

北京科锐国际人力资源股份有限公司

投资者关系活动记录表

编号：2025-003

投资者关系活动类别	☒特定对象调研 ☒分析师会议 ☐媒体采访 ☒业绩说明会 ☐新闻发布会 ☐路演活动 ☐现场参观 ☐其他（请文字说明其他活动内容）
参与单位名称及人员姓名	李其东 上海嘉世私募基金管理有限公司；刘晓爽 北京金百谕投资管理有限公司；杨霞 上海彤源投资发展有限公司；王立 耕霖（上海）投资管理有限公司；李爽 北京沅沛投资管理有限公司；蒋京杰 北京市星石投资管理有限公司；罗涛 深圳量度资本投资管理有限公司；吴广 丰琰投资管理(浙江自贸区)有限公司；黄杨璐 中信建投证券股份有限公司；范欣悦 信达证券股份有限公司；张文佳 东吴证券股份有限公司；刘雪晴 国海证券股份有限公司；胡琼方 平安证券股份有限公司；徐卓楠 中国国际金融股份有限公司；万宇昕 方正证券股份有限公司；李小民 中银国际证券股份有限公司；纠泰民 中银国际证券股份有限公司；周杰 西南证券股份有限公司；于清泰 国泰君安证券股份有限公司；杨光 上海申银万国证券研究所有限公司；杨会强 长江证券股份有限公司；来舒楠 天风证券股份有限公司；李珍妮 方正证券股份有限公司；班红敏 东方财富证券股份有限公司；杜玥莹 国盛证券有限责任公司；陈天明 国盛证券有限责任公司；李天阳 华福证券有限责任公司；李慧 东北证券股份有限公司；张前 中泰证券股份有限公司；赵令伊 上海申银万国证券研究所有限公司；姜娅 中信证券股份有限公司；郑裕佳 华泰证券股份有限公司；刘文正 华西证券股份有限公司；张彬鸿 兴业证券股份有限公司；周诗琪 民生证券股份有限公司；徐晴 华西证券股份有限公司；金沐阳 东方证券股份有限公司；赵涵真 东北证券股份有限公司；潘威全 招商证券股份有限公司；郑澄怀 中泰证券股份有限公司；李大和 中信证券股份有限公司；徐椰香 中国人民养老保险有限责任公司；

	李忠宇 国金证券股份有限公司；祁彭薇 中粮期货有限公司；杨鉉毅 招银理财有限责任公司；蒋莹莹 伟星资产管理(上海)有限公司；王湛 太平洋证券股份有限公司；曹锦瑜 西部证券股份有限公司；黄振星 国盛证券有限责任公司；孟鑫 广发证券股份有限公司；刘梓晔 浙商证券股份有限公司；李振寰 中信证券股份有限公司；韩雨珊 方正证券股份有限公司；张厚泽 昆仑健康保险股份有限公司；辛迪 首创证券股份有限公司。
时间	2025年09月01日 15:00-16:00
地点	北京朝阳区朝阳门南大街10号兆泰国际中心A座5F“北京科锐国际人力资源股份有限公司”会议室&线上
上市公司接待人员姓名	董事、副总经理 曾诚 董事会秘书兼副总经理 张宏伟 首席技术官 刘之
投资者关系活动主要内容介绍	公司于2025年9月1日（星期一）15:00-16:00在北京科锐国际人力资源股份有限公司举办了“科锐国际2025年半年度业绩说明及投资者交流会”，本次交流会主要通过分享环节跟问答环节两个环节，公司就发展战略、业务经营表现、财务指标、技术进展等投资者关心的问题进行了详细解释，具体情况如下： 分享内容披露 董事会秘书兼副总经理分享公司战略、经营情况及财务数据 宏观现状： 当前，中国经济正步入“新动能积聚”的深水区，两会数据显示，我国高新技术产业增加值同比增长9.5%；从两会数据也看到我国2024年“新产业、新业态、新商业模式”占GDP比重已达18%。地方政府正加速培育新质生产力，技术创新与产业融合持续深化，三新产业的快速增长，在为中国在全球产业链中带来新的机遇的同时，也对企业增长模式变革、组织能力和个人能力升级提出了新要求，这一变化正在深刻改变人才市场的供需格局。 科技创新倒逼企业从“规模扩张”转向“价值增长”，对组织效能、人才技能的需求更趋精准化；我们看到，AI产业的蓬勃发展带动了研发与技术人才的需求持续攀升，制造业向高端化、智能化转型中，也驱动人才结构向高技能、高附加值方向转变，而产业调整的不确定性，让兼职专家等灵活用工模式需求快速增长。 面对这些变化，传统的人力资源管理模式已难以完全适应新时代的需求。AI技术正在重塑人力资源服务的整个生态，从智能招聘场景落地、

	用工模式创新突破、到技术融合深化、人事管理效能升级，再到服务生态的构建，正在逐步成为行业新常态。 在产业与技术的双重变革下，人力资源服务企业也亟需构建新的生态壁垒，在全球化竞争中构建“数据+场景+生态”的核心护城河，才能在人力资本价值重构的过程中抢占商机。 公司2025年战略方向： 面对着外部环境的不确定性，科锐内部在思考如何在不确定性的情况下怎么寻找确定性，我认为在战略上依然要坚守我们的“四化”，即：专业化、国际化、数智化、生态化。 在专业化方面，围绕着我们线下三大主营业务要做出一些聚焦和创新，通过聚焦区域、聚焦岗位，服务好公司的大客户及区域内的专精特新、独角兽、小巨人、隐形冠军等高质量腰部企业。在中高端人才访寻业务上，继续聚焦岗位，聚焦区域，不断提升人效；在灵活用工业务上，做到两个“向上”，一是聚焦高附加值核心岗位，岗位往高了做，往非劳动关系模式上做，建立差异化竞争优势，二是在岗位外包做好情况下，协同各个领域专家服务好客户，重视专业上和猎头业务紧密结合的专家服务；在招聘流程外包承揽业务上，结合中国企业出海场景，提供Recruiter（招聘专家派驻）服务，找到基于出海的招聘流程外包承揽业务解决方案切口。 国际化始终是我们战略的重要方向，过去两年全球经济波动导致海外子公司业务需求下降，给我们的海外业务拓展带来了短期压力。今年以来，我们欣喜地看到，海外业务通过聚焦垂直领域，不断深化人效运营，并伴随着国内出海业务的协同共振下，持续复苏。从长期来看，中国企业在走向国际化的过程中，必然需要本土人力资源服务企业为其提供全球化的人才搭建服务。国际化战略不仅能够为企业创造价值，还能帮助企业在风险管理和全球化布局中实现平衡，具有重要的战略意义。因此，未来我们将继续充分发挥公司国际化布局的优势，聚焦客户需求和区域市场，结合中国本土的产业变革，不断建立自身的差异化优势，同时整合全球资源，进一步完善全球化的人才解决方案。 数智化方面，科锐在近年来每年坚持一个亿以上的技术投入。2024年，我们确定了AI First战略，深入探索AI与中高端招聘场景的深度融合，通过海量数据训练了基于招聘和技能的行业级模型CRE Embedding和Match System匹配系统，用技术提升人岗匹配效率与服务质量。今年以来，我们还在持续落地基于GNN（图神经网络）的科锐关系网络模型CRN，以及Agent的相关开发工作。未来我们将更快、更便捷地拥抱AI，
--	---

	持续将技术创新作为推动业务发展的核心动力，通过构建“技术+平台+服务”的商业模式，积极投入AI和相关技术研发，不断通过技术创新提升企业组织效率、赋能行业、生态、客户。 生态化布局上，当前市场供需错配、岗位细分需求变化快、整体人效偏低一直是国内人力资源招聘行业的痛点，而公司旗下的禾蛙平台正在构建一个生态智能体，推动行业伙伴资源共享、能力聚合，并通过平台AI技术赋能为生态伙伴创造价值增量。未来的竞争将不再是单一资源的比拼，而是基于共生进化的生态协作效率较量。我们认为，未来生态化不仅仅是招聘端的趋势，更是整个人力资源赛道未来的方向。只有当每一份需求都能通过技术赋能与生态协作被充分激活，行业的增长边界才能真正突破，实现无限延伸。 经营亮点： 第一，在招聘业务角度，持续提高人效，聚焦新兴科技赛道，构筑高端人才壁垒。近年来，随着国家产业转型升级步伐持续加速，前沿领域需求爆发，人工智能、低空经济、人形机器人、新能源等赛道持续升温，岗位需求呈指数级增长，成为人才竞争主战场。公司紧密围绕国家战略性新兴产业和未来产业，通过多样化产品和解决方案，联动海外团队和生态网络，助力央、国企、科研院所、头部民营和外资企业等用人主体引聚核心关键人才；另一方面，通过区域聚焦，深度挖掘区域的科技初创企业、专精特新小巨人、科技独角兽以及细分赛道隐形冠军、瞪羚企业，打造柔性敏捷人才供应链。报告期内，公司聚焦高端岗位价值升级，具体在客户的企业数字化、智能化转型过程涉及的企业中高层管理职位等高端岗位上（CIO/CTO）有明显突破，持续筑牢高端人才竞争壁垒。 报告期内，公司招聘业务营业收入同比增长6.20%，显示出持续回暖向好的发展态势，凸显科锐国际以招聘为核心、全产业链生态布局战略优势。 在灵活用工业务方面，公司坚持往高端引领，通过对接龙头企业，“专精特新”企业、高校和科研机构的人才需求，依托全球业务网络和渠道资源，提供专业岗位外包及兼职专家服务。2025年上半年，公司灵活用工业务收入同比增长29.31%，带动公司上半年收入增长。截至2025年6月30日，公司时点在岗外包员工及独立顾问共49,500余人，报告期内派出人次达29万余人。技术与研发类岗位作为公司岗位外包业务的重点布局的方向，整体趋势显著增长，这类岗位在职结构占比升至70.79%，同比提升5.38个百分点，成为公司核心增长领域。
--	--

	2025年上半年，公司独立顾问及兼职专家业务作为公司灵活用工业务战略核心方向呈现快速增长态势，涉及领域包括工业/汽车、半导体、能源、消费电子、ICT、智能制造等领域。当前，中国企业转型升级的压力和企业运营成本的压力较大，快速发展的企业需要有灵活弹性的用工方式来充分调用专家资源帮助产业快速发展，企业无论从建设管理能力、产品能力，还是到向外提供解决方案，各维度都存在专家需求，因此，未来，我们要结合当前独立顾问业务的优势，整合资源，最终构建起集招聘-管理-咨询一体化的专家服务解决方案逐步实现业务模式的转型升级。 从客户端看，随着公司大客户整体解决方案和岗位垂直、商圈垂直战略不断践行，持续带来客户增长。公司通过服务核心大客户，在重点岗位实现高质量增长，前50大客户中，14家客户收入获得增长均超100%；同时，持续推进垂直商圈策略，新客户拓展显成效，新客户快速增长，收入同比提升77%。 第二，在国际化角度：全球化布局与业务复苏双突破，赋能中企出海全周期需求。公司在国际化的基本战略指引下，始终重视全球化服务体系建设，随着国内大客户国际化发展路径及海外子公司当地客户业务的扩张带来的人力资源需求积极推进海外布局。截至报告期末，公司在英国、美国、荷兰、马来西亚、新加坡、德国、澳大利亚、瑞士等8个国家共设置10余家分支机构，报告期内持续拓展海外市场，新设立日本、中东地区办公室。公司拥有中国香港及海外业务自有员工近400人，中国香港及海外业务营业收入占比17.17%。今年上半年，公司中国香港及海外业务持续复苏，实现收入12.15亿元，同比增长5.10%，人均产出效率提升明显，盈利能力进一步增强。2025年5月，标普全球/CIPS英国服务业采购经理人指数（PMI）终值从初值50.2上修至50.9，高于4月份的收缩值49.0，标志着服务业活动“温和恢复增长”。商业活动预期反弹至2024年10月以来的最高水平，主要受投资计划和销售好转希望的推动，预计将带动英国市场逐步增长。 当前，在复杂多变的国际形势下，中国企业全球化步伐持续加快，出海进程显著提速。公司依托国内出海业务团队与旗下海外子公司The IN Group及其六个专业品牌构建全球联动的服务体系，为中国企业在欧洲、北美、南美、东亚、东南亚、中东、非洲等区域提供一站式、全场景、数智化特色的专业服务与落地支持，致力于构建坚实的全球人才供应链，赋能中国企业拓展国际市场。 第三，在数智化和生态化角度，技术赋能提质增效，产业互联生态
--	--

	平台增势显著。今年上半年，公司持续进行技术投入，研发投入聚焦内部信息化建设及数字化产品开发与升级。一方面强化公司整体信息化、数字化建设，重点布局数据基座工程，以通过数字化管理、技术工具升级提高公司整体人效；另一方面持续升级优化各类数字化业务产品建设，报告期内重点对平台类产品进行并购整合，结构化管理平台数据、加速流量转化，持续训练和调整招聘匹配的人工智能模型及招聘匹配应用系统（CRE与Match System），匹配效率精准性不断提升。 报告期内，公司产业互联平台禾蛙AI应用深化与规模效应凸显，驱动业务指标全线跃升，上半年运营岗位突破3.7万个，同比增长144%；交付岗位5,400余个，同比增长127%，人选推荐量超20万人次，环比2024年下半年提升180%。每日推荐顾问数峰值与每周简历推荐峰值均创造历史新高。 今年7月，禾蛙推出了覆盖招聘全链路的9个任务执行智能体，纵向的顾问赋能智能体为顾问解决从市场情报获取分析、客户BD、人才寻访、事务性工作的全链路支持；横向的合作交易智能体面向禾蛙招聘合作接单平台全流程提效展开，通过AI发单、AI澄清、AI筛选三个工具相互协调智能联合，实现发单与接单顾问的双向赋能，助力业务全场景提效。 截至报告期末，禾蛙生态累计注册合作伙伴17,100余家；累计注册交付顾问167,500余人；累计活跃参与合作伙伴22,700余人；累计参与交付顾问15,700余人；累计运营招聘中高端岗位87,400余个；累计交付岗位18,100余个。 财务指标解读： 2025年上半年，公司营业收入和归属于上市公司股东的净利润实现双增长，推动企业迈上新台阶。公司2025年上半年实现营业收入70.75亿元，同比增长27.67%。归属于母公司所有者净利润1.27亿元，同比增长46.96%。归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润0.96亿元，同比增长50.08%。 其中，中国大陆业务表现亮眼，营业收入达58.60亿元，同比增长33.62%；中国香港及海外业务持续复苏，实现收入12.15亿元，同比增长5.10%，利润逐季度正向增长。 公司传统线下业务同比增长27.58%，其中灵活用工业务收入保持稳健增长，同比增长29.31%，招聘业务同比增长6.20%，主要由于海外公司拓展招聘流程外包承揽业务新客户取得成果。公司新技术业务收入上半年同比增长48.23%。 公司目前整体资产负债率维持在45-50%之间，应收账款周转天数稳
--	--

	定在70天以内，公司始终保持充足的信贷额度，整体财务风险可控，财务结构稳健。 公司基本每股收益0.6428元，同比增长46.96%；加权平均净资产收益率6.21%，同比增长1.54个百分点。 2025年6月30日，集团总资产为41.97亿元，较年初增加4.30%，归属于上市公司股东的净资产为21亿元，与年初相比增加6.48%。 上半年公司综合毛利率为5.52%，除灵活用工业业务外，其他业务线的毛利率报告期环比均有所提高。 自2024年初以来公司持续推行降本增效，2025年上半年人均产出同比提升14.89%。期间费用上半年同比节约4.79%。 展望下半年，全球经济不确定性依然存在，国内外市场竞争依旧激烈。但我们对自身稳健的商业模式及高效的管理运营充满信心。未来将继续以技术为赋能核心，依托国内外业务体系与技术的深度协同，助力公司业务开展在动态变化的经济格局中精准捕捉机遇，实现高质量可持续发展。 与此同时，公司也将始终恪守“为股东创造价值”的核心经营理念，持续优化分红机制，积极提升投资者回报水平，助力股东分享公司长期价值的增长红利。 首席技术官介绍公司数字化和AI技术进展 经过持续两年多的技术打磨，我们在数字化和AI上有非常多的进展。正如两年前我们坚持认为，无论是RAG还是Agent，大模型在企业落地的下限是获取企业内部数据的能力。这也是我们一直坚持在CRE模型和Matchsystem投入的原因。我们今年的大目标是将匹配系统和CRE模型从语义级匹配转为应用级匹配。CRE模型从两年前开始第一版，目前已经在PJBenchmark上已经从20多分提升到了70多分。在去年，我们逐步验证了AI招聘具备ScalingLaw后，就着手开始了使用了更大规模的数据进行训练。在今年上半年，我们对内发布了CRE0.5，CRE1.0和CRE1.1模型。其中CRE0.5采用在训练时CNN投影层。CRE1.x模型均采用更多的数据和更大参数的模型。CRE1.1比CRE0.5提升了60%的匹配性能。得益于我们对于语言和隐性思维方面的理论研究。我们发现了Decoder架构的Embedding模型只要进行多一次前向传播，就可以改善推理能力。我们把这样创新的推理方法称为RT(Refine-Thought)。Match System在上半年的优化了查询理解和重排等技术，进一步提高了应用级匹配能力。 在过去我们更关注从大量的数据中获取候选集，然后将这些候选集
--	--

	通过ReRanker和大模型进行排序。所以我们的评价指标是NDCG@60。这种方法的核心瓶颈是ReRanker和大模型的速度很慢。在人岗匹配中，有大量的多跳和推理任务（推理即通过多个证据进行推断）。传统的Embedding模型无法解决数学计算、多跳和推理任务。随着强化学习的发展，我们也在7月左右启动研发推理Embedding模型CRE-T1。通过CRE-T1将排序任务前置化到召回环节。CRE-T1放弃了对比学习，而采用了强化学习，使用了基于Token级别的信用分配和ReRanker奖励模型等技术。在进行匹配时，Query按时间展开。这个模型有很多技术优势：例如全量的简历，而非简历分块再进行特征融合；能提供1对1的相关性，而非排序相关性；具备一定的推理能力。 今年4月Meta推出推理Embedding后，Qwen和字节都推出了推理Embedding模型。我们在CRE-T1上正在持续验证推理Embedding模型，目前实验的效果还不错，这个思路较新颖。 今年年初开始，我们逐渐开始进行了强化学习和Agent方面的准备工作。过去半年Agent的基模能力和基础设施上正在快速发展。在评估Agent基模的能力时，我们着重看五个能力：多模态理解、推理、长上下文、规划和工具调用、数学和编码。当前，我们认为Agent落地核心问题在于长上下文。在Transformer的架构下，上下文窗口大小、有效注意力长度和信息密度当前技术正在快速提升。另外，增量KVCache、“规划-执行多步”、LLM集合SLM多智能体的等技术都在使得Token的成本在急速下降。 科锐在WorkFlow Agent也有了应用。WorkFlow Agent落地的确容易，而且任务完成的精确性很高，但它的复用性不高。两个月前，我们已经开始内测了名为Mira的自主决策智能体。它运行在安装了Linux或Windows的沙箱中，内置了浏览器、应用程序、命令行以及代码编译器等工具，还支持WebSearch和MCP工具。目前Mira可以执行20-25步的任务，并且可以提供定时执行的能力。目前已经开始在算薪、考勤等精确计算场景和寻访场景中开始有一些应用。 国务院在关于深入实施“人工智能+”行动的意见中明确表示智能体即服务。随着长上下文的发展，尤其是自适应长期记忆系统的出现，智能体即服务，也就是数字分身有可能在未来1-2年成为现实。未来人类会和数字分身进行协同工作，而数字分身在很多时候可以独立进行工作。在我们的规划里，目前将Mira分为了三个子Agent，分别是：Plan Agent、Search Agent和Voice Agent。Plan Agent采用最强大的基模，提供规划能力。Search Agent由Match System系统升级而成，增加两个
--	--

	能力：工具访问、提供Deep Research能力。Voice Agent提供对外通话能力。关于Voice Agent，我们认为有三个级别：L0通话辅助，L1自主通话，L2使用工具。随着多模态技术的快速发展，预计明年会进入到落地最佳的进入窗口。去年开始我们做了L0通话辅助的能力，希望通过这样的方式可以留存一些训练数据。在今年我们已经开始在外包招聘等业务，可以提供L1自主通话。目前和顾问的转化率水平相当。 目前我们在Mira上当前着力解决的是通用能力，很快就会往场景上进行突破。我们根据两个指标来划分场景：问题清晰度和费力度。这两个指标结合问题频次(总耗时)来选择场景。 问答环节 1. 从公司自身的招聘实践与市场观察出发，今年招聘市场整体呈现出怎样的趋势？有没有什么新的机会点？公司上半年取得了优异业绩，从核心驱动因素来看，这更多依赖于行业整体增长的带动，还是源于公司自身核心能力的支撑？ 答：今年的整个招聘市场，我认为呈现明显结构化的变化，主要体现在三个方面：一是招聘人员的级别上结构化；二是岗位要求的变化呈现“老岗新要求”，如要求候选人至少都会用AI工具；三是行业分布结构性变化。在总量上当前招聘需求没有互联网时代旺盛，但目前真实需求多，对顾问专业化要求高，需要对岗位行业理解更深刻。对于追求专业的招聘公司来讲是利好的。公司今年上半年业绩表现更多由内因带来，包括持续对技术的投入和布局、线下服务多产品布局、大客户与区域垂直、岗位垂直深耕的业务策略，以及公司管理层长期扎根一线有密切的关系。 2. 公司今年以来持续强化兼职专家和独立顾问业务，请问这块业务从市场需求端来看有什么变化趋势，公司提供兼职专家的客群主要是哪些？服务优势在哪？ 答：公司的兼职专家服务主要包括两大类，一是扎根多年的翰林派专家服务，主要为短期项目，多为按小时付费。另一类为以ERP信息化项目中的SAP岗，一般周期为三个月、六个月不等，如汽车自动驾驶类岗位。目前，国内企业招聘需求呈现多样化，带来更多对于组织敏捷性的需求，因此兼职专家需求在持续扩大。科锐在高端人选的积累上无论是在专业性领域还是AI人才的积累都是非常丰厚的。 3. 禾蛙平台今年上半年的offer数量增速高于收入增速的原因是什么？全年对于禾蛙的增长展望是什么水平？
--	--

	答：禾蛙平台从去年年底开始做了资源整合之后，今年上半年在offer量和金额上已经有了非常明显的增长。从今年7月17日禾蛙AI2.0版本发布之后，这一趋势更明显。目前，从offer转化到收费开票有一定转换比例，未来随着平台的交付效率的不断改善，这一转换比例还会持续提升。下半年，我们预计无论是offer增长还是未来确认收入的增长速度都会高于上半年。 4. 公司灵活用工业务维持高速增长的支撑点是什么，是否会大客户变化带来影响？ 答：科锐国际在发展过程中一直坚持大客户策略及商圈垂直长尾客户拓展的策略。从大客户策略来讲，我们在服务核心客户的过程中，不断用多样化的产品线满足客户的需求，通过整体解决方案，持续解决大客户在不同时期和不同类型的招聘需求，从而带动大客户的营收持续增长。当然大家担心会不会对大客户形成依赖，对公司未来营收造成一些影响。因此，我们在过去几年来一直在强调扩展商圈垂直策略，不断拓展新客户。尤其是今年上半年，公司在新客户的拓展表现是非常亮眼的。新客户的营收增长趋势和数量比例都已经超过了大客户。但是我们核心的头部几家客户依然占比很大，前50大客户中，14家客户收入获得增长均超100%，所以大客户还是带动了公司营收增长的大部分。从整体结构来看，公司客户结构持续优化，通过不同产品解决方案持续拓展大客户内部需求，同时长尾客户随着需求增长不断向大客户转化，随着经济趋势的逐步好转，目前公司聚焦在新兴战略产业及相关岗位上的客户签约量在逐步提升，未来一定会呈现更好的增势。 5. 公司在AI Agent方向的布局实际落地场景有哪些？对公司业务有什么积极影响？ 答：首先，在招聘业务中，AI Agent可以利用AI来替代人进行寻访，无论是识别意向度，还是跟进后续面试安排，都可以用AI来替代。第二，在灵活用工场景中有很多考勤、算薪、缴纳社保等计算场景，往往比较个性化，无论用代码还是用一些系统都没有办法完全解决这些问题，这些可以通过Agent极大提高效率。第三，在人才寻访过程中的自动化，如自动获取内部数据、发邮件、招聘网站寻访等场景我们都有一些尝试。第四，对于顾问了解客户招聘策略、竞品情况等场景可以大幅提升信息获取效率和有效度。总之，可以在公司不同业务应用的场景非常多，我们会优先选择跟当前技术最匹配的场景，目前公司在Agent做的相关调研和落地已经约8个月，并在两周前开始内部上线测试。Mira作为通用智能体，未来公司将打造数字员工的概念，在不同场景应用中持续训练
--	--

	优化，充分发挥其核心能力，与我们的员工共同工作。未来公司将不单一依靠自有员工实现业绩增长，而是在员工精简的前提下，通过更多数字员工执行相应的任务，从而不断提升人类员工的人效，这是我们研究的一个方向。 6. 看到今年以来禾蛙平台开始规模化增长，请问禾蛙平台在推出AI2.0版本之后各项数据有什么变化？平台预计中长期达到什么目标？ 答：禾蛙平台AI2.0版本推出后在注册量等多项过程数据及offer结果数据上已经出现了明显的提升，禾蛙此次发布的围绕行业赋能及交易合作两大方向的执行任务的智能体从7月开始上线，效果后续将逐步显现。随着未来3.0或者4.0版本的持续更新，生态化的场景未来将重塑人力资源招聘行业的格局。我们预判，初级岗位及批量岗位未来将逐步被技术平台化。未来禾蛙平台的岗位会持续往更高端去引领，不断通过技术在平台上帮助我们的生态顾问提升效率。我们希望把公司的技术能力持续向外释放，给全行业生态伙伴带来招聘效能的提升。
关于本次活动是否涉及应披露重大信息的说明	本次活动不涉及未公开披露的重大信息。
附件清单（如有）	无
日期	2025年09月01日