



電子書

AI 驅動的人才 招聘與人才流 通：加速實現 指標性成果



目錄

簡介	3
AI 在人資領域的興起	4
以 AI 創新打造指標性成果	6
人資成功導入 AI 的關鍵策略	8
AI 驅動人資轉型：具體實踐	11
HiredScore 的招募與人才流通解決方案	12
實際轉型案例	14

簡介

在當今職場，「人資轉型」一詞的重要性前所未有。經濟不確定性、生產力挑戰，以及不斷變化的員工與僱主關係，正持續衝擊各大組織。

儘管多年來持續推動各項措施，例如導入新技術、提升人資專業人士既有技能，以及實施員工體驗計畫，仍未能持續發揮長遠影響。美國勞工統計局指出，長期勞動生產力迎來 1947 年以來的新低點，而僅約 35% 的數位與人工智慧 (AI) 驅動轉型計畫能成功達成目標 1。



核心問題在於，許多所謂的「人資轉型」向來著重於漸進式改善，而非推動足以因應當前挑戰的全面性變革。

如今，隨著 AI 持續進步，人資迎來了真正轉型的契機。這項技術有機會大規模提升人才招聘與流動的效率，並以過去難以實現的方式創造全新價值。這為人資奠定了全新佈局，得以在瞬息萬變的環境中蓬勃發展。

Workday 旗下公司 [HiredScore](#) 專精於推動人資的 AI 轉型，並將在這本電子書中分享 AI 如何協助企業在人才招聘與流動方面保持領先。書中強調 AI 可帶來的具體成果，以及實現這些成果的關鍵策略。

1. <https://explodingtopics.com/blog/digital-transformation-stats#top-dt-stats>

AI 在人資領域的興起

人資領域的新願景正逐步成形，AI 不僅可幫助公司提高效率，更正在重塑人資招募、吸引和留住人才的方式。

那麼，為什麼這在當下顯得空前重要？

傳統的人才招募與管理方法已逐漸跟不上腳步。隨著招募優秀員工的競爭日益激烈，加上科技快速進步、工作人力結構改變、逐漸轉向非傳統職涯規劃，以及對更高敏捷性與多元性的需求提升，AI 帶來策略優勢，讓人資團隊能更有效地吸引、培育並留任頂尖人才。

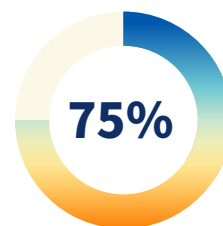
透過打造個人化體驗、提升彈性，並促進以資料驅動的決策，AI 不僅能簡化流程，還能提高員工敬業度與滿意度。

在人資領域善用 AI，有助於打造更具未來應變力與韌性的工作人力，讓組織在持續變化的環境中蓬勃發展。

不採取行動的代價：缺乏 AI 的後果？

依賴人工招募流程的人資團隊，往往必須承擔龐大的工作量，[2024 年職缺申請數的成長速度比職缺需求增加快了 4 倍](#)²。在當前競爭激烈的就業市場中，耗時的履歷篩選、效率不彰且成效有限的尋才方式，以及彼此脫節的系統，正逐漸成為企業的負擔。

後果顯而易見：招聘時程拉長、錯失與頂尖人才互動的契機，且更加依賴外部招聘機構，進一步推高了整體招聘成本。



這也讓本已人力吃緊的招募團隊承受更大壓力；75% 的產業表示，高潛力員工的流動率正在上升。

組織若未將 AI 運用於內部流動，可能會失去重視成長與職涯發展的優秀員工。當員工無法輕鬆在內部找到成長機會時，便可能轉向外部發展，導致人才留任率下降，也錯失善用內部人才的機會。

人工流程限制了員工技能與發展興趣的能見度，使人資與主管缺乏所需洞察，難以主動促進員工的職涯成長。因此，組織將面臨更高的人才流失率、攀升的招募成本，以及敬業度低落的員工。

2. https://forms.workday.com/en-us/reports/workday-global-workforce-report/form.open.html?step=step2_default

AI：人資轉型解決方案

AI 在人資領域的潛力已廣受肯定。89% 的人資主管預期其組織在招募流程中運用 AI 與機器學習工具後，將獲得中度 (43%) 或顯著 (46%) 的效率提升。

然而，若要成功推動 AI 驅動的轉型，必須聚焦於可實現的具體成果。讓我們以人才招聘為例。

透過 AI，企業可大幅強化招募人員的工作效能，例如在職缺尚未發布前即辨識出高度契合的潛在人才、即時優先排序頂尖候選人、自動向相關利害關係人發送提醒，並清晰掌握關鍵任務的進度，讓招募人員得以專注於真正重要的工作：與候選人建立深厚關係、評估其文化契合度，並以迅速且有效的方式達成精準任用。

AI 能協助組織迅速回應招募需求的日常變化，例如新增職務，以及市場情勢的轉變。

有別於過去仰賴靜態且人工建立的人才庫與人才管道，AI 實現了人才與職缺機會之間的動態、智慧化精準媒合。這種靈活調適的方法會隨著業務需求演變自動調整，確保組織能迅速因應優先事項的變化，將合適人才配置到位。透過運用整體人才生態系統，招募人員得以策略性地活用整個人才庫，確保在合適的時機，將合適的人才媒合到合適的職務。

AI 也能幫助人資利害關係人更快、更聰明地完成工作。以用人主管的痛點而言：許多人因剛接任管理職，或是招募頻率較低，導致他們對相關系統與業務流程相當陌生。。這往往導致進度緩慢，並高度依賴招募人員。AI 能大幅簡化這些繁複流程，讓用人主管在關鍵時刻能隨時引進招募夥伴的支援，同時更主動精準地掌控進度，進而為所有人帶來更高效、更令人滿意的卓越體驗。



透過減輕人工行政作業的負擔、



強化人資與非人資職能、



分析大量資料，



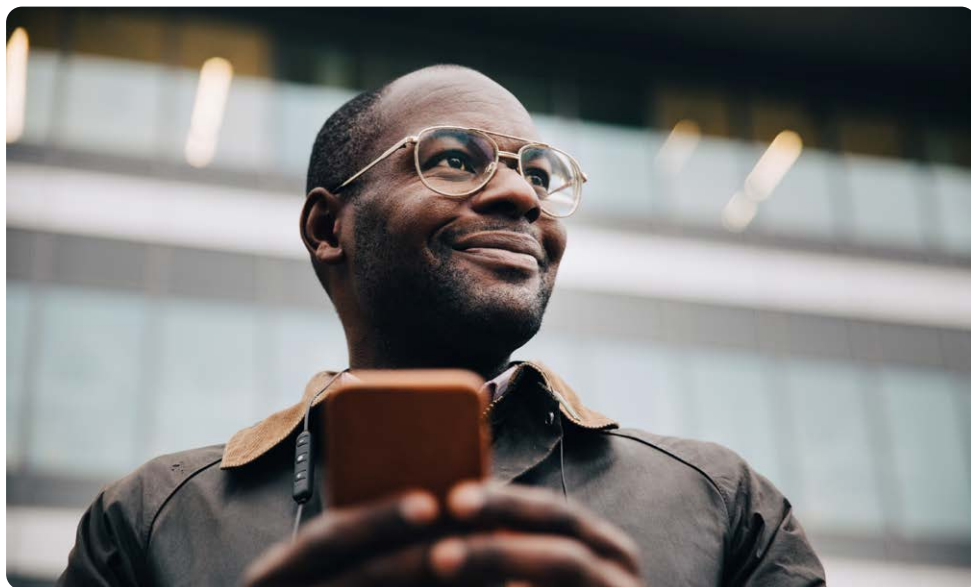
並提供智慧教練指引，

AI 讓組織與個人都能做出更有依據的決策，並創造更好的成果。

以 AI 創新打造指標性成果

重新思考如何運用 AI 完成工作已是當務之急，領導者正積極尋求能帶來具體成果的解決方案。只要方法得當，AI 轉型就能徹底改變團隊運作模式，簡化並優化工作流程，並推動可衡量的成果。

根據 [BCG 最近的一項研究](#)³，54% 的企業領導者預期 AI 在 2024 年帶來顯著成本節省，89% 將 AI 與 GenAI 列為首要技術優先事項，但只有 34% 對其當時進展感到滿意。



轉型 vs. 演進：有何不同？

「轉型」與「演進」都是用來描述人資領域變革的詞彙，但兩者的含意並不相同。

「**轉型**」是端對端、幅度更大的改變，代表因應某種運作方式重大轉變而進行的調整。

「**演進**」則較為循序漸進，是隨時間累積的一連串小幅改變。

AI 是一項轉型技術，但許多企業仍採取循序演進的方式。許多企業已開始嘗試使用 AI 進行小規模改善，例如以聊天機器人回應候選人詢問，或減少以人力搜尋候選人。

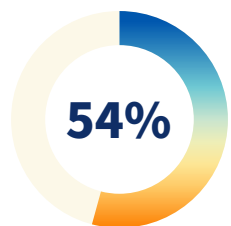
雖然這些漸進式變革確實能帶來部分價值，但這只觸及了 AI 變革潛力的一小部分，而且唯有在實際使用時才能發揮其價值。

真正的轉型，應從根本上改善人資端對端的運作方式，讓流程更簡單且更具成效，進而降低傳統轉型在變革管理與系統採用上面臨的挑戰；同時將其整合至整個招聘與人才管理生命週期中，賦能人資團隊達到前所未有的效率與影響力。

3. <https://www.bcg.com/publications/2024/from-potential-to-profit-with-genai>

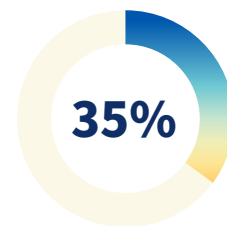
AI 轉型帶來的指標性成果

人資主管應將焦點置於 AI 能為其人資職責帶來的具體成果。使用我們的 [HiredScore AI 招募與人才流通解決方案](#) 的團隊達成了以下成果：



1. 提升招募人員生產力

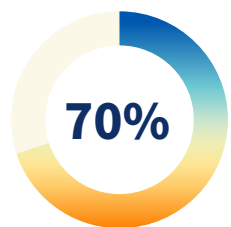
Workday 研究顯示，透過 AI 驅動、資料導向且流程精簡的作業方式，以及即時指引，產能可提升 **54%**。透過候選人排序，並讓招募人員行動與服務水準協議 (SLA) 對齊，AI 可協助招募人員專注於更具策略性的任務，更快速、更有效率地完成工作。



3. 賦能主管

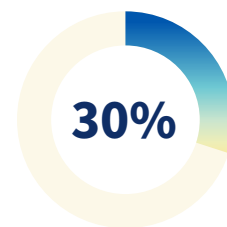
AI 可為主管簡化招募流程，降低熟悉複雜系統或招募工作流程的必要性，對不常招募的人尤其實用。透過自動化候選人媒合與排序，AI 可精簡檢閱流程，將檢閱時間最多縮短 **35%**。

這不僅能加快錄用速度，也能為主管帶來更有效率、更滿意的體驗，讓主管無須處理繁複流程或過度依賴招募人員，也能做出明智決策。



2. 重新發掘人才

透過 AI，部分組織發現其超過 **70%** 的職務徵才需求，都能從既有的求職者追蹤系統 (ATS) 中媒合到候選人。這些候選人的轉換率高於其他外部來源。AI 能精準找出並自動列出頂尖候選人，縮短建立優質候選人名單所需時間，並降低招募成本。



4. 促進內部人才流通

在既有工作流程中導入 AI 驅動的個人化職缺推薦，可協助員工找到組織內的成長機會，甚至連員工本人與其主管原本都未曾察覺。

有一家客戶的內部流動可能性提升了 2.3 倍，內部應徵率提高了 **30%**，且與外部求職者相比，來自內部來源的候選人素質高出 1.4 倍。

透過無縫串聯招募人員生產力、人才再發掘、主管賦能與內部人才流通，AI 不僅締造了協同綜效，也發揮深遠的轉型影響力。每個要素都能相互支援、加強彼此效益，打破各自為政的孤島，讓人才管理更具策略性，並以情境為導向。

人資成功導入 AI 的關鍵策略

那麼，該如何在人才招聘中釋放轉型潛能，推動具實質意義的成果？有效的 AI 轉型究竟是什麼樣貌？儘管領導者預期 AI 能帶來顯著效益，許多人仍不確定該從何開始，或曾嘗試 AI 卻未看見真正成果。

要透過 AI 實現真正的轉型，不能只靠導入新技術。使用者也需要採取策略性方法，兼顧資料、明確定義轉型目標，並確保以負責任的方式執行。

在人資領域善用 AI，有助於打造更具未來應變力與韌性的工作人力，讓組織在持續變化的環境中蓬勃發展。

策略 1：互聯且具背景脈絡的資料

AI 的成效取決於資料的可用性、品質與整合程度。各自為政的系統會限制 AI 的潛力，而整合式技術堆疊則能最佳化成效與提升投資報酬率。

Workday 在這方面表現卓越，提供統一的人資與財務平台，每年為全球 7,000 萬名使用者處理超過 8,000 億筆交易，且全數基於一致的資料模型。除了資料外，將業務背景融入 AI 技術可以推動更深層的轉型，根據每月 7,200 萬個流程事件進行深度解析。[HiredScore 的 AI](#) 也能理解您的業務目標，並無縫串聯流程、資料與利害關係人，以更聰明、更快速的方式達成目標。綜合來看，這代表決策品質更佳，並能提供高度個人化的體驗。

策略 2：明確定義的使用案例

下一項重點，是掌握各種 AI 的使用案例。**Workday Illuminate™** 代表新一代 AI 願景，為前瞻思維者照亮前行之路。它從三大關鍵面向運用 AI，並在同時採用時持續提升投資報酬率 (ROI)。

1. 加速前進

此 AI 支柱著重於強化特定任務，透過自動化、內容生成與摘要等功能，賦能員工更有效率地完成現有工作。

生成式 AI 是當今常見的使用案例。這包括即時產出職務說明內容、撰寫給候選人的訊息、建立知識型文章、起草合約等。

另一個例子是使用 AI 進行洞察與自動化，例如應用程式或招募系統中的異常偵測、自動填寫，以及文件掃描。這些使用案例都展現了 AI 能如何幫助節省時間，釋出更多餘裕投入策略性工作。

讓我們聚焦一個使用案例，看看「加速前進」如何實際發揮作用。

- **使用案例：**在職務徵才需求與職務基本資料中產出更具實質內容的職務說明。
- **對您的效益：**職務資訊標準化，並節省招募流程所需時間。
- **解決的挑戰：**缺乏足夠時間為所有職務基本資料撰寫說明。
- **機會：**運用 AI 根據公開與專有資料撰寫更具實質內容的職務說明。

2. 協助

此 AI 支柱將扮演副駕駛的角色，即時為員工提供支援，減少干擾，協助他們專注於最重要的事務。這可以體現為聊天機器人，讓員工能透過對話方式互動，快速查找所需的資訊與背景脈絡，並直覺地精簡工作流程。

以下是 AI 的具體使用案例：如何讓人資系統變得更容易使用、加速任務完成，並全面提升使用者體驗？

- **使用案例：**運用 Workday Assistant，快速查詢資訊、完成任務、解釋人資術語，並修正熱門服務項目的錯誤。
- **對您的效益：**加速完成任務、減少錯誤、提高員工採用新功能，以及加快到職程序。
- **解決的挑戰：**人資系統操作不易、作業速度低下，以及因人為誤解而導致錯誤。
- **機會：**精簡與人資系統的互動、提升使用者信心，並自動化複雜任務，讓員工更容易適應並投入其中。

3. 轉型

HiredScore 的核心理念在於轉型：以 AI 驅動的協調流程為動能，推動複雜的端對端作業，進而實現卓越成果。

HiredScore 的招募與人才流通解決方案能理解組織的獨特目標，並無縫整合系統、流程、資料與利害關係人，以更高速度與精準度達成目標。作為人才招聘與流動的「塔台」，AI 會排序任務優先順序、減少耗時的人工作業，並確保在適當時間讓適當的人參與其中。

- **使用案例：**運用人才協調流程自動化並簡化端對端招募流程。
- **對您的效益：**縮短僱用時間、改善跨利害關係人的協作、提升內部人力流動、提高候選人素質，並增加招募人員、主管與候選人的整體滿意度。
- **解決的挑戰：**在系統、資料來源與利害關係人之間，以人工方式管理招募時所產生的脫節流程與效率低下。
- **機會：**運用 AI 驅動的人才協調流程，讓團隊配置與招募需求保持一致、自動化重複性任務，並提升協作效率，進而打造更優質的招募體驗。

透過將這些精簡且智慧化的工作流程整合至既有系統中，HiredScore 授權賦能各團隊，無論經驗程度如何，皆能專注於高優先順序的工作、提升協作效率，並持續與策略性業務目標保持一致。這種情境感知能力讓人才協調流程能依據變動中的招募需求動態調整，無論是因應人才短缺，或管理大量招募期間，都能靈活應對。

透過這種敏捷方法，組織能在人才招聘與流動目標上大步躍進，縮短招募到任時間、提升內部人力流動、提高候選人素質，並增加招募人員、主管與候選人的整體滿意度。

策略 3：負責任 AI 的導入與執行

導入負責任的 AI，是人力資本管理、人才招聘與人才流通轉型的關鍵策略。隨著 AI 成為人資營運的核心，組織必須優先重視透明度、公平性與倫理考量，以建立員工、主管與候選人的信任。

然而，要實現這一點，並非僅是部署 AI 工具而已。成功導入 AI，需要投入時間與資源，深入理解組織的細微差異。這並非「設定後就無須理會」，因為每個組織都有獨特的工作流程、文化價值與業務優先事項。完整的導入策略必須能有效調整 AI 模型，以符合這些細節。

為確保負責任採用 AI，必須將決策過程的透明度視為優先，並針對影響建議結果的因素提供清楚說明。妥善處理招募偏見等疑慮，對於維護信任至關重要。這個過程包含嚴謹的訓練與驗證，讓 AI 模型具備可解釋性與可稽核性，提升人資團隊對結果的信心。

這些前期工作對於讓 AI 模型符合業務目標，以及確保成果一致性至關重要。審慎導入 AI，能更精準預測並回應特定需求，確保 AI 強化人員專業，而非取而代之。

HiredScore AI 的設計原則是負責任的設計。系統提供透明且具依據的人才推薦洞察，確保使用者了解決策背後的原因，進而建立信任並提高採用率。

透過投入這些基礎建設，組織就能啟動兼具技術成效與倫理責任的 AI，為更加以資訊為本、更透明且更公平的人才決策鋪路。



AI 驅動人資轉型：具體實踐

既然已了解 AI 成功轉型的基礎，接下來讓我們一同探索：透過 AI 驅動的人才協調流程，如何打造轉型後的招募體驗。

精簡尋才流程、提升員工敬業度

試想一下：職缺一發布，不必再苦等數天甚至數週才能等到優質人才，而是能立即從現有的人才資料庫中，找到高度符合條件的潛在優質人選。AI 驅動的人才再發掘機制可有效取代人工作業：它能深度理解您的職務需求，並結合候選人的經驗與興趣，自動從您的 ATS、過往應徵者、CRM 潛在人選及現有員工中，為您主動推薦最合適的人選。

根據過往經驗，僅有 1% 至 2% 的應徵者會獲得企業錄用，導致許多優秀的候選人被埋沒。透過協調流程，您便能善加利用經常被忽視的人才庫。

此項變革能加速人才搜尋流程、提升速度與效率、降低成本，並確保您能與頂尖人才建立聯繫。這也能確保企業和過往的應徵者保持互動，因為 AI 會與其分享相關職缺，落實後續跟進的承諾。

此外，AI 也可以透過電子郵件或 Microsoft Teams 等工作管道，自動將職缺資訊推送給現有員工。AI 會根據員工經驗與內部流動政策來媒合職缺，讓整個流程不再憑感覺判斷。系精簡化招募流程能確保員工加速應徵職缺，更快達成內部流動。

精簡、智慧化且公平的候選人篩選

試想您開放職缺後，立刻收到數百份履歷。與其逐份人工篩選，AI 驅動的評分機制能快速介入，依據人選與職缺的契合度進行優先排序。智慧化候選人檔案可讓評估標準一致化，並清楚呈現資格條件，協助快速且有信心地做出決策。

這種透明度能協助確保最優秀的候選人順利進入招募流程，避免不必要的延遲。

簡化協作流程

用人主管會透過 Teams 收到即時通知：有候選人資料正等待您的檢閱。這項功能為您與招募團隊建立起自動化的溝通管道，透過任務清單與候選人進度，確保雙方隨時掌握最新資訊，實現緊密且即時的協作。AI 會在招募週期的每個關鍵時刻提供指引，從初始需求會議到最終面試，確保所有人認知一致並掌握所需資訊。

面試官也能同步掌握最新動態，不僅會收到即將進行的面試通知與回饋提交提醒，更能獲得協助其充分準備的完整資源。招募人員也會透過電子郵件或 Teams 收到 AI 驅動的通知，以利排列重要任務的優先順序、達成服務水準協議 (SLA)，並為候選人提供良好的體驗。

這種協調流程機制將成為招募團隊的核心動能，並能持續因應組織的需求進行調整。透過釋放招募團隊的產能，並全面提升招募流程的效率與品質，AI 驅動的協同調度機制將確保您的組織能從容應對未來的各種未知挑戰。

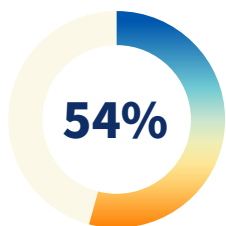
HiredScore 的招募與人才流通解決方案

「漸進式且成效難以衡量」的 AI 應用，與「真正的 AI 轉型」之間，其核心差異就在於能否帶來顯著且具實質效益的成果。這種「以成效為導向」的策略，能確保 AI 投資直接驅動組織目標的達成，並帶來可衡量的投資報酬率。

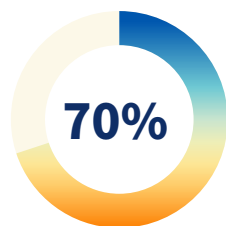
作為人資領域負責任 AI 的業界領導者，HiredScore 十多年來持續為規模龐大且結構複雜的組織授權賦能，透過 AI 驅動的人才協調流程解決方案，交付卓越的實質成果。我們親眼見證了以成果為導向的協調流程機制，如何為招募與人才流通創造實質價值，例如：

這些效益顯著加快僱用時間、提升了內部人才流通率、帶來更優質的候選人，並大幅提高整體滿意度，賦予企業組織靈活應變的能力，以滿足不斷變化的業務需求。

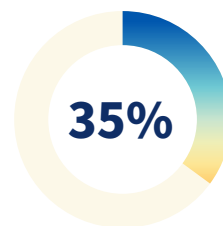
HiredScore 在這些領域帶來的轉型成果，已在《財富》全球 500 大企業中經由實戰驗證，不僅能確保全球合規與公平公正的客觀結果，更能讓企業始終站在創新的最前沿。我們「AI 優先」的發展方針，深植於對資料隱私與保護的最高承諾，這使我們成為您在迎向未來挑戰時，最值得信賴的策略夥伴。



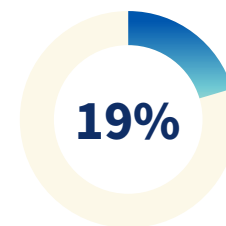
招募人員產能**提升**



善用現有人才庫滿足職缺需求**佔比**



用人主管檢閱時間**縮短**



內部候選人已錄用或進入招募流程**增幅**

準備好透過 HiredScore AI 真正轉型您的人資組織了嗎？

[立即洽詢](#)

我們的解決方案：Workday HiredScore AI 招募與人才流通解決方案

不論您目前處於哪個階段，我們的負責任 AI 解決方案都能賦予您強大動能，全面達成轉型目標。

HiredScore AI for Recruiting (招募)

透過我們的招募解決方案，可將招募流程轉型為更快速、更有效率且更公平的系統。透過與 Workday 無縫整合，我們的 AI 能協助招募人員專注於最重要的任務：與頂尖人才建立互動。關鍵優勢包括：

- **候選人優先排序**：透過 AI 驅動的分析進行評分與優先排序，協助招募人員快速且公平地專注於與職缺最匹配的人才。
- **重新發掘現有人才**：立即從現有人才庫中找出並再次聯繫符合職缺需求的候選人，縮短填缺時間並降低成本。
- **順暢無縫地整合工作流程**：優先任務可直接透過 Teams 或電子郵件傳送，讓招募人員與用人主管更容易取得共識並達成 SLA。
- **多元洞察與偏見稽核**：在招募流程中無縫整合即時多元性洞察，主動推動包容性。人才媒合僅以經同意的資料以及職位描述中的需求為依據。

此解決方案能為招募人員節省行政作業時間，並透過資料導向洞察為招募人員與用人主管授權賦能，做出更明智的決策，進而打造透明、高效且符合策略目標的招募流程。

HiredScore AI for Talent Mobility (人才流通)

透過我們的人才流通解決方案，您可以在改善人才留任率與敬業度的同時，消除人力流動的阻礙。Workday HiredScore AI for Talent Mobility 可為員工提供更優質的內部發展機會。主要功能包括：

- **個人化職務推薦**：AI 會直接在 Teams 和電子郵件等平台中推送職缺通知，讓員工無需切換或操作其他系統，就能發掘內部的職涯發展機會。
- **主管專屬的職涯輔導洞察**：主管可針對其團隊成員取得量身打造的職缺媒合建議，以利進行更有效的導師制輔導與職涯討論。
- **內部人才流通儀表板**：透過即時資料追蹤員工敬業度與轉調進度，協助人資主管洞察趨勢，並掌握關鍵契機以加速落實內部人才流通目標。
- **資料豐富化**：AI 驅動的通知機制能引導員工更新不完整或過時的基本資料，從而獲得更精準、量身打造的個人化職缺推薦。

此解決方案實現了無縫且資料驅動的內部人才流通策略，有助於企業有效留才、建立成長型文化，並極大化現有員工的價值。

實際轉型案例

HiredScore AI 與 Workday 深度整合，已為企業組織帶來倍增的實質價值，協助其更高效、更具成效地推進業務流程。



HiredScore 的功能讓招募人員得以重新活化既有的候選人資料庫；在過去，這項工作往往因時間緊迫而難以實現。這項效益使 AdventHealth 在系統上線後的第一年內，成功招募約 655 位合格護理師；這不僅是我們組織最關鍵的職務，更占了我們整體徵才需求的 35%。

AdventHealth 資深人資副總裁／副人才長
— Tom Nesteruk



AdventHealth 如何運用 AI 以創紀錄的速度填補職位

AdventHealth 是總部位於佛羅里達州阿爾塔蒙特斯普林斯市 (Altamonte Spring) 的非營利醫療保健，在美國 9 個州擁有 50 多家醫院，每年為超過 780 萬名患者提供服務。



挑戰：

由於醫療保健專業人員面臨全國性短缺，預計到 2025 年將出現 78,610 名全職註冊護理師 (RN) 的缺口，因此 AdventHealth 需要快速填補關鍵職位，以維護其對全方位照護的承諾。儘管擁有龐大的既有應徵者資料庫，該組織仍難以在其人才生態系統中，高效地識別並重新聯繫符合資格的候選人。

解決方案：

AdventHealth 導入了 Fetch，這是 HiredScore 推出的 AI 驅動工具，能重新發掘並重新聯繫極具應徵潛力的既有應徵者。此工具可協助招募人員：

- 針對每個新職位分析既有應徵者資料
- 重新發掘高度符合資格的候選人，包含先前曾應徵或參加過面試的人員
- 透過提供個人化的再次聯繫機會，改善候選人體驗

成果：

減少 **6800 萬美元** 的人力仲介支出

除了其他因素外，HiredScore 在減少人力仲介支出方面也扮演了關鍵角色。

職務徵才需求結案數量提升 **100%**

AdventHealth 招募人員在 90 天內，將職務徵才需求結案數量提升了一倍。

針對重要醫療保健職務錄用 **1,032** 人

錄用職位包含護理、病人照護、放射科、外科等。

77% 的護理徵才需求由既有應徵者填補

平均每個護理徵才需求可對應至 4 個以上的 Fetch 推薦候選人。

錄用率提升了 **50%**

Fetch 推薦的候選人獲得錄取的機會是其他來源候選人的 1.5 倍。

全球房地產與投資公司如何利用 HiredScore AI 提升 30% 的內部職務應徵率。

財富 500 強企業的商業不動產和投資管理領導品牌希望透過 AI 改良內部流動性，建立更具參與感、更靈活敏捷的職場環境。

挑戰：

最近一份 [Gartner® 調查](#)⁴ 指出，在過去一年中，僅有 33% 的候選人在尋找外部職缺前，會先考慮組織內部的職務機會。由於在組織內部面臨各項挑戰，員工往往更傾向在現職公司之外尋找工作，這些挑戰包括：

- 對新職缺與相關職涯規劃缺乏了解
- 內部候選人體驗不佳
- 轉向新職務的流程既複雜又充滿政治因素

解決方案：

該公司使用 Workday 導入了 HiredScore AI for Talent Mobility，直接透過電子郵件提供量身打造的職務推薦。這讓員工無須在複雜系統中來回摸索，也能更輕鬆發現相關機會。

AI 會評估員工適用資格以及適當時機，納入經歷、興趣、公司流動政策與徵才需求階段等因素。這種做法確保員工能及早收到相關職務通知，進而打造流暢且正面的候選人體驗：

成果：

內部應徵率提升 **30%**

Fetch 推薦的候選人獲得錄取的機會是其他來源候選人的 1.5 倍。

1.4 倍 準確提高候選人品質

與公司的外部應徵者人才庫相比，能符合或超越所需資格的候選人（依據我們的 AI 評分）。

內部員工錄用或應徵人數增加 **19%**

相較於已選擇接收職缺推薦、但因缺乏相關媒合而未收到通知的員工，收到量身打造職缺推薦的員工，錄用或已進入流程中的比例更高。

內部人才流通可能性提升 **2.3 倍**

搭配 HiredScore 的量身推薦，顯示我們的 AI 能有效將員工媒合到合適職務。

員工留存率提升 **5%**

針對申請了推薦職缺的人，相較於未申請者。

4. <https://www.gartner.com/en/newsroom/2022-01-26-gartner-recommends-organizations-confront-three-internal-labor-market-inequities-to-retain-talent>

業界領先的製藥公司如何利用 HiredScore，透過 AI 授權赋能用人主管。

一家美國跨國製藥與生物技術公司致力於改善病患生活，他們希望能加速招聘流程，並減輕 6,000 名用人主管的負擔。

挑戰：

由於超過 25% 的業務涉及招聘，大多數主管每年招聘的人數少於 2 人，導致招募經驗與能力參差不齊。

挑戰包括：

- 主管面臨繁瑣的流程要求
- 對人資系統感到挫折，且因系統操作導致分心，無法專注於核心職責
- 與候選人的溝通延遲，導致填缺時間拉長

解決方案：

該公司導入 Workday HiredScore AI for Recruiting，將 AI 驅動的招募流程直接整合進主管既有工作流程。主要功能包括：

- 1 在既有工作流程中提供簡單且引導式的招聘流程：**
透過 Microsoft Teams 中的 AI 驅動通知，能讓職缺狀態與後續步驟一目了然，促使用人主管及時採取行動，並讓招募人員不再需要「追蹤與催辦」。
- 2 人才招聘與用人主管的無縫協作：**共用 Microsoft Teams 頻道與招募人員的人才招聘摘要，可促進招募人員與主管之間高效率且即時的溝通。
- 3 高效率的候選人推進：**HiredScore 的 Hiring Manager Dashboard 進一步簡化了關鍵步驟（例如候選名單檢閱與候選人回饋），讓流程更加精簡。透過結合 AI 洞察與標準化回饋表單的候選人統一檢視視圖，讓決策者能更有效率且充滿信心地做出決策。這套集中式工作流程可簡化候選人推進過程，並大幅提升整體招募體驗。

成果：

報價時間縮短 **31%**

針對申請了推薦職缺的人，相較於未申請者。

用人主管的檢閱時間減少了 **64%**

透過 HiredScore 的 Hiring Manager Dashboard。

從招募到面試的時間縮短 **52%**

透過 HiredScore 的 Hiring Manager Dashboard。

準備好透過 HiredScore AI， 引領您的人資團隊實現真正的 數位轉型了嗎？

[立即洽詢](#)

110 台北市信義區松仁路 100 號台北南山廣場 34 樓 00801-49-1832 (免付費服務專線) | www.workday.com

© 2025. Workday, Inc. 保留一切權利。WORKDAY 和 Workday 標誌為 Workday, Inc. 界各地的註冊商標。所有其他品牌和產品名稱為其各自持有人的商標。

20250124-hiredscore-ebook-ZHTW

