



AI+招聘发展洞察2025

月狐数据 (MoonFox Data)

2026年3月

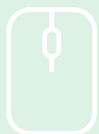


研究说明

研究范畴

本报告主要聚焦在线招聘行业的AI化进程，分析政策、技术、产业升级等环境变化，重点关注2025年AI+在线招聘的发展动态，结合场景应用、厂商等维度的分析洞察新趋势。

报告研究范围主要为在线招聘、AI招聘。



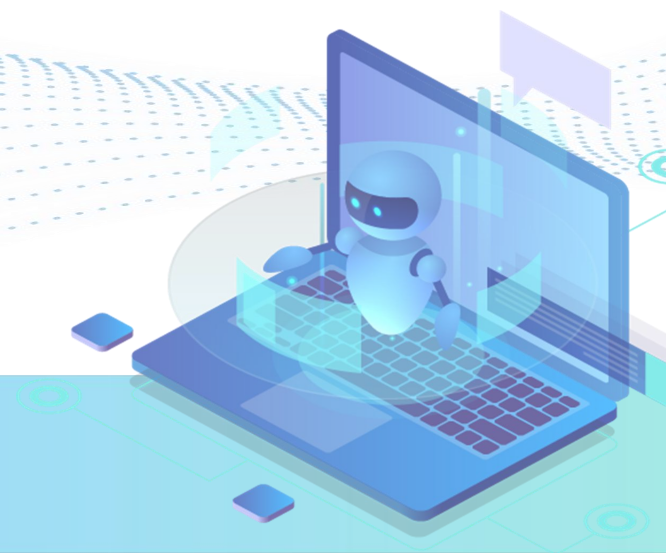
数据说明

报告收集多类数据源进行综合分析研究，包括：

1. 政府公布、市场公开、媒体披露、企业财报等公开数据和资料；
2. 月狐数据：是中国领先的全场景数据洞察与分析服务专家。凭借全面稳定、安全合规的移动大数据根基以及专业精准的数据分析技术、人工智能算法，月狐数据先后推出移动应用数据（iApp-旗舰版、小程序版、厂商版、海外版）、品牌洞察数据（iBrand）、营销洞察数据（iMarketing）、金融另类数据等产品，以及提供月狐研究院的专业研究咨询服务，旨在用数据帮助企业洞察市场增量，赋能商业精准决策。

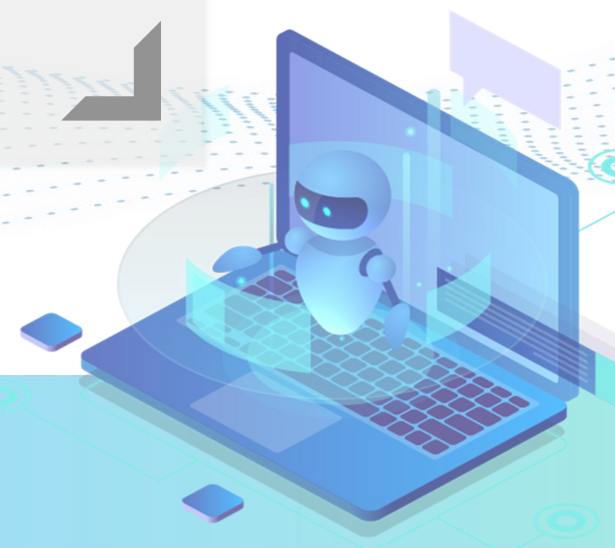
CONTENTS

- AI+招聘发展概况
- AI+招聘应用实践
- 未来趋势展望



PART 01

AI+招聘发展概况



产业集群发展叠加政策催化，AI成为区域人才竞争核心工具

- 2025年，在人才供需失衡、产业数字化转型提速、区域竞争白热化的宏观背景下，AI招聘已从企业级工具升级为地区人才战略的核心能力。AI招聘以效率跃升、精准匹配、数据驱动等特征，解决区域人才“引育留用”全链路痛点，重塑人才争夺模式。

区域人才争夺进入白热化阶段

- 新一代信息技术人才高度集中于北上深等科创中心，呈现马太效应；
- 新一线城市高精尖人才需求增长迅猛，区域间人才“虹吸”与“反虹吸”博弈加剧
- 传统依赖补贴、落户等政策的模式边际效应递减，同质化竞争下，企业与人才更看重招聘效率、匹配精准度、职业成长预期等结构性价值

AI 招聘完成从试点到规模化应用的跃迁

- 需求方，AI 驱动招聘效率提升、人均招聘成本下降，能力与价值得到雇主普遍认可，企业AI招聘工具渗透率在2025年实现进一步提升，更多企业将AI面试纳入标准招聘流程；
- 供给方，大模型赋能的全链路AI招聘系统加速进化，实现从简历初筛、智能面试到精准匹配、人才管理的一体化服务，适配不同行业、产业的AI招聘解决方案涌现

1

效率跃升

- 区域引才的核心痛点在于跨地域沟通成本高、筛选效率低、优质人才流失快。AI 招聘以自动化与规模化能力提供赋能：

- 简历筛选效率质变
- 打破地域与时间限制
- 人力成本结构性优化

2

精准匹配

- 区域人才竞争的核心矛盾，是产业需求与人才供给的错配，新一线及二三线城市普遍存在“有产业缺人才”和“有人才缺适配岗”
- AI招聘打通区域产业与人才数据，以精准匹配能力弥合结构性错位

3

数据驱动

- AI 招聘的核心价值不止于招聘环节提效，更在于沉淀区域人才数据资产，支撑人才战略的精准制定与动态优化，助力实现地区人才供需监测、引才策略优化、产才适配评估



北京朝阳区

以AI技术赋能人社事业高质量发展，提供全链条智慧服务，构建AI赋能型就业模式



成都锦江区

构建数智一体化就业服务机制，发展AI仿真面试+智能复盘功能，破除人才数据壁垒



杭州余杭区

出台《支持数智人力资源服务产业高质量发展的政策意见》，创建数字经济特色国家级人力资源服务产业园

AI技术能力持续突破、落地门槛降低，赋能招聘智能化

- 2025年，人工智能实现推理、多模态等维度的技术能力升级，以及落地可行性和成本方向的多重突破。在此背景下，AI招聘实现多模态能力强化、场景矩阵协同，并以数据闭环驱动持续进化，实现全链路智能化发展。



AI效率提升大于结构冲击，长期推动就业市场高质量转型

- 2025年以来，AI通过效率提升、精准匹配、岗位重构、供需优化加速了就业流转、降低了摩擦性失业，同时也带来结构性冲击与新问题，但总体以效率提升为主，长期来看有助于推动就业市场高质量转型。

AI技术广泛应用于人力资源服务领域，对就业市场与就业率形成多维助力

- 据人力资源和社会保障部表示，人工智能已广泛应用于人力资源服务领域，有效提高资源配置效率和人员与职位的准确匹配。中国人力资源服务行业从2021年到2025年每年提供了超过3亿份就业服务，支持超过5000万家企业招聘员工，在线招聘平台现每年发布数亿个招聘信息，人工智能驱动的匹配已成为主要的就业服务渠道。

助力降低摩擦性失业

- 招聘周期压缩，提升岗位填充效率；
- AI 简历、岗位推荐降低试错成本提升转化率，缩短求职者待业周期；
- AI 工具普惠，中小企业获才能力增强，扩大有效招聘供给

催生新职业，扩大就业总盘

- AI 相关岗位爆发，人才需求激增；
- 传统岗位升级，“AI + 行业”复合岗位扩容，薪资水平提升

减少就业结构性错配问题

- 精准匹配就业岗位供需，降低错配，提升就业质量与稳定性；
- 跨区域 / 跨行业匹配，打破壁垒，优化劳动力配置；
- 潜力型人才识别（如应届生、转岗）

政策与公共就业服务智能

- 人社、公共就业平台服务智能化；
- 智能化就业监测与预测，辅助政策提前布局，缓解周期性失业冲击

虽存在负向冲击，但效率红利主导，结构阵痛可控

AI对 就业市场 冲击作用

岗位替代与需求收缩，短期抬升失业率

AI 放大技能差异，就业门槛系统性抬升

带来合规性、安全性与公平性挑战

就业率及就业结构

- ✓ 短期：AI整体促进就业率稳中有升，部分求职群体阶段承压
- ✓ 中长期：随着技能转型、新岗扩容、AI普惠应用，就业总盘扩大，就业率持续改善，就业结构升级

招聘服务市场格局

- ✓ AI 成为基础设施，招聘平台从信息中介升级为智能人才服务商，推动就业市场高效化、规模化
- ✓ 公共与民营平台协同，智能化能力下沉，缩小区域、城乡就业服务差距

AI重构蓝领与高端人才招聘底层逻辑，赋能细分招聘市场

- AI技术深度以其智能分析、精准高效和规模化能力解决不同招聘需求场景下的差异化痛点，成为2025年蓝领与高端两大垂直招聘赛道的共同增长引擎，未来AI招聘将向县域市场、零工经济等场景持续渗透，并与各行业的企业人才战略形成深度绑定。

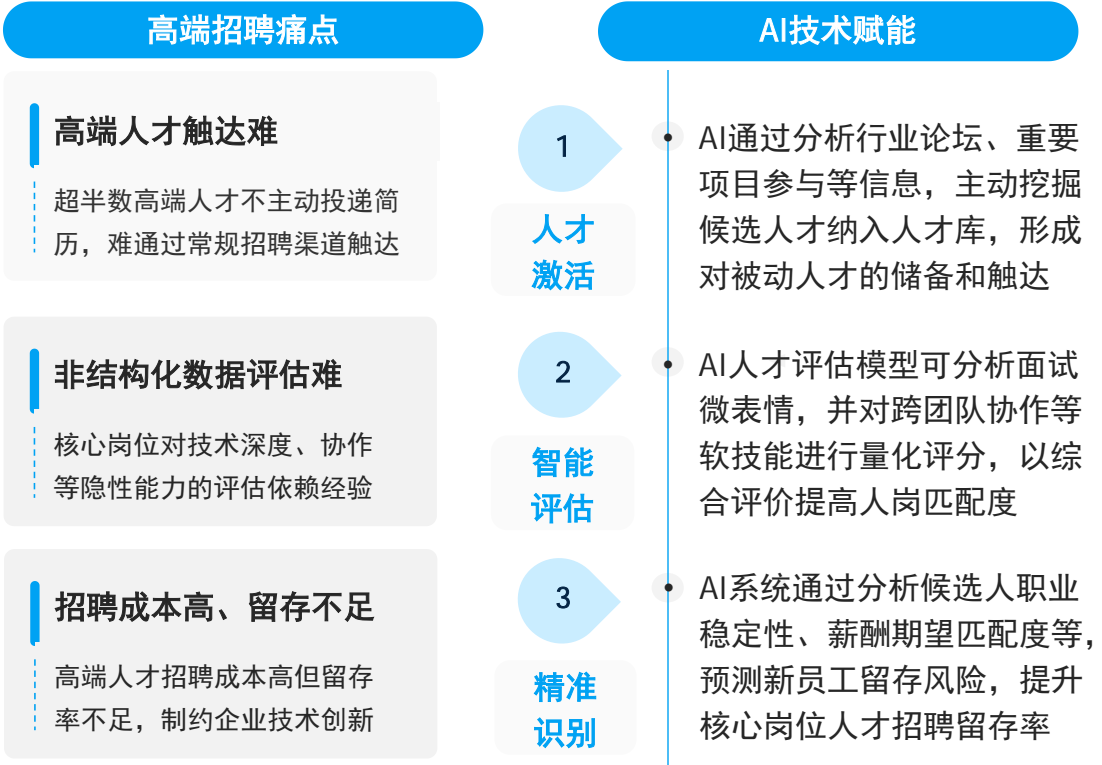
1 蓝领赛道：AI招聘破解规模化与合规化痛点

2025年，AI技术有效推动蓝领招聘从劳务中介依赖转向智能技术主导，鱼泡直聘、青团社等平台以技术驱动蓝领招聘服务，兼顾效率与合规。



2 高端人才赛道：助力人才触达与科学评估

AI技术结合多模态数据和人才评估、人岗匹配等模型，促进高端人才触达和招聘决策过程提质增效。



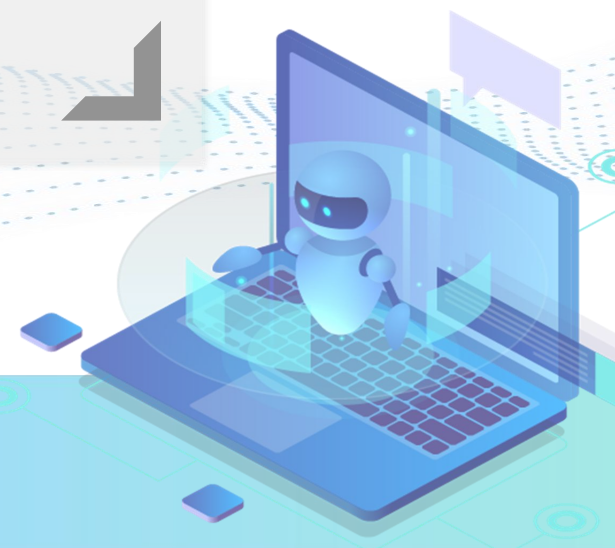
典型构架：智能体协同、全环节渗透，形成AI+招聘全景图



- **招聘/求职需求分析与内容生成：**AI以自然语言+多轮对话方式挖掘求职者和招聘者的模糊需求，生成精准JD/简历内容，提升需求匹配度和效率
- **简历/职位处理：**AI解析+RPA去重，实现在海量人才库/岗位库中对简历/职位的快速筛选。
- **智能人岗匹配：**从关键词匹配升级为语义+知识图谱匹配，保障职位搜索及人岗匹配的精准度
- **AI互动视频面试：**AI视频面试结合数字人+动态追问，向求职方提供虚拟面试和优化提升功能；赋能招聘方降本增效、强化面试评估的综合性与客观性，缩短初面周期从3天至4小时
- **入职管理：**AI 数字人迎新、自动化流程，压缩入职耗时并实现Offer签署提速
- **人才运营：**积累人才数据库沉淀全量候选人，保障高潜识别准确率和沉睡人才激活率；赋能员工终身学习+优化职业成长路径

PART 02

AI+招聘应用实践



AI模型：通用与垂直模型持续升级，重构AI招聘价值

- 2025年，通用大模型和行业垂类大模型在智能程度、多模态能力等方向进一步升级，加速技术、应用、生态多维度成果落地，助力招聘行业从单点应用AI工具向打造全链路智能原生体系发展。

通用大模型广泛赋能，降低AI招聘技术应用门槛

- 通用大模型具备复杂问题处理、多模态能力等优势，以API调用、轻量化适配方式，快速渗透招聘全流程，无需平台投入大量成本自研垂类模型，即可提供智能简历生成与筛选、AI面试问答等标准化流程的AI招聘工具。

招聘垂直模型更趋专业，精准匹配场景需求

- 区别于通用模型的通用性，招聘垂直大模型聚焦人力资源领域核心痛点，融入行业特性、岗位需求、人才画像等专属数据，针对不同行业 and 不同岗位层级，在人岗匹配、软技能评估方面的专业性大幅提升。

✓ DeepSeek推理大模型以混合专家架构（MoE）实现高效推理，具备开源和低部署门槛优势	✓ 2025年DeepSeek大模型被广泛接入在线招聘及人力资源管理平台中，赋能AI招聘能力提升	✓ 聘才猫以HR-RAG知识增强架构实现场景深度理解，模型关联行业标准、企业特性和岗位隐性需求	✓ Boss直聘南北阁实验室持续研究垂类模型，发展求职招聘推荐与搜索算法，更契合招聘场景需求
--	--	---	--

大模型推动AI招聘降本增效

大模型能力加持下，简历处理效率显著超越传统模式；AI面试替代大量初面工作量，招聘周期有效缩短

服务场景全面延伸，体验持续优化

大模型技术在场景应用方面突破集中，实现主动服务、全流程覆盖和24小时响应



招聘大模型
关键发展成果

人岗匹配精度跨越式提升

垂直大模型的专业化训练，让岗位隐性需求与求职者能力图谱的匹配准确率提升，有效减少错配问题

普惠化程度提升，行业数字化进程提速

平台通过开放大模型能力、共建行业生态，推动智能招聘技术向下沉市场、中小企业渗透

AI模型：面向不用应用方向及全环节，加速渗透、提效

- 大模型凭借强大的自然语言理解、多模态感知、深度推理与自主生成能力，重构岗位解析、简历筛选、人岗匹配、智能面试、人才评估与雇佣决策全流程，显著提升匹配精度、缩短招聘周期、降低用工错配。

AI+招聘场景应用方向探索特征

1

垂直行业场景深化

- 针对国企、金融、制造业等招聘求职场景发展模型，例如鱼泡网大模型面向蓝领招聘，以高效的方言识别能力解决场景需求痛点

2

核心环节赋能升级

- 以简历和面试两大环节为核心重点升级能力，2025年简历生成和筛选效率强化，以小模型、RAG、动态画像为突破；面试环节升级多模态和智能决策、预测能力

3

行业知识库普及提升

- 随模型应用深化，训练数据逐步丰富，有助于解决行业术语 / 岗位标准理解不足等问题，面向不同行业/岗位的匹配精准度提升

多场景
表现提升

人岗匹配：精准度与专业度提升

- 语义级深度匹配：**对岗位描述与简历的语义理解能力及对齐度得到进一步强化
- RAG+向量检索：**结合检索增强生成技术与向量数据库，将岗位JD、行业知识数据融合，解决模型行业知识不足问题，以实现技术、金融、医疗等专业岗位招聘场景的充分适配

- 高效专业内容生产：**AI撰写JD时间缩短，自动生成招聘文案、宣讲PP、面试题库、测评报告等内容
- 个性化服务与体验升级：**例如基于候选人背景、市场需求、岗位趋势，智能生成职业规划提供个性化服务；AI招聘助手7×24小时应答保障用户体验

AIGC：生成效果与体验优化

AI 面试：动态决策及软技能量化

- 多模态深度评估软实力：**依托多模态能力的提升，综合分析候选人语音语调、动作与微表情，识别沟通力、抗压性等软实力
- 动态追问及智能决策：**基于大模型生成个性化测评题目，结合互动结果实时优化问题针对性追问，并预测学习能力、成长潜力智能提供招聘决策

人才市场动态洞察：大模型分析全网及平台招聘数据、社交媒体、行业报告，生成人才供需预测，识别稀缺技能与未来热点岗位，帮助企业提前布局关键岗位

人才留存与培养规划：招聘系统与绩效模块打通，AI 基于入职表现、能力成长、离职风险因子，预测留存率、识别高潜员工

战略辅助：预测洞察+人才战略

AI模型：企业主要围绕大模型深化布局，巩固技术壁垒

- 2025年，布局大模型是厂商侧加速AI化的核心战略动作。头部招聘平台与人力资源服务商普遍自研或共建行业垂类大模型，赋能招聘方与求职方智能招聘体验升级、抢筑技术壁垒。

P

自研与共建并行，技术壁垒加速构建

头部厂商普遍采用自研垂类大模型 + 接入通用大模型的布局策略，一方面深度绑定招聘场景，形成差异化壁垒；一方面快速实现能力升级，降低自研成本

P

平台与 SaaS 协同，覆盖不同需求

招聘平台面向海量求职与企业者，大模型能力侧重匹配和评估，以优化用户体验与招聘效率；人力SaaS系统将大模型融入业务场景，支撑企业智能化运营

P

输出技术能力，发展开放式生态

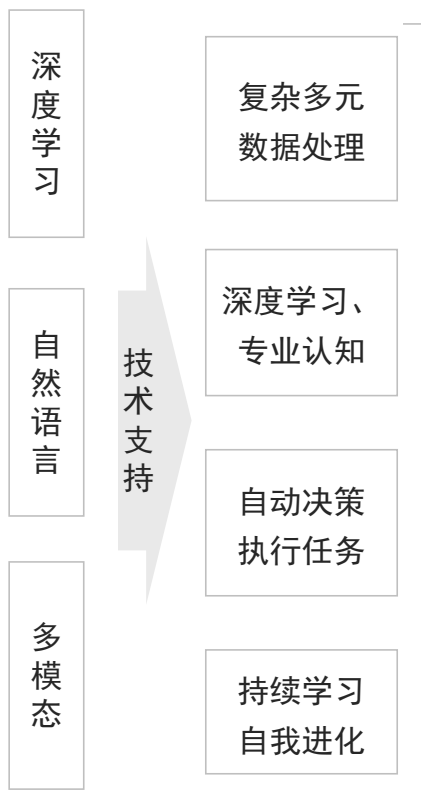
通过开源模型、开放 API、技术共建等方式，将大模型能力进一步开放，有助于推动技术升级、加速形成智能招聘生态

分类	厂商	大模型布局	核心能力应用	近期发展动态
在线招聘平台	BOSS直聘	自研南北阁垂类大模型	主要应用于BOSS直聘内智能对话、文本生成等相关场景	南北阁实验室开源的30亿参数大语言模型 Nanbeige4.1-3B登顶多榜单，在多项高难度推理与工具调用评测中表现优异
	前程无忧 51Job	自研悟空人力资源大模型	深度业务理解与场景化表达能力，覆盖招聘求职、人才评估、人事服务等多环节	基于大语言模型升级其 AI 产品矩阵。例如正式推出AI 招聘助手，创新性引入对话式搜寻模式
	智联招聘	接入百度智能云千帆、通义千问、DeepSeek等模型	通过接入大模型，实现了简历精准推荐、职位智能发布以及投递高效处理	发布AI招聘助手Deepseek-R1版，基于大模型加持提供AI发布职位、AI推荐人才功能
	同道猎聘	自研同道汇才大模型	面向招聘方提供智能化处理能力，精准匹配与筛选简历；赋能求职者提升竞争力	旗下AI智能面试产品数字面试官Doris持续迭代升级，覆盖校招、白领、蓝领等多元人群
人力 SaaS 系统	牛客	自研多模态大模型NowGPT	支持全岗位AI面试，综合提升招聘效率	基于自研模型研发AI面试产品，智能追问技术增强互动体验，全面评估候选人能力
	用友大易	自研企业服务大模型YonGPT	覆盖财务、供应链等场景，助力智能运营与高效决策	2025年通过搭载DeepSeek大模型进一步提升智能招聘系统能力
	北森	自研SenGPT人力大模型	具备个性化扩展和AI应用能力，支撑大型企业复杂业务场景	已形成AI面试官、AI领导力教练等七大应用矩阵，覆盖招聘测评到员工发展全场景

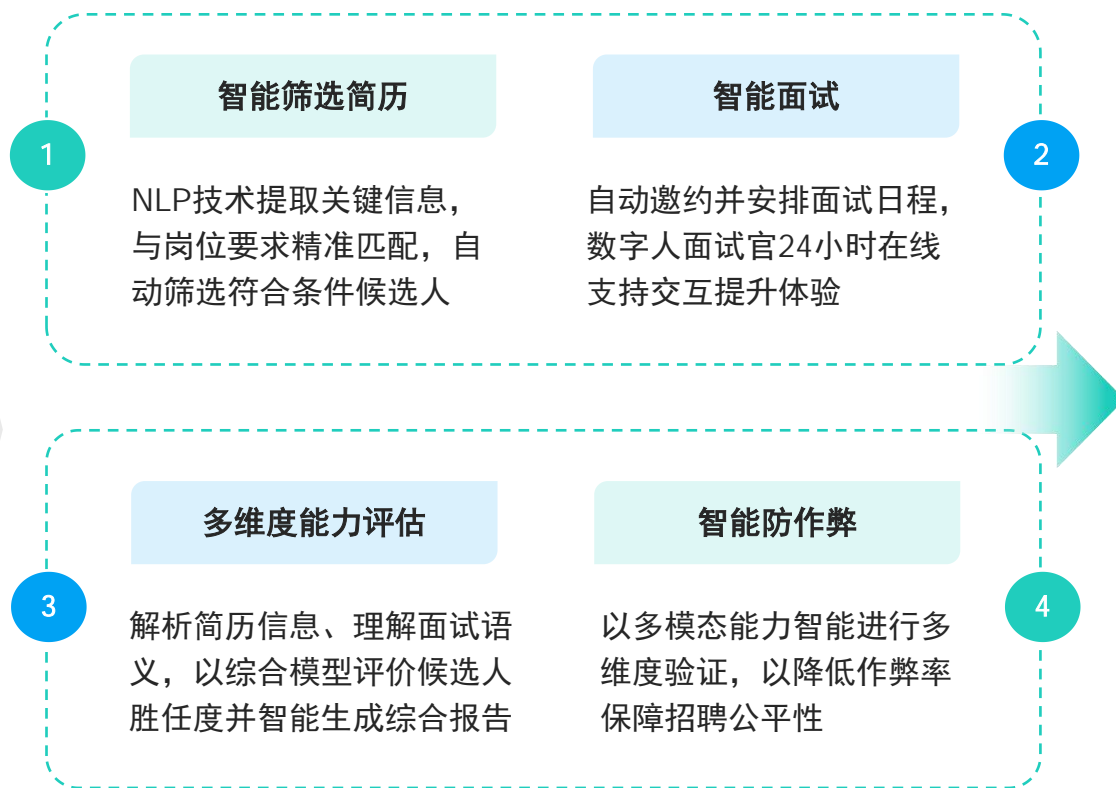
智能体：AI Agent快速发展、应用，智能化专业化优势显著

- 2025年以来，随深度学习、自然语言和多模态方向的技术突破，AI Agent（智能体）呈爆发式增长态势，为在线招聘服务提供更多维度和更深层次的赋能，在多环节实现自主感知、决策并执行的智能招聘，相较于传统AI模型+招聘服务展现出更强的自主性、目标导向、动态优化、持续交互能力。

技术突破提供底层支持



AI Agent落地招聘各环节形成多元能力



AI Agent招聘具备多维优势

基于多模态理解和分析的专业化招聘

- AI Agent能够深度理解不同行业招聘/求职术语和各招聘求职环节产生的文字、图像、音频、视频多模态复杂信息，结合智能化的人才筛选标准和评估模型进行多维度综合分析

自动执行招聘流程促进降本增效

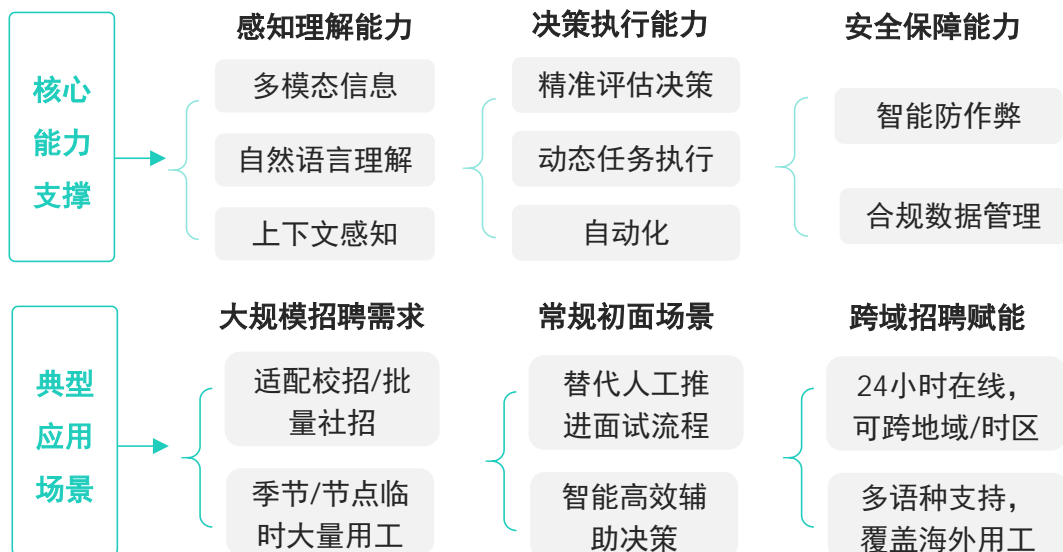
- 结合招聘决策执行具体行动，包括自动发送招聘通知邮件、安排面试日程并邀约

以学习能力自我迭代持续优化招聘

- 根据用工求职双方反馈持续学习，优化评估模型和招聘流程，提升精准度与效率

智能体：以招聘面试为代表，AI Agent重塑多场景

- AI面试Agent在大模型技术支撑下，已形成多模态感知、全流程自动化、精准化评估、安全合规保障等核心能力体系。规模化初面筛选是当前最核心的应用场景，行业适配性逐步增强，从通用初筛向专业岗位面试延伸。AI agent以降本增效为核心，同时兼顾招聘质量、候选人体验与行业规范化，赋能多方共赢。



企业端：降本增效

- 单岗位面试成本下降
- 人岗匹配准确率提升，减少对面试人员专业性依赖



求职端：体验升级

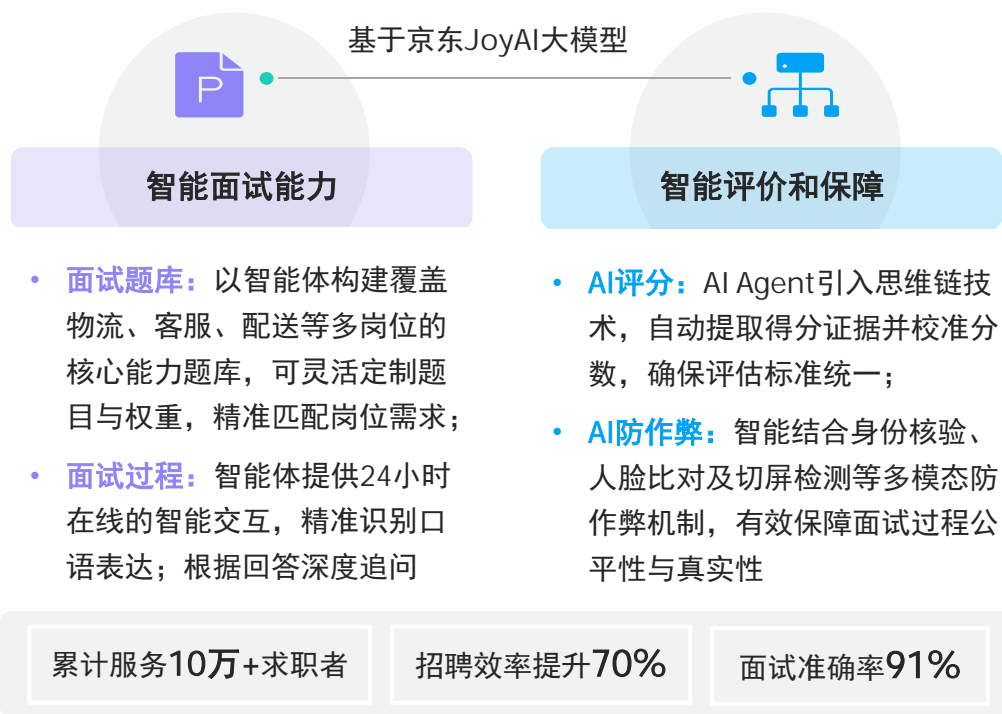
- 24小时灵活面试
- 标准化流程保障公平，面试满意度提升

行业端：数字化转型

- 重构场景，沉淀面试评估标准，促规范化

案例实践：京东自主研发AI面试Agent促招聘提效

- 京东AI面试Agent具备高效题库管理、AI面试、AI评分等覆盖全流程的关键能力，已实现企业内大规模、高频次深度应用，保障京东业务高峰期人力需求



数据来源：公开信息整理

智能体：在线招聘平台加码智能体，升级全链路服务

- 在线招聘平台加码AI能力，以前程无忧51Job为例，形成求职助手、招聘助手、人事助手、培训测评四大智能体，实现对求职招聘-人事管理-职业培训的全链路覆盖，并将持续加码技术研发、丰富智能体场景适配、扩大AI生态合作，以AI赋能客户提升智能时代人才竞争力。

求职助手智能体



作为求职者核心工具高频赋能

- **技术能力：**依托NLP技术，结合求职经验库和目标行业招聘用工大数据积累
- **核心功能：**智能优化简历、提供个性化职业咨询、24小时实时精准岗位代投，助力求职者提升投递精准度与反馈效率。

海量数据积累强化垂直能力

个性化C端求职服务体验

- **技术能力：**基于政策知识图谱与法务数据库
- **核心功能：**覆盖全国超百城社保、公积金等政策咨询，可自动执行相关信息采集、申报等操作；数字员工24小时提供人事代理、政策咨询及合规法务支持。



技术驱动人事管理数智化

智能处理事务、把控风险

24h在线服务支持

人事助手智能体

招聘助手智能体

适配各行业/岗位招聘需求

实现自动化+智能化招聘

聚焦企业招聘痛点助力降本增效



- **技术能力：**大语言模型（LLM）+自然语言生成（NLG）技术，结合岗位能力知识图谱
- **核心功能：**自主生成规范JD，AI人岗匹配、智能问答+筛选+推荐、AI初面等功能，帮助HR节省基础招聘时间，降低企业成本。

- 招聘平台智能体依托AI能力进行双向赋能：C端，优化求职者就业路径、提升就业质量；B端，帮助企业高效匹配人才、规避用工风险，实现降本增效。
- 据公布，前程无忧的AI解决方案已应用于制造、金融、互联网、零售等多行业

- **技术能力：**基于深度学习模型形成智慧培训测评能力

- **核心功能：**专注员工培养，能够定制学习计划与模拟陪练、实现智慧问答，保障员工评估的准确率和公司培训效果。

助力企业缩短培训周期

AI提升培训转化质量

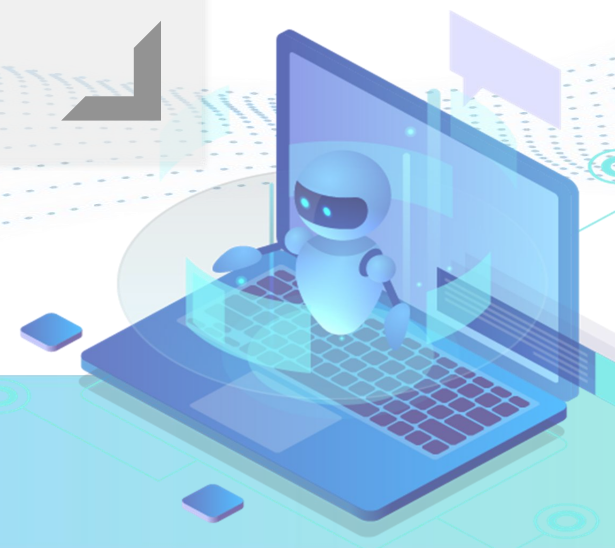
赋能企业高效实现长期人才培养



培训测评智能体

PART 03

未来趋势展望



AI招聘过程中算法歧视问题突出，关注合规新拐点

- 基于算法的AI招聘进入应用深化阶段，但AI招聘过程中年龄歧视、性别歧视等问题频出，规避AI算法带来的隐性歧视、加强对算法滥用的监管成为AI+招聘发展的关键环节。在线招聘平台作为行业关键参与者，应发挥多维优势共同推动AI招聘算法公平化。

AI招聘算法歧视问题

- AI招聘算法歧视体现在，AI应用于招聘筛选、绩效评估等环节时，基于某些特征（如年龄、性别）不公正地进行决策。这一歧视可能来源于算法本身或训练采取的数据集；
- 由于算法的决策黑箱和高效的特征，AI招聘导致的歧视问题相对传统招聘更加隐蔽，且影响到更为庞大的求职群体。

AI招聘算法歧视案例

- 在美国首起AI招聘歧视案中，美国平等就业机会委员会起诉某在线教育机构使用的招聘软件算法存在年龄歧视，被判赔36.5万美元。
- Warden AI发布的《2025年人才招聘领域人工智能偏见状况报告》指出，测评样本中15%的AI招聘工具未能通过基础公平性测试

算法监管持续趋严

- 国家网信办等部门先后出台互联网信息服务算法相关政策、2025年9月《人工智能安全治理框架》2.0版发布，政策聚焦算法偏见问题；
- 预计未来监管加速趋严，具备算法审计、偏见监测功能的AI招聘工具（例如降低年龄、性别等敏感特征影响权重）将以合规能力形成核心竞争力之一。

全球监管框架加速成型

- 欧盟《人工智能法》将影响就业、人才管理与自雇机会的系统（例如招聘或绩效评估系统）列为AI系统的高风险应用场景，提供者需履行风险管理、数据治理及人工监督等多项严格义务以确保AI招聘在安全、透明和合规方面达到最高标准



技术层面：强化算法与数据训练

- 持续强化技术升级算法模型，结合外部算法安全评估提升AI招聘整体公平性
- 扩大训练数据集、进行人工干预，以避免学习样本的偏差导致AI招聘系统产生歧视



法律层面：细化法规强化监管

- 在互联网信息服务算法的政策基础上，进一步结合AI招聘的特点和问题细化法规，例如要求招聘算法可解释、数据可追溯、AI招聘工具的使用者需对算法结果负责等



行业层面：平衡AI技术的应用

- 在线招聘平台应当发挥业务能力和行业积累等多方面专业优势，在AI广泛应用的背景下助力技术应用优化，共促就业公平

发展全面渗透、安全可信、原生融合生态，加速招聘模式变革

AI招聘能力持续进化

- 预计未来AI招聘能力将以充分渗透、风险防控、体验优化为三大核心突破方向持续进化

1 AI招聘服务加速增长渗透

➢ AI招聘渗透率预计将持续提升，重点关注：

- 1、市场增量：下沉城市制造业、服务业及灵活用工等垂类需求带来的；
- 2、价值增量：高端人才市场，AI招聘匹配高精尖行业对复合人才的多元化要求，实现精准匹配、助力人才储备与成长

2 加强AI招聘安全及可信度

➢ AI招聘在应用维度将加速安全性升级：

- 1、反欺诈：针对AI伪造简历、代面等问题，实时反欺诈AI能力需强化，以应对持续升级的AI欺诈问题。
- 2、算法可解释：为应对监管要求，招聘白盒化算法将成为未来趋势，例如将评估维度作为可视化模块、向候选人同步展示AI评分结果和依据

3 内化AI招聘能力原生融合

➢ AI招聘通过嵌入技术构架、融入业务场景实现原生化：

- 1、构架统一：预计未来AI招聘模块将内嵌至企业HRSaaS构架中，实现原生化；
- 2、业务场景融合：基于不同行业的差异化特征，将AI招聘能力与业务场景联动，例如电商运营岗的招聘AI对接销售数据判断候选人潜力，以实现定制化招聘。



AI渗透，推动多方招聘主体实现角色转变/进化

- **HR以业务理解推动AI招聘价值释放：**AI将HR从事务性工作中解放，参与定义AI评估维度、审核算法输出结果，成为AI招聘重要把控者；
- **雇主打造AI品牌力：**随AI招聘的普及，预计未来，雇主将主动通过AI构建品牌传播体，加强对品牌的AI化塑造。例如发展AI雇主品牌代言人，以虚拟形象与应届生互动，解答职业发展问题；
- **招聘平台技术赋能：**随中小企业、下沉市场、灵活用工AI招聘需求增长，在线招聘平台的AI布局优势与赋能作用将充分释放。

生态协同加强，推动AI能力深入人力资源管理

- **AI深入人才管理：**AI从招聘延伸至培训、晋升全链路，形成企业人才全周期管理闭环；
- **数据反哺闭环：**AI招聘加速从技术工具发展为人力资源管理系统的原生模块，实现招聘数据与薪酬、绩效等人资数据的实时互通，AI可基于员工后续表现反向优化招聘评估模型。这种数据闭环将助力企业进一步提升人才获取能力、降低保留成本。



数据需求请联系
data@moonfox.cn



数据洞见未来
Think Big with Data

20