

电子商务生态下智能招聘体系构建与人才匹配效能提升研究

赵子健

甘肃农业大学管理学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2025年12月15日; 录用日期: 2025年12月25日; 发布日期: 2025年12月31日

摘要

电商产业在高速扩张过程中呈现出岗位结构多样、用工节奏紧凑、场景变化频繁等特征, 传统招聘模式难以满足业务链路时效性与匹配度的要求。智能技术在语义解析、行为预测与多维特征建模中的应用, 为构建新型招聘体系创造了坚实基础。研究围绕场景驱动、数据治理与算法优化展开, 探讨智能招聘体系在岗位识别、人才评估与匹配策略中的机制与成效, 并通过行业实践验证体系在效率、质量与稳定性方面的提升作用。研究旨在为电商行业形成可持续、可扩展的人才配置模式提供方法依据。

关键词

电子商务生态, 智能招聘体系, 人岗匹配, 数据治理

Research on the Construction of Intelligent Recruitment System and the Improvement of Talent Matching Efficiency in the E-Commerce Ecosystem

Zijian Zhao

School of Management, Gansu Agricultural University, Lanzhou Gansu

Received: December 15, 2025; accepted: December 25, 2025; published: December 31, 2025

Abstract

In the process of rapid expansion, the e-commerce industry presents characteristics such as diverse job structures, tight employment rhythms, and frequent scene changes. Traditional recruitment models

文章引用: 赵子健. 电子商务生态下智能招聘体系构建与人才匹配效能提升研究[J]. 电子商务评论, 2025, 14(12): 7249-7254. DOI: 10.12677/ecl.2025.14124727

are difficult to meet the requirements of timeliness and matching in the business chain. The application of intelligent technology in semantic parsing, behavior prediction, and multi-dimensional feature modeling has created a solid foundation for building a new recruitment system. The research focuses on scenario-driven, data governance, and algorithm optimization, exploring the mechanism and effectiveness of intelligent recruitment systems in job identification, talent evaluation, and matching strategies, and verifying the system's role in improving efficiency, quality, and stability through industry practice. The research aims to provide methodological basis for the sustainable and scalable talent allocation model in the e-commerce industry.

Keywords

E-Commerce Ecosystem, Intelligent Recruitment System, Person-Job Matching, Data Governance

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在技术助推下，电商生态持续演进，业务场景越来越细化，对人才结构与组织能力提出更高标准，内容运营、直播营销及供应链协同等岗位展现出迭代迅速、技能需求多元化、竞争强度大等特点，令传统招聘流程在时效性和匹配精度方面面对考验。智能技术深度融入数据处理、能力识别与人岗匹配建模，为缓解人才供需矛盾开辟了新途径，对电商行业来说，打造智能化招聘体系不光关乎运营效能，更影响组织重点竞争实力的建立，本研究拟从架构、应用机制及治理框架等方面实行系统性分析[1]。

2. 智能招聘体系在电子商务生态中的构建必要性

1) 发展之势：电商企业用工需求的结构性挑战

电商产业链于高速竞争环境中持续扩展，岗位结构表现明显的多元化特征，直播运营、用户增长、数据分析、供应链协同等角色不停细化，业务形态快速演进致使用工需求周期缩短，企业须在极短时间内完成人才补给与岗位匹配，否则业务节奏容易受阻[2]。传统招聘形式不容易解决繁复岗位画像、高频需求波动和跨区域协同，人才供需矛盾因信息不对称愈发突出，拖慢组织履约能力与市场响应速度。

岗位能力模型更新速度加快，劳动者技能迭代周期被迫压缩，电商场景中的人才结构持续出现“技术 + 业务”复合趋势，运营岗位的算法素养、供应链岗位的数据意识、营销岗位的内容创意能力都让人对人才识别有了更高要求，用工结构的多变趋势助推招聘流程从线性筛选走向实时识别与准确匹配，否则招聘延迟会造成绩效损失和用人成本上升[3]。

2) 变革之驱：智能技术重塑招聘流程的核心价值

电商生态中的数据规模和行为链路极其丰富，智能技术可以在冗杂信息环境中形成自动化解析能力，为人才识别与岗位匹配给出强有力的数据基础，自然语言处理算法可以解析岗位文本和人才画像，捕捉隐含技能与行为特征；机器学习模型依据历史绩效数据、岗位胜任力指标生成动态匹配分值，减少人为判断误差，智能评估工具把候选人行为表现同岗位要求联系起来，增进招聘质量的稳定性。

与传统筛选方式相比，智能技术具备明显优势，体现在时效性和精确度，大规模数据处理让电商企业在高峰期仍能保持稳定的招聘节奏，算法驱动的自动化流程减少冗余步骤，增强组织大促节点的用工响应能力，智能工具借助长周期跟踪，形成岗位 - 人才匹配的反馈回路，助推招聘方针持续改良[4]。智

能技术提升招聘的核心价值见表 1。

Table 1. Comparison of core value of intelligent technology in recruitment process
表 1. 智能技术在招聘流程中的核心价值对比

核心价值	传统筛选方式	智能技术的优势
时效性	招聘周期较长	自动化流程，减少冗余步骤
精确度	依赖人工判断	数据驱动，减少人为误差
用工响应能力	高峰期招聘节奏不稳定	大规模数据处理，保持稳定招聘节奏

3) 实践之基：电商行业智能招聘应用基础

平台经济的业务形式形成精进的数据环境，为智能招聘体系的建设赋予了天然土壤。交易链路、供应链节点、营销行为、用户反馈等数据在电商平台长期沉淀，使人才能力和业务成效的关联性易于被量化，以多角色协作形式助推岗位能力模型不断丰富，为算法建立给予真实语料和绩效依据。电商教育培训体系亦逐渐成熟，让平台、企业与培训机构形成稳定的技能认证与人才培养闭环，增进智能模型在实际招聘流程中的适用性[5]。

伴随智能客服、智能营销、智能供应链等技术在行业内全面渗透，从业者的技能表现与岗位胜任特征更加透明，给智能招聘系统训练给出大量标注样本。行业平台的开放生态助推数据共享和标准制定，减少模型部署与应用成本，智能招聘工具于直播电商、跨境电商和本地零售等场景逐步形成实证基础，表现较高识别能力与稳定表现。

3. 电子商务生态下智能招聘体系的构建路径

1) 模型建构：“场景 - 数据 - 算法”三维协同框架

电商业务场景高度依赖即时反馈机制，招聘体系的建立必须与这一特性同步，把场景当作首要驱动维度。直播带货、仓配协同、智能营销、商家运营等不同场景对岗位技能要求差别很大，系统需要依照业务链路的逻辑结构建立岗位画像，让技能、经验、行为特征、绩效指标等要素在详细场景中形成清楚的约束关系。场景维度的意义是把抽象岗位需求变成高关联度的能力结构，让人岗匹配有可量化、可追踪、可校准的基础，在电商环境中，用户行为、货品反馈、运营节奏、供应链波动会持续作用于岗位能力模型，招聘系统需和场景变化建立联动机制，形成动态更新的岗位需求图谱，保证人才匹配链路和业务节奏同步运行[6]。

Table 2. Constituent elements and mechanism of the “three-dimensional collaborative framework” of the intelligent recruitment system for e-commerce
表 2. 电商智能招聘体系的“三维协同框架”构成要素与作用机制

维度类别	核心内容	作用机制	预期成效
场景维度	直播带货、仓配协同、智能营销、商家运营等电商业务场景；岗位画像构建；能力结构约束路径	基于业务链路动态更新岗位需求图谱，使能力模型与场景变化形成联动	提升岗位需求刻画精度，使匹配链路 with 电商业务节奏保持同步
数据维度	交易行为、内容表现、供应链节奏、营销互动、任务结果等多源数据结构化处理	数据清洗、标签化、特征建模与反馈循环，为算法训练提供稳定输入	增强人才画像区分度，提高模型识别深度与能力逻辑解释度
算法维度	NLP 解析、深度学习模型、行为预测模型、多层加权匹配机制	与场景与数据形成闭环，输出结果参与动态验证，实现匹配结果持续校准	完成从描述型匹配向预测型匹配转变，提升识别精度与岗位适配性

三维框架的第二维度为数据结构建立，数据来源包含交易行为、内容创作表现、供应链节奏记录、营销互动轨迹及任务执行结果等多类信息。多源数据经过清洗、标签化与结构化处理，帮助系统把握能力特征的深层逻辑，让人像在特征空间中拥有更高的区分度。数据维度的功能不仅体现在信息供给，还承担着特征建模、权重校准和反馈循环的任务，给第三维度算法体系给予稳定的训练基础，算法维度在三维框架中承担决策作用，凭借自然语言处理、深度学习和行为预测模型，完成岗位需求与人才特征的多层匹配和加权评分。算法体系与场景、数据形成闭环，输出结果加入岗位表现的持续验证，实现从描述型匹配向预测型匹配的跃迁，使电商人才筛选具备更强的精确度与适配性，三维协同框架见表 2。

2) 效能突破：智能匹配策略的作用路径探析

智能匹配策略在电商场景中的价值源于多维特征的协同建模能力，凭借语义解析、行为数据抽取与绩效关联分析。建立岗位需求和人才能力的映射结构，算法解析岗位文本时可识别核心技能、行为偏好、业务需求强度，并融合候选者履历记录、任务表现数据与内容表达特征，形成多维特征矩阵。运行时靠着特征权重做动态计算，让匹配结果既有深度信息，又贴合实际场景，电商行业岗位需求变化很快，智能方案可实时更新机制。让模型一直跟上场景变化，减少传统招聘中常见的技能滞后和判断误差，匹配机制经过多轮检验，慢慢形成稳定决策途径，让岗位适配度在高频场景中保持较高一致性，增加招聘连续性和可靠性[7]。

作用途径的另一重点支撑是反馈循环结构，系统在候选人入岗后，持续跟踪任务执行结果、团队协作表现、用户反馈关联度等维度，把表现数据重新加入算法模型，形成能力识别和岗位胜任力之间的闭环更新机制。该机制增强模型对岗位核心特征的敏感度，让匹配策略预测岗位成功率更加准确[8]。电商行业的业务峰值与低谷交替频繁，智能匹配方针于大规模招聘任务中保持稳定，靠着快速筛选、准确判读和自动化匹配控制招聘成本，减轻用工波动造成的资源压力，匹配结果在组织内部的使用范围逐渐扩展至人才储备、岗位规划与能力增强途径设计等环节，使智能匹配方案由工具属性转向战略资源属性，智能匹配策略优化招聘流程见表 3。

Table 3. Functioning pathways of intelligent matching strategies

表 3. 智能匹配策略的作用路径

作用路径	传统招聘方式	智能匹配策略的优势
岗位与人才匹配	依赖人工判断与静态数据	多维特征协同建模，动态计算
匹配精准度	技能滞后与判断误差	实时更新机制，减少误差
招聘成本与效率	高成本与低效率	快速筛选与自动化匹配

4. 智能招聘体系在电商生态中的效能进阶保障

1) 数据治理：电商人才数据资源生态建设

电商行业的业务链条跨越营销、平台运营、供应链履约与消费触达多个环节。数据资源表现高频生成、类型冗杂、关联度强的特点，人才招聘和岗位匹配所需的数据不只来自结构化的人力资源信息，还嵌套在内容创作质量、营销转化表现、供应链执行效率以及用户反馈等动态行为记录中。所以数据治理体系的建设需围绕采集机制、处理机制与流通机制三个思路建立统一标准，让人才关联数据在不同系统中安全、顺畅、有效地流转，统一标签体系和岗位能力词库的创建更深一步加强数据间的可关联性，为模型训练给予稳定的语义基础[9]。

在数据资源生态建设过程中，治理能力的深度决定了智能招聘体系的稳定性。标准化流程推动数据质量得到持续提升，数据清洗、风险识别、权限管理等环节形成闭环，使系统免受冗余信息与噪声干扰。

阿里巴巴在该领域的建设经验展现出较高的参考价值，集团依托“阿里数据中台”整合商家运营、直播内容质量、供应链执行效率等多源行为数据，并以统一人才能力标签体系作为核心枢纽，通过分布式存储结构与多级权限控制提升数据安全性与追溯性，使人岗匹配模型获得高质量训练基础，从而提升岗位特征识别度与匹配精度。加密技术与治理框架的协同作用使平台在跨部门、跨业务协作中保持稳定的数据流转秩序[10]。对于电商企业而言，完善的数据治理体系不仅改善人才识别效率，还促进组织对岗位能力模型的结构化认知，使企业在竞争压力下形成更清晰的人才布局方向，并推动电商人才生态向精细化与专业化持续延展，人才数据治理见表 4。

Table 4. Talent data governance structure and key mechanisms in the intelligent recruitment system of e-commerce
表 4. 电商智能招聘体系中的人才数据治理结构与关键机制

维度类别	核心内容	关键机制	体系价值
数据采集维度	人力资源信息、内容创作质量、营销转化表现、供应链执行记录、用户反馈等多源数据	建立统一采集标准；整合业务链多节点数据；形成稳定数据入口	扩展人才数据来源范围，提高能力刻画的全面性
数据处理维度	标签体系构建、岗位能力词库、数据清洗、风险识别、结构化处理	语义标签统一化；噪声过滤；特征抽取；分级管理	提升数据质量与可理解度，为算法建模建立可靠基础
数据流通维度	跨业务系统数据共享、治理闭环、权限管理与安全机制	分布式存储、多级权限控制、加密策略、跨部门协同流转	强化数据安全与追溯性，提高招聘系统的稳定性与适配性
典型实践	阿里巴巴“数据中台”整合运营、直播、供应链等行为数据	统一人才标签体系；高质量数据驱动模型训练	提升岗位特征识别度与匹配精度，支撑行业级人才数据生态建设

2) 组织进化：人力资源专业能力的智能化升级

智能招聘体系的开展应用让电商企业的人力资源职能从行政执行走向高认知决策，岗位职责结构因技术介入出现明显变化。传统模式侧重流程处理，智能化环境主张数据解读、模型理解与方针改良等能力，专业能力的升级围绕三大方向展开：算法结果的判读能力使人力资源可以理解匹配分值和特征权重之间的关联逻辑，人才数据的分析能力帮助对岗位需求与候选特征实行结构化比对；智能工具的使用能力助推招聘活动形成自动化和预测化同时运行的途径。人力资源部门逐层解析系统输出，把业务场景需求对应到模型输出，形成更有前瞻性的招聘判断，组织经过长期实践，逐步建立数据驱动的招聘认知，让岗位决策更准确稳定，给智能招聘体系赋予更强的战略支撑作用[11]。

伴随智能化升级不断加强，电商企业的组织结构也在持续进化，数据分析团队、人岗匹配方针团队与智能系统管理团队逐步并入人力资源体系，同既有职能形成协作网络，使招聘流程与方略制定、数据处理和模型校准保持高效联动。跨团队协作形式助推人才识别机制由线性流程转向价值创造，岗位配置更贴近业务增长节奏，智能技术的融入让组织管理方式更加灵活，人才布局规划与能力发展途径更具适应性。行业实践中京东已建立较为成熟的数字化能力体系，凭借“京东人力资源数字化平台”整合岗位画像与人才特征数据，靠着算法工具开展特征解析、匹配校准与能力预测，实现技术团队和业务团队协同运行。专业能力的系统性加强使人力资源职能从业务支持转向业务驱动，助推组织于高竞争环境中形成更具敏捷性、扩展性和创新能力的人才管理结构。

3) 价值平衡：算法伦理与电商用工治理

智能招聘体系被广泛运用于电商场景，引起了多层次伦理关注。算法训练时依赖于历史数据，这些数据往往含有隐性偏差，如果没有合理的治理就会通过模型放大偏差，影响人才选择公平。算法透明度对招聘流程越来越重要，招聘环节需要构建可解释机制，使得匹配结果来源和判断依据具有可追溯性。数据的使用范围要有严格的限制，使得考生的信息和行为数据能够在收集和运用的过程中获得合理的保

障。电商行业人岗需求量大，岗位结构高速变动，算法稳定性和伦理性对人才生态产生长远影响，所以治理体系需要围绕公平性和隐私性展开、透明性三项原则的建构达到了技术发展和人力价值的兼顾[12]。

用工治理的维度也面临着新的挑战，智能招聘体系借助预测机制促进了匹配效率的提高，但是预测能力的提高并不能替代人力判断对关键环节所承担的职责。企业执行智能化招聘策略时需建立人工审核机制以规避机器决策对劳动者权益的过大冲击。行业监管机构逐步重视智能招聘，政策框架正朝着数据安全、算法规范、用工权益保护等方面延伸。电商企业承担着治理体系的双重职责：促进算法体系与行业规范接轨，保障岗位配置不会因为智能化手段出现结构性歧视现象。建立价值平衡机制使得智能招聘体系能够在一个可持续框架内运作，从而为电商行业创造一个更稳定、更公正、更透明的用工环境和技术进步及社会责任的和谐发展。

5. 总结

智能招聘体系在电商生态中的构建展现出重要的战略价值。场景维度、数据维度与算法维度共同塑造体系运行基础，使岗位需求与人才特征形成可量化映射。行业实践表明，智能匹配策略在招聘速度、岗位稳定性与绩效预测方面呈现显著提升，推动组织进入精细化人才管理阶段。体系运行过程也引发数据伦理与用工治理的新议题，治理框架的建立成为效能进阶的重要保障。智能招聘体系正促使电商企业形成更具韧性、更高效率与更强学习能力的人才生态，为行业持续增长奠定长期支撑力量。

参考文献

- [1] 杨晓利. CR 公司智能招聘应用体系构建及应用研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 西安理工大学, 2024.
- [2] 滕伟杰. 基于人工智能的人力资源招聘管理的优化设计[J]. 信息产业报道, 2024(6): 113-115.
- [3] 刘惠珠, 高功步. 电子商务生态系统可持续发展研究[J]. 2014(1): 56-57.
- [4] 刘慧娟, 刘晓敏, 李维刚, 等. 电子商务生态系统研究文献的可视化分析[J]. 商场现代化, 2024(5): 34-38.
- [5] Sartori, L. and Collett, C. (2025) Sociotechnical Imaginaries of Social Inequality in the Design and Use of AI Recruitment Technology. *European Societies*, 27, 409-432. https://doi.org/10.1162/euso_a_00035
- [6] 陈文. 人岗匹配对资源效率的支撑作用[J]. 中国会展(中国会议), 2025(20): 82-84.
- [7] 陈群英, 曾琼萱. 新质生产力视域下高职院校专创融合实践策略创新与路径探索——以电子商务专业为例[J]. 信息与电脑, 2025, 37(21): 248-250.
- [8] 吕风香. 数字经济时代下产业融合与协同创新对电子商务发展的影响[J]. 商场现代化, 2025(20): 58-60.
- [9] 马岚. 新时代事业单位人岗匹配度提升机制探索[J]. 市场瞭望, 2025(12): 220-222.
- [10] 黄振. 新零售背景下的企业招聘体系优化策略[J]. 现代商业, 2023(22): 109-112.
- [11] 时书霞, 李金峰, 魏康. 区块链技术在员工招聘领域的应用[J]. 企业改革与管理, 2021(24): 78-80.
- [12] 陶瑀, 陈恺宇. 人工智能在企业招聘管理中的应用[J]. 科技与创新, 2021(21): 153-154+158.