



移动社交与AI赋能 社交招聘成新趋势

□信息时报记者 张柳静

近年来,社交招聘在招聘行业中“火”了起来,很多创业公司也开始瞄准人力资源市场,涌现出BOSS直聘、拉勾、脉脉、领英等社交招聘平台。大数据、直播、短视频……通过移动社交与AI赋能,这些社交招聘平台将求职与社交网络整合了起来,为招聘者提供了更有效的招聘渠道。招聘“社交化”也成了一种趋势。不过,业内人士认为,社交招聘是传统招聘的一种补充,并不会取代传统招聘,更适合中低端人才及垂直细分领域人才的招聘。

社交招聘成新型“伯乐网”

据了解,目前社交媒体不仅已成为企业市场宣传的重要手段,也正在成为企业人才获取的重要渠道。招聘与求职已不再局限于专门的求职网站或求职平台,而是扩大到了更大范围的社交媒体范畴。微信、微博、QQ等社交媒体都成为企业寻找人才的重要平台。

记者梳理发现,目前社交招聘领域出现了BOSS直聘、拉勾、脉脉、领英等社交招聘平台。拉勾网已完成D轮1.19亿美元融资,脉脉完成了D轮融资2亿美元,BOSS直聘也获得4轮数千万美元融资……可谓备受资本青睐。

另外,企业还通过微信、微博、豆瓣、知乎等泛娱乐化社交媒体和网站来招聘人才。“社交媒体的互动更为方便,通过这种途径来招聘也能让人更好地了解应聘者。”从事人力资源顾问(HR)的杨小姐告诉记者,她们招聘时也会在微信、微博发布工作信息,“这些平台都是免费的,可省下不少费用,而且业内人员互相推荐效率也比较高。”

相比传统招聘,社交招聘到底有哪些变化?近期,记者参加猎多多举办的“人才进化论”主题分享会时,人力资源招聘专家、《社交招聘》作者尹利表示:“社交招聘相比于1.0传统招聘和2.0网络招聘,最大的变化在于‘社交招聘’是通过招聘经理个人人才库,强、弱链接,和枢纽节点四个载体,建立人与人之间的多度链接,从而触达到最终目标候选人。”

猎多多创始人文双认为,招聘的核心逻辑就是招到人,HR真正的诉求是安排人才给老板们面试,无效沟通只会增加时间成本和劳动成本。以猎多多为例,该平台通过“一键约面”、“24H急速约面”等功能,省略了“在线沟通”的过程,提升HR的工作效率,降低招聘成本。

据了解,移动支付的广泛应用也大大加速了企业多样化的社交媒体“人才推荐”计划。根据菁客《2018中国移动社交招聘趋势报告》数据,72%的企业使用微信平台进行人才推荐,已有48%的企业使用非员工推荐奖励,39%的企业通过微信钱包支付人才推荐奖励。

AI与大数据赋能招聘行业

据了解,目前入口更快、操作更便捷的移动端成为人们获取信息的主要方式。同时,招聘平台的需求不仅仅是发布简历那么简单,还涉及智能匹配、职位推荐、管理跟踪、通知反馈等。

根据菁客《2018中国移动社交招聘趋势报告》数据,16%的企业已将人工智能引入到招聘流程中,借以消除人为偏见带来的企业人才不匹配的风险。85%的企业相信AI能在未来18个月内,为企业招聘带来实际价值,尤其是在大数据智能匹配与筛选、智能聊天机器人、求职者简历分析、视频分析、测评分析、招聘数据分析支持等领域,也为企业人才获取与管理带来了更多赋能。

人工智能、大数据、直播、短视频……目前,这些新应用已打入了招聘行业。记者梳理发现,“脉脉”就是利用科学算法为职场人打通二度人脉、打破行业壁垒、降低社交门槛、实现各行各业交流合作的职场社交APP。记者在该APP上看到,用户注册后,添加联系人好友,就可扩充人脉。比如添加30位好友,就可扩充6572条人脉。“辈出科技”是“职场+AI”的人力资源服务商,依托“大数据+人工智能”技术,解决招聘求职领域信息过载、信息不对称、效率低下等问题,为成长型企业 and 行业人才提供求职招聘、猎头服务、职业成长等服务。

另外,直播也引入了社交招聘平台。记者梳理发现,脉脉2018年就通过站内的硬广资源,推广了美团的3场直播。在直播过程中,美团的高管分享了其工作心得,一些在招的职位也列了出来,候选人能一边用直播互动,一边投递简历。

据了解,短视频也应用在了企业雇主品牌宣传、职位介绍、求职者申请流程等领域。以抖聘为例,记者在该APP上看到,求职者可通过观看短视频的方式了解公司的招聘需求和工作氛围。当求职者看完视频后,若对工作感兴趣,则可进入该企业招聘岗位的详情页,进行在线沟通。

社交招聘是传统招聘“补充”

据公开数据,截至2018年,领英中国用户数已超过4000万,脉脉拥有逾5000万注册用户,BOSS直聘也拥有近7000万用户。记者注意到,这些社交招聘平台除了发布招聘信息外,有的还提供了UGC(用户生产内容)或PGC(专业生产内容),让平台形成了更强粘性。如脉脉的“首页”和“头条”都有专业的干货,能帮用户了解产业最新的变化,“职言”则可发表观点,类似社交平台。

“社交媒体会成为企业招聘的重要渠道,招聘的社交化也会成为主流趋势。”艾媒咨询分析师刘杰豪告诉记者,首先,社交媒体有助于企业对外输出和凸显品牌形象;其次,社交媒体也可为企业建立广泛的人才链接;另外,通过社交媒体进行人才推荐,可起到双向背书作用,增加人才方和企业方的信任度;最后,通过社交媒体招聘可大幅降低企业的招聘成本。

亨特猎头公司董事长朱正华则认为,社交招聘是传统招聘的一种补充,并不会取代传统招聘。“社交招聘比较适合中低端人才,与传统的互联网平台会有竞争,而年薪三五十万以上的人很少会通过社交招聘等网站来寻找工作,他们更多地是通过专业的猎头公司来提供专业的职业生涯规划,以及市场上职位、薪酬等各种动态信息。”朱正华向记者表示,比如上市公司的高管或中层管理人等关键的人物,如果是在网上公开地找工作、更新简历,或者接受一些不太信任的人的“搭讪”,会影响到他们个人的职业形象,包括他们所在公司的稳定,甚至可能会造成股市的波动等。

对于目前正“火”的社交招聘,刘杰豪向记者表示,当前多款互联网招聘软件推出了社交互动功能,但产品社交属性仍然偏弱,各产品之间的同质化也较为严重,“平台可聚焦垂直细分领域,譬如精英群体、白领群体、蓝领群体等人群细分赛道,或垂直行业赛道,突出自身差异化优势。利用人工智能算法实现人才与工作的精准匹配,也将是招聘平台的一项核心竞争力。”



业内声音

猎多多创始人文双:

社交招聘有5个关键点:第一,开展社交裂变实现招聘信息快速传播;第二,利用熟人网络精准链接行业中优秀人才;第三,做好员工内推利用社群的力量;第四,雇主品牌建立做长收益的人才吸引模型;第五,开展自己的招聘系统做好人力资产储备。

人力资源招聘专家尹利:

社交招聘不受限于目前服务某一家公司的限制,是一种软实力,与招聘经理在行业里的影响力正相关,一旦建立起社交招聘链接网,除非外部因素发生巨大变化(比如切换城市需要在一个陌生城市重新搭建社交招聘链接关系网),否则对招聘经理的招聘链接和资源不会有太大的影响。



社交招聘VS传统“简历式”招聘

类型	社交招聘	传统招聘
特色	企业对于某个人才的了解不再局限于“简历”的层面,其“人脉圈”的显示,也是一个人职业经历和能力的良好佐证。	人才的职业经历好技能等主要通过“简历”来呈现。
呈现效率	短视频、直播等。通过人际网络实现的对接,其成功率更高。	文字、图片。相比之下,成功率较低。
平台代表	BOSS直聘、领英、脉脉、猎多多等。	前程无忧、智联招聘、58同城等。