NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/.

排队并非无意为之：人力资源运营中的智能体人工智能与无代码部署

Heather Grizzle · July 3, 2025

没有人工审核排除项、仅由*AI*代理筛选简历,这正是自动化就业决策工具的典型范例,而不是什么边缘情况。

目录

1. 能力主张总体上是站得住脚的
2. 自主性对法律地位改变了什么
3. 情绪感知代理真正所处的位置
4. 真正没有问题的代理
5. 治理层面的启示
6. 参考文献

能力主张总体上是站得住脚的

关于人力资源工作中自主系统的运营理由并不需要太多辩护。一个无需人工逐步发起即可执行多步骤工作流程的系统,与规则引擎有着实质性的不同,而这种不同并非修辞上的。入职流程、文件分发、日程安排、状态沟通以及权限配置,都确实非常适合自主执行,而将这些流程自动化的组织,也确实回收了那些从未被有效利用过的产能。

无代码开发环境同样是一种真实的变革,而非营销噱头。人力资源专业人员对员工生命周期的理解,是依据需求文档进行开发的工程团队所不具备的,而将设计权交到真正理解流程的人手中的配置工具,会产生更好的流程。

这两点观察本身并无争议。有争议的是人们通常由此得出的推论,即:既然人力资源职能部门现在无需技术中介即可部署自主系统,它们就应当这样做。这种推论将技术中介视

为瓶颈。更准确的理解是,它是一种管控,而那些移除了它却未能替代其原有功能的组织,并没有加速自身的运营。它们只是把一系列决策转移到了一个尚未被赋予相应资源去做出这些决策的职能部门。

自主性对法律地位改变了什么

真正重要的区分并非自动化与自主性之间的区别。而是:其输出结果影响对某个人的决策的系统,与其输出结果不涉及此类决策的系统之间的区别。而自主架构往往在无人察觉的情况下,使系统悄然跨越了这条界线。

以已成为该类别标准范例的漏斗顶端招聘代理为例。它根据既定资格筛选申请,进行初步筛选,向候选人通报状态,并为其推进的候选人安排面试。其益处通常被这样描述:招聘经理现在只需与经过预先筛选的候选人打交道。这种描述虽非有意为之,却精确地揭示了合规风险所在。如果招聘经理只看到了通过筛选的人,那么被排除的群体就未经任何人审查,而这种排除完全可归因于该系统。

如果招聘经理只看到了通过筛选的人,那么被排除的群体就未经任何人审查,而这种排除完全可归因于该系统。

New York City's Local Law 144 reaches automated employment decision tools used to substantially assist or replace discretionary decision-making, and requires an independent bias audit conducted within the preceding year, public posting of the audit summary, and advance notice to candidates. A screening agent operating without human review of exclusions is not at the margin of that definition. It is the paradigm case.

Illinois HB 3773, effective January 2026, will require notice whenever artificial intelligence is used in recruitment or hiring decisions and will make discriminatory effects actionable under the Human Rights Act, with the notice obligation attaching to use rather than to outcome. Colorado's statute, presently scheduled for early 2026 though subject to active amendment pressure, identifies employment decisions as consequential decisions and imposes deployer obligations. Annex III of the EU Artificial Intelligence Act designates employment systems as high risk, with obligations scheduled from August 2026.

这些法规体系中,没有一项为组织自行搭建的系统设有例外。相关义务附着于部署者身上。从供应商处采购筛选工具的组织,至少还能获得一份合同、一次供应商安全审查,以及在许多情况下供应商为其他客户所制作的审计文档。而用无代码构建工具自行组装出同等功能的组织,则不会获得任何这些文件,却承担着同样的义务。

这正是“排队审核流程曾是一种管控”这一说法的具体含义所在。技术接入流程正是数据保护评估被触发之处,供应商风险审查发生之处,留存与导出要求被明确之处,也是有人追问该系统如何处理个人数据之处。这些职能并非排队流程的附带特性,而是其存在的目的。移除排队流程也就移除了这些职能,而它们原本存在是为了履行的那些义务却依然存在。

情绪感知代理真正所处的位置

参与度监测代理负责管理脉搏调查、分析回应情绪,并在某部门士气下降时向领导层发出提醒,这一类代理值得比通常所受到的更为审慎的对待,因为其风险常常被错误识别。

It is worth stating plainly that text-based sentiment analysis of survey responses is not prohibited under the European Union's ban on workplace emotion recognition. The prohibition in Article 5(1)(f) is tied to the Act's definition of an emotion recognition system, which requires inference from biometric data, and the Commission's guidelines on prohibited practices state that a system inferring emotions from written text is not based on biometric data and falls outside the prohibition's scope. Organizations advised otherwise have been advised imprecisely.

> **取决于形式,而非功能**
>
> 其适用范围随形式而非功能变化:书面脉搏调查不在禁止范围之内,而语音、录制会议或视频输入则将其纳入禁止范围。

其适用范围随形式而非功能变化。如果脉搏调查是通过语音进行的,或者参与度信号来自录制的会议、视频面谈,或任何可据以分析声音或面部特征的输入,那么该分析即属于基于生物特征数据的推断,禁止规定便适用于此。其适用方式是作为一种禁止,而非作为高风险分类,这意味着无法通过文档记录加以补救。那些将情绪感知能力从书面调查扩展到会议分析的组织,可能正在跨越一条自己都不知道存在的界线,而这种扩展恰恰正是自主系统部署所容易带来的那种渐进式范围扩张。

而附着于基于文本版本的风险,则属于本土性质且性质不同的风险。设计中的两个特征导致了这一点。第一是通过颗粒度实现的去匿名化:一条声明某个指定部门士气下降的提醒,在规模不大的部门中实际上是可识别身份的,而它恰恰被发送给了该部门的领导层。参与度调查工具依赖于一种保密承诺,而一个将情绪分析结果路由给正被评估其行为的管理者的系统,实际上已在未披露的情况下撤回了这一承诺。第二点是,检测并上报集体员工不满情绪的自动化监测行为,正落入《国家劳资关系法》第7条所保护的领域。对受保护的协同活动进行监视属于不当劳动行为,而这一法定原则并不取决于任何特定总法律顾问的执法立场——该立场过去有所转变,未来也还会再次转变。一个已经构建出用于检测新兴集体不满并将其上报给管理层的系统的组织,理应在该系统运行之前让法律顾问加以审查。

真正没有问题的代理

并非每一种自主系统部署都具有这种风险特征,而这一区分值得明确指出,因为这正是各组织应当加以运用的区分。

负责分发材料、分配并跟踪培训完成情况、并在录用通知被接受后配置系统权限的入职代理,不对任何个人做出评估。雇用决策已经做出。该代理只是执行由此产生的后续事务性工作。其中没有排名、没有评分、没有排除,也没有针对个人的推断。它不受上述任何法规体系的约束,部署它的组织实现的是行政事务的自动化,而非判断的自动化。

这里的教训并非自主系统是危险的。而是:这一类别中包含着监管特征截然不同的各类系统,而这种特征取决于该系统是在评估人,还是在服务人。这个问题,对每个系统而言,只需一句话就能回答——前提是有人知道该去问这个问题,并且是在设计之时去问。而在十八个月之后,面对一个由各个团队自行搭建、却无人统一登记的代理组合,再去回答这个问题就会困难得多。

治理层面的启示

可操作的建议是:无代码代理部署需要一种轻量级的接入管控机制,原因恰恰在于它已经移除了那种重量级的管控机制,而这种管控机制的设计速度应当足够快,以至于它本身不会被人绕开。

A single screening question is sufficient for the majority of cases. Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking,

scheduling priority, escalation, or assessment? Agents answering no proceed. Agents answering yes enter a defined path: coverage determination against applicable jurisdictions, notice requirements identified, audit obligation established, human review point specified, and an owner recorded. The path should be measured in days rather than weeks, because a control that reinstates the delay it replaced will be evaded exactly as the original was.

筛查性问题
Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment?

→ 关于某人的决定?

是否涉及对某人的决策?

是 → 进入明确路径　否 → 继续推进

继续
回答“否”的代理可以继续推进。

明确的路径
针对适用司法管辖区进行覆盖范围判定、明确告知要求、确立审计义务、指定人工审查节点,并登记责任人。

Organizations should also maintain a register of deployed agents, for the unglamorous reason that they will otherwise not have one. The distributed configurability that makes these platforms valuable also means no central function holds an inventory, and an organization that cannot enumerate its automated decision systems cannot determine its obligations under any of the regimes described above. The register is not a governance artefact in the abstract. It is the precondition for answering a regulator's first question.

Finally, organizations should attend to what these systems record. Agentic platforms log their own execution, and those logs are discoverable. An agent that excluded four hundred applicants has created a detailed record of the basis on which it did so, held by the organization, produced by the organization, and available to anyone who asks for it in litigation. That record is either the organization's best evidence or its worst, and which one it is was determined at configuration by someone who was not thinking about it.

人力资源职能部门应当掌控自身技术,这一前提是正确的。而掌控,也包含着随之而来的义务。

参考文献

《(欧盟)2024/1689号条例》第3(39)条、第5(1)(f)条及附件三(4);欧盟委员会,《禁止人工智能行为指南》,2025年2月。

《纽约市行政法典》第20-870条及以下(2021年第144号地方法律)。

伊利诺伊州众议院第3773号法案,第103届大会(2024年),修订《伊利诺伊州人权法》,自2026年1月1日起生效。

《科罗拉多州参议院第24-205号法案》(2024年)。

《国家劳资关系法》第7条,《美国法典》第29编第157条;第8(a)(1)条,《美国法典》第29编第158(a)(1)条。

Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

* * *

免责声明。
Novara Consulting Group 为机构性人工智能部署与劳动力合规基础设施提供治理与采购咨询服务。本文仅作分析之用,不构成法律建议。

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

引用方式

Grizzle, H. M. (2025, July 3). 排队并非无意为之：人力资源运营中的智能体人工智能与无代码部署. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/zh/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/