘要里。嗯, 对吧? 然后这个东西就是按照这个 JD 生成的内容放进来。然后但你你们能到时候怎么样把这种 Markdown 这种这种, 它的这个它的这个格式弄掉吗? 嗯, 还是我们要手动再改?

[11:20] 发言人 2: 不用手动。

[11:21] 发言人 1: 不用手动。然后到了这个条件指标, 其实也像是这个对内这个版本里面去看的, 对吧? 你看它的一些硬性指标是怎么样的。

[11:36] 发言人 2: 嗯, 对内看的这两个文档, 呃, 到时候你。智能体生成了怎么怎么。

[11:46] 发言人 1: 个对我也在想我昨天也在设计对内这个版本目前要存档你觉得是存在企微的智能。

[11:57] 发言人 2: 文档嗯我在想就是。那个智能体生成的这个, 整个所有的文档都维护在招聘系统这边, 然后智能体要去拉的时候, 要通通过通过我们这边对外的接口去拉取, 然后生成也同步回来。

[12:19] 发言人 1: 那。那这样子的话用人部门不方便查看了。

[12:25] 发言人 2: 用人部门不用看。

[12:26] 发言人 1: 那他要说的话。

[12:27] 发言人 2: 呢他只只看 JD。

[12:29] 发言人 1: 啊对呀他只看 JD。

[12:31] 发言人 2: 对 JD 我们会同步到呃那个 OA 审批数据库表里面去。

[12:39] 发言人 1: 啊他们是方便查看的是吧嗯可以那就嗯那就这样吧。那比如说, 像那些硬性指标这块的, 就从这里面去捞吧, 直接做一个 AI 识别吧, 我觉得。是吧像像比如这个吧。嗯, 像这个岗位, 对吧? 他就有一些, 因为这个是对内对外的, 这个是给那个那个叫用用部门看的。那你那你看, 其实对内他是有一些要求的。这个。一年超过的开。

[13:33] 发言人 1: 对吧你看他们要求制稿然后我还有个这个他这个禁用协议放在哪里。

[13:46] 发言人 2: 这这种对内可见的只只只在生成那个 JD 评级标准里面去写。

[13:57] 发言人 1: JD 评级。

[14:00] 发言人 2: 比如你之后不会, 不是有招聘过程中不是会收集到候选人的简历嘛? 嗯, 然后我们要对这个简历呃简历做评级嘛。

[14:12] 发言人 1: 然后就然后。

[14:13] 发言人 2: 就拿这边的, 对, 拿这, 接地里面的一个。评级最低我们要生成一个评级标准嘛对他这个简历做评级。这种对内的要求就在这时候起作用。

[14:34] 发言人 1: 我还不能, 我还不能回去吗? 那其实他是他的这个, 看啊, 你的意思是说就是这个报告是吗? 啊, 不是, 他有一个。还有一个那个。还能。你是说像像这种。

[15:14] 发言人 1: 啊。

[15:20] 发言人 1: 嗯他原来是这样的他现在做一个那个什么我要什么。您说做这边这样的评级是吗?

[15:29] 发言人 2: 嗯你切换你那个系招聘系统去。嗯。这不是有一个哎。招聘数据看板还是哪里简历库。

[15:39] 发言人 1: 这个这个嘛。

[15:40] 发言人 2: 对吧对。

[15:42] 发言人 1: 对, 这个是一个快筛评分, 是我当时做的本地字段的, 是可以省一点 token 的, 就不是所有人都去做那个 ai 评级嘛, 然后这个是一个 ai 评分。

[16:00] 发言人 2: 嗯嗯。这些简历是就是你从 boss 或者是猎聘同步过来的候选人嘛, 是吧?

[16:11] 发言人 1: 没有, 我上次重置了, 现在只是这是一个那个模板。

[16:16] 发言人 2: 那你那你这个简历库的候选人是怎么维护进来的? 自己上传, 然后或者同步。这是狗啊, 对呀, 对呀, 这是从狗过来的。对你后期从这个插件同步过来的简历, 我们肯定要做一个和和招聘岗位的一个评分嘛。嗯。对呀。

[16:40] 发言人 1: 我们那那我在想, 那这个评分是放在什么环节呢?

[16:45] 发言人 2: 就就在你已经发布了招聘岗位以后。

[16:48] 发言人 1: 但是但是他那个伯乐帮前端不是也有个评。

[16:51] 发言人 2: 哦, 你你是后后面是打算就是使用, 那要不这样, 帮那个评分。

[16:58] 发言人 1: 那要不这样, 这边我觉得还是。要有评分的, 因为后面相当于这个人的整个档案报告不都在这里吗?

[17:07] 发言人 2: 嗯。

[17:09] 发言人 1: 但是博乐邦那个昨天的我我昨天给你看了博乐邦那个吧嗯。他昨天还问我怎么不用。

[17:23] 发言人 2: 他后台实时能看到你的动作, 肯定的。他有一个遥测数据的。

[17:30] 发言人 1: 嗯, 好, 就是我昨天用了十个嘛, 但是他怎么我看不了一天的数据呢? 对吧, 这也是他的一个 bug。

[17:44] 发言人 2: 我我新做的那个就加了一个历史, 最近一个月的历史数据统计。

[17:57] 发言人 1: 嗯, 他昨天那个花花都不见了哦, 可以在这里。可以可以, 你你坐在这了吗? 我感觉你可以坐在这。

[18:11] 发言人 2: 对对。

[18:12] 发言人 1: 我也是坐在这里。对他这样还挺方便的。

[18:14] 发言人 2: 我不是这样, 左切我是一个按钮要点。

[18:17] 发言人 1: 然后就有一个日历表是吧? 对对对, 啊, 对。

[18:20] 发言人 2: 用日历表是吧? 不是日历表, 就是一个列表。

[18:23] 发言人 1: 啊, 就是下拉列表面。

[18:25] 发言人 2: 对, 有日期选择的那种日期选择器。

[18:29] 发言人 1: 你可以你可以搞一个那样子的嘛就是。

[18:32] 发言人 2: 这个先先先日历那种。

[18:35] 发言人 1: 是吧对对对就是一整个月这样可以这样点这样比较方便。你你看他他昨天的这个报告情况。

[18:51] 发言人 1: 他现在比较简单了, 不像之前写的那么长。嗯, 你看他现在就很简单。那这边。我们也不用评级, 就只对他过往的一个工作经历做个总结就行了。嗯, 对吧? 不用评级了, 他这个人没给评级, 他这个评级是一个筛选标准的评级, 跟对这个人的这个这个一个简历评级是没有达到的。

[19:23] 发言人 1: 嗯, 然后再收回防御防御。那这边的话, 这个地方就到时候按字段对应吧。嗯, 这个加分项你们怎么去加分项怎么去?

[19:37] 发言人 2: 也是呢。在第三层的时候去问追问的或者是哎不对不是不是不是追问不了啊这个 AI 自动自动搞的好像自动去评判哪些哪些是加分线嗯。

[20:01] 发言人 1: 什么鬼? 那不是。但是为什么我以前都碰到了呢?

[20:17] 发言人 1: 你是。嗯, 你有没有发现他这个变。哦, 他变了, 你有没有发现他这些空的地方是他现在多出来的功能?

[20:31] 发言人 1: 基本就是这个人的一些基本信息。比如说, 嗯, 年龄、性别、毕业院校这块, 然后这块就是对他们内容做一个评估。嗯嗯。他有分这个。还有这个。好嘞。这个怎么去比?

[21:08] 发言人 1: 哦, 那那其实可以这样, 这块我们其实不是前期有一个那个呃岗位有一个访谈过程吗? 可以拿那个访谈过程来去。做个适配评估吧。对吧? 不过我其实很想问你, 如果说你去做这个, 你去做这个评分, 这个评分是让它全部都自动生成呢? 你还是要写个规则呢?

[21:39] 发言人 2: 因为如果你, 肯定是基于你的 JD 去去跟他评分。

[21:45] 发言人 1: JD 我之前是这样设置的, 但是你知道有个什么问题吗? 他每一次评的都不一样, 比如你现在评完。

[21:54] 发言人 2: 你把那个呃。

[21:56] 发言人 1: 我现在我看一下他, 就比如给你试一个吧。

[22:22] 发言人 1: 当时我设置的是从这边。然后可以下推, 这边就是你你的 OA 走完以后, 然后走到系统里面, 然后系统自动发布到这边, 但是现在现在显然不太可能。

[22:40] 发言人 2: 后面这个流程, 嗯。

[22:42] 发言人 1: 对吧? 就比如这, 刚已经都没写 JD 啊。那算了, 那就那就那个啥吧。嗯。那就先不讲, 不管这个评估了, 嗯, 对吧, 那整个这个。这个这边的这个流程就做完了, 这边的时候。

[23:14] 发言人 1: 会做一个这个模型评估, 这个应该我觉得还是要写规则。不然的话, AI 每次评出来的它的分析都不一样, 因为我之前试过了。比如我现在保存好这个人, 然后我在这边做一个生成评估, 它其实没过多久, 我再点一次 ai 评估, 它又是两个报告。

[23:49] 发言人 2: 但是差嗯。嗯评估可以不一样但是你的那种不能差异太大就是。那你这个人。

[24:01] 发言人 1: 他的他的评估是一直都是维持这个观点的。就比如这一份报告里面的, 对他的整个评估内容是一个完整的。然后嗯, 他做的其实也是, 因为我上次看了一下。他对这些人的这个基本评价是维持一致的, 就不是说我这个我现在 AI 评是一个一个分析维度的内容结果, 然后我过一个小时我再点一个重评, 它又是生成一个。那这样子我们到底要哪以哪个为准

呢？所以我觉得还是要写个规则。但是那样子我觉得 AI 评级就没有什么意义了，他就可以随便评随便评，每次评的都不一样的结果。所以这个 AI 评分需要写一套规则，这个是一个代办。

[24:55] 发言人 1: 快筛评分我觉得。快筛评分我觉得。就比较快，你本地从快拆评分的逻辑就是你的最低的和你的。

[25:07] 发言人 2: 呃就基本信息基本要求硬性要求。

[25:10] 发言人 1: 要这个其实就可以，你直接用那个 OCR 来做了。是不是嗯。

[25:18] 发言人 2: 待看吧。

[25:19] 发言人 1: 你看一下怎么实现吧。就他基本上一些基本要求啊这块的评一下看一下就可以，这个就快上就做一个基本的，但是一般会到这边来的，一般都是看过一遍。

[25:36] 发言人 2: 嗯，对吧？

[25:38] 发言人 1: 然后这个来源的话，你就根据那个插件应该也好做啊，因为那个插件它是可以实现。嗯，对吧？来源的话，但这个来源你可能是不是要写一个。嗯选项这样。

[25:58] 发言人 2: 子还是用你那个狗同步到这边是吧。

[26:02] 发言人 1: 啊那不然你觉得还有什么。

[26:03] 发言人 2: 更好的可以嗯。

[26:06] 发言人 1: 还有一种就是监听。

[26:09] 发言人 2: 没事，到时候你你肯定聊到合适了，人家愿意来面试了，你才会通，你才会把人家这个拉过来吧。对呀，对，所以你还是要手动点一下，然后他就知道你的来源是哪。

[26:25] 发言人 1: 嗯，因为如果所有，就比如很多这种。很多那种投过来的都不知道合不合适的，我全部都放库里，就有点太杂了。对，基本上就是合适的才会到这边。嗯，然后这个就是一个，这个就是一个初筛的结论，就是一个进度，就像他这边。这样子这边的。对，下一步动作。他没写，是吧？

[27:08] 发言人 1: 这个好像他是没有的。

[27:17] 发言人 1: 对吧，他好像是没有，这边这边这边。就不是很很显很明显。嗯，还是单独拎出来吧，单独给一个这样的一个例子，这个保留，然后标记。这一块我我我是要这样想，就比如说这个人哈。目前下面目前是放在这一页的，但是我们点击完这个人的查看以后，我在想可不可以是。浮在这一边浮在这一面的一页嗯。

[27:58] 发言人 2: 这个叫什么弹窗啊？

[28:00] 发言人 1: 那就是有一个弹窗，然后里面去展示这个人的。基本的内容，对吧？然后呃，匹配的一些评估的一些内容是怎么样的？然后它的现在的一个呃流程是怎么样的？然后包括它的一个现在的这个面评，面评是怎么样的？然后面评的话，要有具体的内容，还有一个具体的面评的时间。

[28:41] 发言人 1: 然后下一步动作是淘汰了，还是下一步就是呃再继续二面啊、三面啊这样子的？然后这一轮的面试官是他的面评是什么，就去记录了。这个这个应该是。能理解啊。

[29:02] 发言人 2: 对。

[29:03] 发言人 1: 然后他的逻辑的话就是这样，然后时间，面试面试次，然后面试官面试时间，面试形式，如果是面线上面试，就是我那天说的那个腾讯会议的总结能放进来吗？

[29:22] 发言人 2: 呃腾讯会议的链接。

[29:26] 发言人 1: 就是那个总结呀。

[29:28] 发言人 2: 面腾总讯结会议的面试总结嗯这个怎么同步啊这个同步不了啊。

[29:38] 发言人 1: 嗯你看其实这边是可以。嗯，他这个其实不用啊，因为我这边还要就是直接把他的那个。

[29:59] 发言人 2: 那。你这个是会议专员的工作吧？工作你是要叫会议专员把总结同步吗？推到我们的招聘系统中。

[30:11] 发言人 1: 哦，要这么麻烦啊！那相当于要从这边跟他说放到这个系统。

[30:16] 发言人 2: 嗯，这样联动联动太复杂了，或者是可能不会会议专员的那个。

[30:24] 发言人 1: 那其实这些面试记录就很很分散了。

[30:28] 发言人 2: 你可以叫用人部门去反馈，面试官去反馈给你，然后你手动填上去，或者是单独写一个。会议智能体助手。

[30:48] 发言人 1: 然后让他专门，让他专门那样。

[30:49] 发言人 2: 那太麻烦了吧。收集对。

[30:52] 发言人 1: 要么就是他不是有提供对外的这种会议总结吗？触控，就像现在这个，其实也是腾讯会。给他的嘛，嗯，对呀。

[31:05] 发言人 2: 那所以如果你要。

[31:07] 发言人 1: 那这个就带，那这个就带带完整的，那就那就算了。那如果腾讯会议这边的总结很难推到招聘系统，那就算了。那就手动吧。

[31:20] 发言人 2: 对啊，你还有还有线下面面的，你总结你到时候也有腾讯会议吗？

[31:29] 发言人 1: 线下就不用。

[31:30] 发言人 2: 对呀。

[31:30] 发言人 1: 所以那，但是现在几乎没有线下面试。

[31:33] 发言人 2: 哦，都是线上是吧？对。

[31:37] 发言人 1: 那那就这边就简单手动复制粘贴吧，好吧，然后就对，然后这是一面，然后到二面，二面也是，然后面是通过以后，然后前面是记录。ok 就是有个一二面每一个面试然后不同面试官的反馈怎么样的都能记在上面。嗯，然后他就推到 offer 流程了，然后推到 offer 阶段的话呢，就是这边这个整个页面得改一改，太太挤了。然后像比如现在这个地方。它的一个基本内容，这个有，就有点不太行，打不通你的邮箱吧，应该。邮箱可以打通，可以打通吗？可以。那帮我们发邮件可能需要另一段，可能需要企微的这种文体吧？

[32:46] 发言人 2: 呃，不用啊，你写代码也可以啊。你只要这里有他的邮箱地址，发邮箱我们是可以做到的。

[32:59] 发言人 1: 可以做到吗？

[33:00] 发言人 2: 嗯，就直接点一个按钮，就发录用通知或者是什么。

[33:06] 发言人 1: 算了，那那我们还是属于人工维护吧。嗯嗯，对，然后这个是相当于这边这个是一个看板，然后呢这边是一个相当于流程表吧，然后这边是一个 dashboard。然后这边就是处理这一个材料验证，就是我们要收集这些人的这些东西。然后我们现在入职是有两个那种入职材料的那个模板，哦，应该说有。应该说是这样，我觉得这个审批材料。有三个材料，

一个是候选人要填的个人信息，第二个是。用人部门要反馈的一个面试评价表。然后那有了这边的这个面试评价，然后面试评价表我们就直接粘贴了。

[34:03] 发言人 1: 然后还有一张的话呢，是。录用通知。就是发给候选人，后续公司内部流程走完，发给候选人的一个表叫录用通知，就是有三个表，相当于一个是用人部门评价表，一个是候选人的入职信息表，第三个就是那个录用的 offer 表。然后可以。

[34:31] 发言人 1: 哎，但是这里面又涉及到一个用人面，用人部门面试评价表需要下推给他确认的。你觉得怎么弄比较好？就比如说我，我，我，我，我会有一个这样的模板，刚好今天那个。就这样子吧，就我我会有个这样的模板。我我可以把他这个人所属的部门和名字，这个其实系统不是都有了吗？对不对？

[35:08] 发言人 1: 嗯，放进去这些需要他去填。这个这里面的内容是需要他去填的。然后下面的内容是我来补充的然后这边的话呢就直接给他放公式。

[35:28] 发言人 2: 这个放工作先一步一步来呢，就是还没想好的，尽量就先走人工，后面再优化。

[35:36] 发言人 1: 行，那就那就差不多就这样，整个材料的话就是那个材料。好前面的功能大概就是这样。进来进来以后这些东西填完以后就是要把这些东西都放进去就都摘进去嘛摘进去以后。现在可能就是要做评分的规则。

[36:05] 发言人 1: 嗯嗯，然后跟伯乐帮那边的评估的界定就是。伯乐帮只做他觉得。就是这个人匹配的一个依据吧，相当于。我做了一个这个人的简历评估，只做一个这个人的这个履历合格情况吧。是吧，嗯。啊，好。那其实。那其实要改的东西不是很多。

[36:45] 发言人 2: 还能。这个已经打好。

[36:56] 发言人 2: 嗯就是你进来这个这里面的操作。我也有点看不懂，然后我就把，就是岗位管理。

[37:05] 发言人 1: 那个，就是这一级页面还是二级页面？

[37:08] 发言人 2: 二级页面，就点进去。对，哎，不复杂的感觉。

[37:13] 发言人 1: 这个这一页其实相当于就是对这个岗位的一个历史，包括这个岗位的一个。这个呃，基本匹配做一个说明。这边就是一个，就是你看这边其实就是一个历史的代代码，对吧？那个迭代版本号嘛，对吧？

[37:33] 发言人 1: 然后这个岗位在的一个目标数是怎么样的？然后这个岗位下现有的简历关联人有多少？嗯，这个就有点类似于，比如说你看我我们现在这个智能体。就就正式岗位。对吧。嗯，他好像没这个功能。

[37:59] 发言人 1: 好。就是这个岗位关联的。这个岗位关联的简历数量。其实就是等于比如说我这个岗位我后面我放了两百份简历进来了。然后这个人的关联岗候选人就是有两百个人。这个理解哈，嗯，然后匹配规则这块其实它就是用于说这个人。

[38:24] 发言人 2: 嗯，对，就是这里我很研究了很久，但没明白它什么意思。

[38:33] 发言人 1: 我跟你讲，这个也是我五月份的时候做的，我要想一下我当时思路。因为网络不。

[38:53] 发言人 1: 是从这边开始吗。

[38:55] 发言人 2: 嗯嗯你说一下。需求模板。

[39:01] 发言人 1: 这个是这样。



[39:02] 发言人 2: 这个其实当时我是这样模板嘛。

[39:05] 发言人 1: 是吧？对，这个其实我当时是这么设计的，第一个就是比如说我们现在有这一滴了，就啥都有的情况下，我直接粘进去，然后它就会这边就生成了，就已经，就相当于这个我知道这样是这么设计的，就是比如说我们有这一滴的情况下。然后把所有东西都反粘粘进去嘛，对吧？对吧。然后粘进去以后我就开始嗯下推整个这个生成模板。

[39:35] 发言人 2: 粘进去你怎么粘？这这编辑不了的。

[39:39] 发言人 1: 对，这个就是还没有做这个编辑窗口。哦，这个不不。

[39:44] 发言人 2: 还不是完整的能用。难怪我看不懂。

[39:47] 发言人 1: 嗯，对，他是一个相当于就是。嗯你也可以这么理解比如说这是一个模板比如这有两个用途一个是我已经有了我直接放进去。另一个是我没有，用部门找我要模板，那我把这个模板发给他。

[40:04] 发言人 1: 是这样的一个意图，然后这边就是后面的一个这个下推流程，对吧？那个，这一个生效啊，但下推流程是怎么样的？啊，这个是，其实就是现在那个在做的吧。就是那个。不知道，没有人，谁也没有，或者只有一句话，那就通过 ai 来调研，这个就是当时做的，这是这个场景的，然后这个就是迭代版本，其实你这个功能也可以缩到说单个岗位的位置里面去。就是现在。

[40:45] 发言人 1: 放到这边来嘛，这个地方嘛，嗯，对吧，也可以缩回去。对吧？你看这边也可以缩回去，这个就知道了。

[41:02] 发言人 1: 然后到这边这个迭代版本，那就是已经 ok 了。他嗯其实我就当时我还在想，就是小改和大改，他们之间需不需要去做版本迭代？因为有的时候可能只是嗯。很小的改动，比如像销售之前他说可以招大专的人。然后面呢，他又说不行，要改成本科，所以整个 gd 我只改了一个学历。

[41:33] 发言人 1: 嗯，当然后当时我就在想，那是小改呢，还是大改？那小改的话，要不要记录版本号呢？这个也也可以讨论一下。这种只要改了就不要。

[41:47] 发言人 2: 改了就跟这种让人去触发吧，你手动改的，要不要记版本号自己去管理？

[41:55] 发言人 1: 那这个版本号相当于每次要手动改，手动来写。不是说自动吗？像刚才我是自动的，我比如说我我点了，我点完生效以后，它就自动变成 VR 了。那就无论改呢无论小改大改全部都更新了嗯明白。然后历史的，我可以看历史的，比如说他之前是大专，在之前的时候中专都可以，对吧？那我可以看历史的版本，这个也在那个。就是这个的话也在那个，也在这边来改吧。还有一个没看懂这个。

[42:46] 发言人 2: 应该。嗯这个是我的。

[42:50] 发言人 1: 嗯跟。

[42:51] 发言人 2: 一样啊嗯我看你是后端的哦这这这个。

[42:57] 发言人 1: 是啊在这边吧改过一点就你看一下。那个版本的不都要都说都说在都说在岗位的管理这一页吧，就不用都放很多页了。

[43:10] 发言人 2: 嗯，其实刚才你看的那个页面，我有点不太想用，我要用一个新的一个嗯界面，你看看，对，这个不是另外一个。对，但是样式会丑一点，但是里面的岗位管理会清晰一点。

[43:32] 发言人 1: 其次。这个是吧？

[43:35] 发言人 2: 嗯, 你看一下, 你能能不能看懂? 可以啊。或者你你先从一个新建岗位开始吧最上面。也没弹出来吗? 嗯。停了吗哦我把我电脑拔了然后那个没。

[43:59] 发言人 1: 网了啊你连一个 wifi 嘛好。

[44:47] 发言人 1: 可以了, 可以吗? 嗯。可以了。啊, 这边是吧?

[45:01] 发言人 2: 是。然后这些都是填的基本信息。

[45:07] 发言人 1: 嗯。

[45:07] 发言人 2: 然后再往下是吧, 呃。你随便填一点吧。然后真真实走一遍, 这里是一个创建的岗位创建的过程, 因为也要保留。

[45:36] 发言人 2: 嗯。

[45:49] 发言人 2: 嗯。

[45:51] 发言人 1: 缺少岗位关键信息。

[45:53] 发言人 2: 应该是这边就用 A F 去创建吧。

[46:03] 发言人 1: 哦, 你这个是已经用了那个 skill.

[46:05] 发言人 2: 没有, 这个是后后端的工作, 相当于是一个工一个流。

[46:18] 发言人 1: 那你这个跟那个不是一样的问题吗? 什么问题? 就是我发给你那个 skill 里面的问题是一样的。

[46:24] 发言人 2: 对, 因为我是参考那些问题。

[46:32] 发言人 2: 你这边是没有接智能体直接来 A I 调用。

[46:36] 发言人 1: 嗯。

[47:05] 发言人 2: 你这是怎么跑到技术岗去?

[47:07] 发言人 1: 对啊, 他好多。

[47:15] 发言人 1: 你这个接的是 deepseat 是吧?

[47:17] 发言人 2: 嗯。

[47:19] 发言人 1: 哎我发现我。哎, 怎么不一样? 其实他提问的方向也不一样。我昨天用高扣做提问。会详细很多, 这么短。

[47:35] 发言人 2: 嗯, 所以效果还不算好。

[47:38] 发言人 1: 为什么这么短?

[47:41] 发言人 2: 提示词没写好。

[47:45] 发言人 1: 那先这样, 那我是不是点这边? 嗯, 是吧? 嗯。

[47:51] 发言人 2: 嗯, 他没有写吗?

[48:06] 发言人 2: 嗯, 刚才不是问了吗? 你确定?

[48:16] 发言人 1: 这个到时候做一个下拉区间, 或者自定义吧。哦, 不用了, 我们都直接放过来, 然后。对吧, 那就直接练过来, 要么就再加一个像他这样。

[48:30] 发言人 1: 新增一个。手动创建嗯。是吧他这边也有些可以借鉴。或者我在想可以加个复制，比如说。因为我上次好像看到有人的系统，他会加一个那种。说入职某个岗位，好像就是告诉自己。嗯。不可能的。他这个可以复制吗？啊。

[49:15] 发言人 1: 哎，是不是出了什么？嗯。

[49:40] 发言人 1: 加分项。

[49:44] 发言人 2: 有加方向吗？这个设置吗？看看最低匹配标准。就像哦这个这不是必填他怎么不要求你填嗯。

[50:03] 发言人 1: うん。

[50:28] 发言人 1: 啊。

[50:36] 发言人 1: 这个流程还太跑不开哦。

[50:39] 发言人 2: 对，因为我就是读不懂那个那个流程，我就不知道这里怎么设计了。

[50:44] 发言人 1: 当时我设计的场景是不是现在这个场景？所以我当时的逻辑是这样子的。嗯，这个其实就是两个这个模板。这个第一个发需求模板，它用的就是两个场景，一个是有 JD，我只用把它粘进去，按照这个模板粘进去就好。另一个是没有这一，用文部门自己要写，然后他问我有没有模板，那我就直接把这个可以给他，然后这个就生效了。然后另一个就是现在我们在做的 ai 调研这种情况的。

[51:22] 发言人 1: 然后后面迭代版本，那就可以直接收录到刚刚。嗯，听你上级说遇到你刚刚岗位的收敛页，对吧？这边，然后版本这边的数据可以再加一个历史，我还可以看一下历史的岗位的一个要求是怎么样的。然后其实像有历史的看版本以后，其实我觉得。那 AI 做这一批其实他会更快一点是不是因为你样本量数据多了。

[52:11] 发言人 2: 嗯。

[52:12] 发言人 1: 这个样子。然后。确认生效，它其实就是这个岗位的一个下推流程嘛。大概是这样。嗯然后这个岗位。Ok 了，用人也确认完了，审批也完了，理想状态下，我是想说这边发布完以后，直接下推，帮我发布到招聘平台。好，ok 那就到回到简历库了，那人人进来了。然后这边候选人就嗯就是这样。

[52:55] 发言人 1: 那比如说有的时候会这样就是。这个这个这个设计的依据是这样，为什么他，就是你可能会想问我，为什么这个人他进来以后是在高级产品经理，但是为什么要加一个更改岗位、匹配岗位的一个选项？是有的时候啊，是会这样，就比如。我在这边看到了这个人。哎，实际上它是符合我们销售的定义的。那我会，那我不能，我不可能说我在销售里面，我再去大海里捞针去找他，对不对？那我就会在这边打一个招呼，打完招呼以后我会。在那边跟他沟通。

[53:41] 发言人 1: 然后他又给我发简历，然后呢有两种情况。就是一种是我一开始记得马上给他改，就沟通职位；一种是我记得的情况下哈，我马上去给他改沟通职位。这种是我不记得了，后面就没有改，然后就往下聊了，然后他简历也发过来了，然后我同步过去了。

[54:09] 发言人 1: 然后面，那比如说这个人，他其实我本来跟他沟通的是销售，但他其实他是符合我们的资产，就产品经理吧。那所以我要在这边，我为什么会加一个这个功能？哦，那他就，哦，那是我，我搞错了。所以要重新匹配一下，这个是这样的岗位职责这块，求职岗位这块是这样的一个，就是新增这个更改的匹配的这个条件是因为这个原因。

[54:43] 发言人 1: 这个。到时候你把它拖过来啊。他搞太远了，对，你让他拖过来，或者或者我在想这个小小组件能放在哪里呢？就要不就这样，在这边有个小小三角形，我可以点击，是不是这样就比较收一点，一点也比较美观。一点都不。嗯。再提一下。然后其实嗯。

[55:27] 发言人 1: 啊，还有是这样，就是他这个现在练过来的这个岗位的话呢，嗯，他会这样，就是这个狗它不是很准，它有的时候它是抓的是这个页面。他抓的是这个。但实际上我们岗位岗位是这个。

[55:50] 发言人 2: 嗯。

[55:51] 发言人 1: 这个狗它抓的不是很准，可能这个要改。这个代办呢，就是指。狗在招聘。平台抓的岗位是候选人在平台选的期望岗位，但是我们实际上要去给他做的匹配是我们的沟通职位。嗯，对，所以这个狗抓的这个岗位要改一下。嗯，然后这个就是希望是可以点击就可以跳转到这个页面。这个狗现在已经有这个功能了。

[56:30] 发言人 2: 嗯，你刚才从哪里点进来？

[56:36] 发言人 1: 这个就是他把这个，但是字段我发现也不是很准，它其实你看它是叫余德宝 888，对。但是狗抓到的是一个童童真的名字了。嗯。看，我也不知道这狗是怎么抓到这个东西，怎么抓错了，但是他简历，但是他 P D S O 抓的是准的。对吧啊就以这个这个人为例。

[57:15] 发言人 1: ok 那那这个。这个这个这个求职岗位要匹配的是我们挂的岗位，岗位就是我们自己这个岗位管理模块下的岗位，不能是会出错，不能出错成平台他求职的岗位。然后这边一个快摘评分，快摘评分就做个本地的嘛，你看一下有什么，写一个 python 还是啥的，对吧，有个基本评分，然后 ai 评分的话呢，就是。

[58:01] 发言人 1: 这个标记。嗯。其实我想这个标记要不要收敛进去因为有的时候。可能有的时候，对这个人，我在想。就是比如哈做标记，我说会用在什么场景下呢？就是。

[58:26] 发言人 1: 有的人已经通过一面了，最后面他可能要二面。那这种人我可能就会重点要不要记一下，他就要进去二面了。那有的人可能是这样，就是嗯。他们。可能是很好很匹配，然后。也很。

[58:51] 发言人 1: 嗯也很难找的这种人那我要标记一下是我重点要关注的然后比如说这个人他不是立刻马上第。那天就要面，就能面试的。那我们给他做个标记，说未来每周我都可以看一下我自己，然后我做个提醒，我去跟这个人再，就是做一下沟通维护吧。

[59:15] 发言人 1: 所以我在想这个标记，标记他的员工员工来做。对吧 C I P 的话就人工人工来选。然后这边其实还有个模块是没有的，等一下我要跟你说一下，主动说一下，然后嗯，好，这个人的。这边停出来只有三，我看一下。

[59:50] 发言人 1: うん。嗯，还是比较比较中肯啊。嗯。

[59:58] 发言人 2: 你这个。有接 ai 屏的吗？

[60:02] 发言人 1: 有啊，直接就是接的 deepseek 啊。人家那整个这个人的概览还是比较准啊。这个也是我设置好的。然后这些。

[60:16] 发言人 2: 哎，这个是一个本地字段。你给我的那个项目是有有这个功能是吧？

[60:22] 发言人 1: 有啊，这个是做的本地字段，是抽的，从那简历里面抽的。

[60:30] 发言人 2: 因为讲库这块我没看，因为我那边没有讲解。

[60:35] 发言人 1: 啊。然后。嗯，你看就这样。嗯。这个是一个本地端的，然后第二个就是快速匹配，就是也是做了个本地字段。这个就是一个基本的，这个不是，这个都不叫匹配，相当于就抓取他的基本信息出来，给给一个概览吧，对吧？是本科的工作年限。

[61:11] 发言人 1: 嗯学校的。姐妹，您的标签，然后他觉得学校有双飞的，然后是这样，专业，你看他又抓到了两个字，他就是有点点小小的毛病。但是基本上已经还行了。那你看他的这个人呢，你看他会把这个人的名字抓成工作经历。就有的时候不太。

[61:37] 发言人 1: 然后这边是基本的一个也是一个本地的，我记得他当时应该就是用 Python 写的，然后一个 AI 评估报告，嗯，是这样的。这个东西就是我等下要跟你说的，这个东西没有电。不是同一件它的功能待会儿会跟你说一下嗯然后现在。

[62:33] 发言人 1: 嗯这边他就是这样这个其实 AI 评的不过他也挺客观的这边确实完全完全不符合嗯。ok 然后你看啊如果我重新点它又会不一样所以这个就是这个对于 AI 写一定要给出一个。嗯。

[62:56] 发言人 2: 就是嗯。

[62:58] 发言人 1: 包括其实那当时他做这个电力家园，那个人没有家园经验，但他还是会说让我问他什么山东现货什么的。其实这个就是因为他没写规则。

[63:10] 发言人 2: 嗯。

[63:14] 发言人 1: 所以这一点就这个评估报告到时候就缺一个要代办的一个规则，对吧评估报告，AI 的一个提示词一样的规则。然后这个人后续有一个面试安排，就咋样嘛？这个刚才也跟你说了嘛，对吧？

[63:38] 发言人 1: 这个其实我就想着说，这个人像像这个这个东西，就比如点击了这个人的。内容调以后，就做个弹窗吧，就不存在这个，就类似于。这样。就。飘在这上面的，叫弹窗是吧？嗯，那这个也是个代办，把这些所有东西都收敛在弹窗页，就不用在这边一飘拉很多，对吧？然后我关掉，我也比较好好操作。

[64:16] 发言人 2: 然后嗯。大概就是这样的。嗯。而且做下来还是挺多的。

[64:28] 发言人 1: 因为本来就很多呀。我原来那个代码量就很重了呀。

[64:33] 发言人 2: 你你那个是嗯。我当时写 AI AI 继续基于你那个代码改的话挺复杂的然后我就把它拆成前后端去了然后发现那个样式没有你这个这么好看。

[64:53] 发言人 1: 啊那我我给你几个那个风格的那个。

[64:57] 发言人 2: 吧可以啊要么你是有风格指导。所以所以才生成这样的是吧。

[65:03] 发言人 1: 对我就是我当时我是在。就我上一次给你看的这种。嗯，像这种像这种免费的这种 UI 的网站里面，我给他截图的。截图吗？对，我是给他截图的。他因为我当时用 GPT 做的嘛，他不是有那个 I make two 吗？他是有那个功能的嘛。

[65:27] 发言人 1: 他大概，然后我又跟他说了一下，我说我这个是一个招聘的，偏有点 fast 风格的，然后他说哦。但是其实我有调的，像这种像这种这个蓝色的这种。像像像这样子，这个玻璃体是我跟他说的，他一开始也跟你这个一样，就就是纯这样的按钮，这个玻璃体是我后面调的，然后这个里面色彩我也跟他说了，要有点要有点颜色嘛，嗯。

[65:57] 发言人 1: 然后这个就是到时候我就推在弹窗里面，像这种这种简历，就是这个个人点进去以后，这些页面就推在这个弹窗页。也不。我地平的还是太高了，76，我觉得应该留 30 分。

[66:18] 发言人 1: 嗯，只有一个专业稍微好一点，然后简历这块，这个这个其实到时候就做这个。做一个像我们那个证书一样，放在那边那一页吧。哦。但是这个简历我在想，如果说是弹窗的话，你觉得放在哪里好呢？

[66:42] 发言人 2: 简历。你是说下面那一块，还是就简历？

[66:47] 发言人 1: 我突然想到，就是就是未来这这里面的东西不是都说了要放到这个弹窗界面嘛，对吧？我在想要不这样，就是左侧，然后。这个里面不是很多这种内容嘛，我想像不像他这样的一个展示页面，这边下来就是他的整个履历的，就是他的整个，哎。叫什么 pdf 的对吧？嗯，你就不用你不用再去把它拉出来提取，然后对他的一些基本情况。的概了。

[67:25] 发言人 2: 嗯。

[67:26] 发言人 1: 是不是可以二选一啊？但是不一样，这个相当于做个总结嘛，对吧？他是个本科学历的，非 985211 的。工作年限是三年。因为有的时候你看我拿到。

[67:43] 发言人 2: 再做个二级页面吧，你如果做个弹窗。

[67:47] 发言人 1: 比如你看，像这样子。他是有写的，对吧？对吧你看他是有写嗯但是你看像这个人的话呢。他是没有的那你看他的工作经验其实要去抓。嗯，这个我觉得我们讨论一下这个。就是简历的内容跟这种概览的内容。怎么去。

[68:22] 发言人 2: 能够结结合在一起。

[68:24] 发言人 1: 能够对比，对。那要不这样子，下他价。对。

[68:39] 发言人 1: 我觉得要不这样，这样就是是谁？

[68:44] 发言人 2: 我们那个简历可以收缩起来，它你点击的时候再再显示出来，让你预览。那么就不然的话，就显示这种这种已已经提取出来的信息。就像那个证书那样。

[69:03] 发言人 1: 可不可以这样子，就再给你找个范例啊。嗯比如说这个人。那你看他不这样。他是放在这边。你说。但是他要在一级营业。是这样子。

[69:33] 发言人 1: 好像这个弹窗页去，又把文字，又把 P E 放在一个页面。有点丑啊。

[69:43] 发言人 2: 就是。可以新开一个。

[69:47] 发言人 1: 所以要不这样呗。这样我们也可以看到，按他这种这样的一个窗格，然后上面是这个人的，就是概览信息这一块，对吧？保留。

[70:00] 发言人 1: 然后他他这个人对应的是什么岗位是吧然后这些内容是放在这边比如说。嗯，这什么地方？蛋先生，然后是什么岗位？匹配的是什么岗位？然后这个人我们的渠道是从哪里来的？然后他的这个呃，电话是什么？邮箱是什么？年龄是什么？都从那个狗那里抓过来的嘛，对吧？

[70:34] 发言人 1: 然后把候选人信息这边抓进去，放到这一栏。就哦，这个然后我们在博乐帮不是会生成一个这个吗？这一段话也可以放在这边的首页，相当于对这个人，他自己，比如说这个，这，哎。放在这一边。然后这个人的。哎我现在设置的这款是对他们。

[71:12] 发言人 1: 基本期望薪资是没有没有链接过来的。因为他们的期望性。平台上的话。其实是会写的。我在想。要放吗？

[71:35] 发言人 1: 你们要换吗。

[71:37] 发言人 2: 嗯，你已经拉过来了吗？家里那个狗有抓吗？

[71:42] 发言人 1: 没有，现在狗是没抓的。

[71:46] 发言人 2: 那你可以放啊。

[71:58] 发言人 1: 和产品的。

[72:04] 发言人 1: 哎, 他这次什么是什么东西, 为什么他也会抓不到呢?

[72:13] 发言人 1: 嗯他自己也做了版本。对, 有的时候呢, 候选人他会说他要更新一下简历, 嗯, 操作窗口很多啊, 我发现。嗯。好的。嗯, 他是放到二级页面, 嗯, 看一下呗, 对吧?

[72:43] 发言人 1: 嗯, 没法看到他的信息吗? 嗯。这个不用了。因为上面已经有显示匹配的岗位, 对吧? 那就不要吧, 那就不要吧。算了, 这个也不一定准。说实话, 嗯, 因为平时大部分时间都是以沟通为准。

[73:10] 发言人 1: 然后 ok, 这边的话我们可以暂定考虑一下, 就是弹窗页的, 啊, 是, 再再重新说一下, 就是候选人的弹窗页的这块, 第一个展示的是他的姓名, 然后以及关联的岗位, 然后展示这个候选人的概览信息, 电话呀、邮箱啊、年龄啊、工作经验啊这块的。然后包括他的学历, 他的学校毕业院校的一个标签, 然后技能啊, 毕业学校专业这块的这种基本的内容。然后。下面我觉得这其实是可以放, 然后就, 然后再下面就是写这个候选人的一个。呃, 基本总结吧, 就总结他过往这个经历, 就一句话的事情, 然后再下面这一部分, 我觉得要不就做 AI 评分那块。

[74:13] 发言人 2: AI 评分。

[74:14] 发言人 1: 嗯就是这个呀。

[74:19] 发言人 2: 对呀一块啊。

[74:22] 发言人 1: 也也有类似。诶, 你那个版本的 AI 在哪里啊? 我没简历, 要不我上传一个简历试一下。

[74:32] 发言人 2: 嗯。

[74:34] 发言人 1: 我该是。选了个销售是吗?

[74:44] 发言人 2: 嗯, 随便选一个。啊, 就是。哎, 闪传功能不行吗?

[74:56] 发言人 1: 你是不是把那个又停了? 啊, 对。然后相当于在这个页面就会出现之前, 嗯, 有点类似于这样, 就像这样吧。其实啊, 对对对, 就按他这个这样子, 就相当于这页面我们是弹窗页面嘛, 对吧? 候选人的这个基本信息。对吧这个整个 one page 这块。然后我选的信息, 对吧? 那我们就按这一页吧。

[75:31] 发言人 1: 然后第二个, 对, 就进到这个 ai 综合评估。哎, 综合评估是我们写了个代办, 要写规则的对吧? 好, 这个页面可以参考这个。然后候选的哪里匹配?

[75:53] 发言人 1: 我的妈呀! 他后面要踩到你啊。下午就困住了。嗯, 这个内容从哪里来呢?

[76:09] 发言人 2: 候选人。

[76:18] 发言人 1: 后第一个是候选人基本信息展示, 第二个是 AI 的综合评估, 第三个是候选人哪里匹配, 对于他的一些核心亮点。然后匹配分析的维度。

[76:44] 发言人 1: 就匹配东西。

[76:51] 发言人 1: 核心量的。按照我们之前沟通的内容, 这个地方有可以匹配的数据吗? 从智能体的。从智能体的需求收到。哦, 我想到了, 可以可以, 我们不是做了这个吗? 对内的这个版本吧。队内的这个版本里面有关于怎么找人。对吧。对吧那你看。

[77:34] 发言人 2: 是吧。

[77:35] 发言人 1: 嗯那比如说他呃其实博乐邦他。我上一次跟你说那个，就你做的那一版里面，他其实是有这个能力的，就是我不是跟你说了吗？他理解的是对的，但是不完全对，就是比如说五大六小这个概念，他。

[77:53] 发言人 1: 候选人简历五到六小时涵盖了国能华电这些企业的。但是候选人的。简历里面他只写了大唐，他是属于五大，但他不是包含，但就是他是一个包含关系，但不是一个绝对关系。我的要求是候选人要有五大六小的经验，就客户资源经验。但是实际上这个人候选里面只有一个大堂的，你说他对他也对，但你说不对，他也有不对。

[78:28] 发言人 1: 所以当时你那一版的那个 ai 评估出来，他就是他他是能够去做理解的。所以我觉得就是比如说你看，他觉得比如说 ai 评出来觉得哪里匹配，那肯定是比如说像我提到的像。这个像这个大销售这个岗位，我一开始就这样说了，我说要有这种软件类的，包括这种 ERP 的厂商。这种的他也都写进去了那比如说这个人那他。这个匹配分析，其实他就可以结合我们这个对内知道，对吧？因为他，那这个其实就是给我找人做参考了嘛。比如说，那我可以去找 sap 的公司的人。我可以找金杰的人，可以找拥有的这种专门做陪一大客户的销售，是吧？

[79:16] 发言人 1: 那我觉得这这个。这个匹配分析就可以通过我们对内版的那个，对内版本的那个 JD 去做分析，对吧？嗯，那这个核心亮点我觉得也是可以。因为。

[79:40] 发言人 1: 我们不，我我记得我是有写。嗯。这个人是你看这一块能力拆解这块就是可以做那个匹配的。对不对？但是我理解下来，这两块还是得用 AI 做，本地端是没法做的。是吧。候选人的匹配证据嘛，相当于他这个是属于候选人的匹配证据。然后项目价值。这个我觉得有点难做。你看一下现在的数据。

[80:29] 发言人 1: 哦，这个是他之前就有。他是从他的简历里扒出来的，他觉得说就是这个人的简历，就是这个人的简历嘛。他的简历是做了这两个项目的，然后他去给他这两个项目去做评估。

[80:49] 发言人 1: 那比如说我们自己找的，我们我们的候选人里面。那比如他。那他也有项目啊，那你看他也会写。那他也会写，你看他们，啊，包括有的时候他们自己都会写自己的核心竞争力。但是这个可能也要写个规则，不能他写，AI 不能用他写的。对不对？

[81:14] 发言人 1: 那又要加一个规则，那不能，ai 不能用候选人自己写的自己的核心竞争力。这个也要记下来，一个代办，要给 ai 加一个规则。因为哦，嗯，简历里面大家都会写自己的优势嘛。是吧你要写个约束规则你你不能参考候选人自己的评价嗯。是吧？

[81:46] 发言人 1: 嗯，这个这个没什么，没有任何的。那你看他是做了一些项目那他可能会基于这个呃你嗯。那他可能会基于这个项目价值，但是嗯，这个可能要写一个佐证论的东西。

[82:12] 发言人 2: 我们要这么多分析分析的工，对这个人人才的分析。功能吗项目价值。呃，项目价值，我们我们对于有些岗位来说是没有项目项目这一块描述的，是吧？

[82:34] 发言人 1: 财务没有可能，嗯，商务没有，其他是肯定有的。其他是肯定有的就比如我现在给你找一些。

[82:51] 发言人 1: 嗯好像没有有沟通的。嗯嗯，这个线高这个。你看，都会有的，几乎吧？除了职能岗，几乎都会有。不过我觉得也可做可不做吧，毕竟他写上去的东西不一定实际，因为也遇到很多写的蛮好的，最后面一问。自学的，要不就是刚开始做，并不深入。这个项目价值我觉得可以放弃，就不要了，就是可以不要，到这边来我觉得就 ok 了。

[83:36] 发言人 1: 这个模型它都是固定的，不是这个模型，这这个它其实有一套就是基准表，嗯，按照那个来就行了。风险点，这个风险点的评估，我我觉得就是不要太泛，只评估几个



呢，就是。嗯，只评估几个点。一个是跳槽频率这一块的，我们是关注的，对吧？第二个就是。嗯。然后。我因为我们。嗯。因为，我们其实有些岗位要签竞业协议嘛。

[84:29] 发言人 2: 嗯。

[84:29] 发言人 1: 就是对于一些标准竞对公司的高管，需要做一个风险提示。那比如说你的公呃客户名单，包括一些这个人他在原公司签署竞业协议的一个。呃情况与否要提醒人力确认嗯然后包括说这个人他中间 gap 了那比如说。我在 2020 年到 2024 年这期间，有四年的 gap 要提示出来。然后当然这都是从简历层面嘛，对吧？我们也只能从文字层面去扒这些东西。

[85:14] 发言人 1: 这边的话就是一些风险点提示，到时候我整理一下长。常遇到的一些人力的风险点，然后到时候这个分析就从这些人力的这种呃维度去判断，包括一些高层的人，像我们现在招的那个嗯，那个叫什么？大客户的那个总监，他那个其实就是会考、会考量这个人的一个职业道德的。

[85:45] 发言人 2: 嗯，对吧？

[85:47] 发言人 1: 嗯。嗯对吧其实这个就是这个就刚才提的内容其实就是在在一个风险验证了就是提风险提示风险验证 O K 然后。到这边问面试提问，嗯，这块挺好的，我也没想好怎么做，我也没想好怎么设计。

[86:11] 发言人 1: 这个到时候再看吧，反正整个弹窗页面就是把这些都放下来，然后候选人的简历的话，可不可以像他这样，在这边有一个操作板块，包括说他的。下退流程面屏什么的，放在操作板块呢？搞一个小组件这样子。还是说像原来这样子，还还有哪些操作？

[86:41] 发言人 1: 呃，面试啊，那个下退流程呢？啊他的简历啊这些的你看一下怎么放喽。要么你看要不放在小组件，但是有个情况，你放在小组件里面。嗯，他还要再弹一个二级页面，嗯，是吧？要不就是这些东西都缩在这一边。然后，把这些东西都放在这个右侧端。你觉得呢？

[87:15] 发言人 2: 我打算把整个这个弹窗就做成一个与它同级的一种页面，然后你可以返回。

[87:25] 发言人 1: 返，你指的返回是不是这样子？

[87:29] 发言人 2: 对。

[87:30] 发言人 1: 就是。

[87:30] 发言人 2: 就返，就相当于两个页面的切换。

[87:34] 发言人 1: 其实其实这两个本来其实就是一个弹窗。重击页面只不过是这样子就是。比较便携吧。

[87:48] 发言人 1: 就是这边的一些基本情况。然后这边就放 A I 的内容了，A I 生成的内容，那那个 P D F 放哪里呢？

[88:01] 发言人 2: 他的简历是吗？

[88:09] 发言人 1: 再这样子点一下吗？

[88:21] 发言人 1: 那我觉得要不这样。嗯。就是简历这边放在这边的一个组件，然后点了简历以后，这个就会跳，这个就会嗯怎么说，这个就会自己退出，然后变成这样子，只弹出这个。

[88:43] 发言人 2: 这样啊，嗯。

[88:45] 发言人 1: 这个逻辑好搞吗？就比如说，我假设我们实现了，就比如说我点了这里，如果你这个弹窗就灭了。

[88:56] 发言人 2: 然后点了以后弹窗不用这样, 或者不用。这样, 你擦掉, 点到刚才那个页面。大的页面不是, 就是刚才那个对, 比如比如他这里是他的简历信息, 然后 AI AI 的评价, 那些东西分析那些东西, 这是一整一整个, 然后这边是一些功能功能功能点功能栏。然后如果你要点简历, 直接把那个简历渲染在这里就行。如果你不想点, 看简历的, 直接把它键点个叉或者点个箭头, 又返回这个页面去。

[89:33] 发言人 1: 哦, 那相当于还是在这个弹窗里面。

[89:35] 发言人 2: 对对对, 就是把这些东西覆盖了而已。嗯。

[89:39] 发言人 1: 你觉得好操作吗?

[89:41] 发言人 2: 嗯。

[89:43] 发言人 1: 还是我刚才那样更好。

[89:45] 发言人 2: 如果你你点了这个把这个给关闭然后又弹一个新的的话你又想看看回他这个你不是又要又要重新点进去吗对呀。

[90:00] 发言人 1: 是啊, 你看你哪个更好弄嘛?

[90:03] 发言人 2: 看你哪个更好搞, 到时候看。

[90:06] 发言人 1: 都可以。反正只要能看就行。

[90:09] 发言人 2: 是吧?

[90:10] 发言人 1: 好, 然后像他的。诶, 这边那就这样。这个到时候那个整个下推流程就叫做一个操作记录吧, 然后现在它是一个什么状态的? 然后下一步怎么操作的? 对吧? 它现在是一个啥状态的? 放在一个操作栏里面。啊。然后下退的这个流程。然后这些都手手填嘛, 对吧?

[90:44] 发言人 1: 这块都确认了面试信息, 全部都手填嘛。面试评价也是手手动粘贴嘛, 但是这块我在想能不能。就是加一个那种, 就是在这个操作, 面试记录操作这里加一个东西。加一个可以上传 P D F 界面的, 就比如我后面。一些关键人员的沟通记录。我可以上传一个这样子的东西。这句话。可以吗。

[91:24] 发言人 2: 就是我手动传嘛。

[91:26] 发言人 1: 我手动。

[91:27] 发言人 2: 传是是文本形式记录。

[91:30] 发言人 1: 还是就文本就这样的啊我。嗯, 文本就不用了吧? 因为不是有了这个文本吗?

[91:42] 发言人 2: 那你那个 PDF 是从哪里来的?

[91:45] 发言人 1: 我得做一个。

[91:48] 发言人 2: 你也是通过通过文本。

[91:51] 发言人 1: 然后转成 PDF 转成 PDF 啊那不然你觉得有啥更好的方法。

[91:56] 发言人 2: 嗯那你为什么你为什么直接。把文本丢上去, 然后还要做个。

[92:02] 发言人 1: 但是但是我那个文本是面试的长文本, 不是面试官给我的文本, 相当于这个是个面试记录。哎, 那要不这样区分一下, 一个是面试记录, 一个是面试评价。啊。

[92:21] 发言人 2: 用员部门的那个评价表, 你是是想上传那种。

[92:28] 发言人 1: 哎，其实有的时候我我为什么看呢？其实也也也可以吧，我自己以后在这边找吧，嗯。你可以不不做吧。

[92:42] 发言人 2: 能。

[92:43] 发言人 1: 我但是你知道吗？我现在是很、很、很想要一个这样的。就比如说，如果有人的时候，比如说我自己跟这个人聊完了以后。

[93:01] 发言人 1: 那我可能会问一下这个智能机，他刚刚有个东西我脑子记不住，问他这个候选人，我问了他，他住哪里？

[93:22] 发言人 1: 啊。嗯，好，那。嗯，等一下，我我有的时候我忘了，那我可以这样跟智能体对话，那就算了，我觉得这个目前不支持。啊，这个我自己记录吧，不用放到里面，那这个就不要了，那这边就只需要保存面试官的评价就 OK 了。那就没问题了，现在这个逻辑就跑得通，你看还有没有什么不太清楚的？我跟你讲不好做，我当时也是跟 AI 我都快吵起来了。

[94:06] 发言人 2: 是，主要主要是需求谈清楚之后，还有就是他他。

[94:11] 发言人 1: 我觉得很难一个那个点，他所有的下推逻辑是要绑定的。所以我当时我做的时候，我一开始做完，我发现他没有一个逻辑，就单个模块，就比如我我这边做完以后，我发现他有些板块他不会同步，那包括说像我这个代办里面，他也不停，他也他他。也不新增嗯他的逻辑也没有。

[94:34] 发言人 2: 他就是系就是系那个 AI 的全面性没有那么好嘛嗯系统全面性。

[94:44] 发言人 1: 先先先先，要不先完成这些人才库的。我给你简单说一下人才库呢，它有什么作业功能？人才库它是主要用来。操。简历，然后这里面的简历是涵盖所有的简历，就是为了未来我跟你说的，我们有很多几十上百份简历，以后可以打标签的这样的一个简历库。然后这里面的简历会存在什么呢？会，要有一个，要，他也要有一个样子的一个，这种的，但是这种，但是 fold 的一个东西。那我能看到说。

[95:29] 发言人 1: 好，我们现在总的总的简历量几百、几十上万份，然后总的通过面试人数有多少？嗯，不对，嗯，什么岗位的有多少人？比如说你们 java 岗位有多少简历量？嗯，我们人力岗位有多少简历量？然后这些岗位这个到时候再再进一步搜吧，嗯嗯，对吧，有多少份什么的，反正简历库它就是用来存。简历的。嗯。还有功能不复杂，因为它就是我面完了，没过的就放在人才池，就是这样。

[96:12] 发言人 2: 嗯。

[96:14] 发言人 1: 把后面的。就是这样。

[96:17] 发言人 2: 行。

[96:18] 发言人 1: 对你。

[96:20] 发言人 2: 看他这个人才池，这个开发量确实听下来还蛮大的，然后我要把每个功能点先梳理出来。

[96:30] 发言人 1: 哎，对你这样吧，你你拿一部分给我，我让 AI 帮我一起做。

[96:35] 发言人 2: 你到时候推个 git 仓库，对你找一个地址一起做吧，一起做吧，一起做，要重新做吗？不是重新做了吧，就基于那个系统。

[96:44] 发言人 1: 就基于你现在弄的那个就可以做了。

[96:48] 发言人 2: 可以。那你现在目前先打框架呢先整理整个所有的需功需求功能点吧然后每逐逐个。模块主管模块去完善。

[97:02] 发言人 1: 嗯可以按模块来是吧嗯那就是按那个简历库岗位管理这样来嗯可以。

[97:14] 发言人 2: 好诶待会把这纪要发我然后我整理所有整。