

百家争鸣的互联网招聘平台,谁才是终极的王者?



又到毕业季,人才求职也将进入高峰期。经历了春节后疫情所带来的短暂低谷,互联网招聘平台似乎已经有了复苏的迹象。

网络招聘平台作为最早应用互联网的领域之一,也在移动互联网时代来临后,发生了巨大的变革。从过去的人才市场,到现在的各类互联网招聘平台,在从传统的PC端网站,到现在如火如荼的移动端应用,求职招聘行业从需求端到供给端,都在发生着翻天覆地的改变。

而且,随着移动互联网的盛行,网络招聘平台如雨后春笋,遍地开花,早已有百花齐放,百家争鸣之势。

尽管如此,企业用工难,人才求职难的声音,依然不绝于耳,问题究竟出在哪?在雇主与人才端需求有增无减的背景下,这样一个群雄逐鹿的大市场,到底谁才是最后的大赢家,我们不妨结合其发展现状,来分析探讨。

互联网招聘行业现状:痛点与机遇并存

从国家政策层面分析,自2018年开始,全国各地的一二线城市纷纷出台各种引才、留才政策。分别从人才落户、住房补贴等方面对大学生就业实施优惠措施。这些城市争夺的焦点,不只限于应届毕业生,更是针对外籍的蓝领技术型人才。

各地纷纷开展人才抢夺战,一方面说明一二线城市的留才意识逐渐加强。另一方面,也说明了不同地区,人才供需方面存在着不平衡,而且这个问题由来已久,甚至已经成为了一种常态。

在人才供需不平衡的现状,也为互联网招聘行业的发展提供了空前的机遇。

从该类平台的发展历程分析,目前网络招聘呈现的优势是多方面的:

首先,移动互联网及信息技术的日渐成熟,让招聘求职的服务更加专业化、精细化;相对传统的线下招聘会,招聘信息的丰富度、需求匹配的精准度、以及双向沟通对接的效率都大大提升。

其次,在互联网平台的产品形态上,社区化成为主流形式。招聘平台为了提升雇主端与人才端的活跃度,提升其使用网络应用程序的频次与粘性,其连接的维度也不再只是限于招聘,而是与求职招聘都有关系的各种社区化场景。

再次,线上招聘最大的特点在于,不受时间、地域的限制,高效匹配就业需求,比传统的招聘会等模式更加轻松高效。企业只需要花费较低的成本,就可以筛选海量的人才。

因此,基于企业端与人才端的精准匹配,很多人才招聘平台开始了模式创新,并在其商业化方面不断推陈出新,新玩法不断。互联网求职招聘平台,服务的招聘端的企业和求职端的用户,也倾向于通过线上模式解决各自的问题。

近年,因为双边需求的剧增,让从事互联网招聘业务的平台用户及对应的网络招聘行业规模,也都出现了井喷式的发展。

以离我们最近的3-5月份数据为例。尽管2020年初,“春招旺季”受到了疫情的影响。但是自3月初国内大部分企业复工复产后,线上招聘迅速回温,并在互联网招聘行业MAU及行业渗透率数据上,突破历史新高。据极光大数据显示,5月互联网招聘行业渗透率为9.9%,达到了近年来最高值。

而据中国产业信息网整理的数据显示,互联网和移动互联网的普及推动着中国互联网求职招聘用户规模稳定增长,2018年中国在线求职招聘用户规模达1.9亿人,预计2019年将达到2.2亿人,2020年将接近2.5亿人。而这个数据,也逐年呈现出直线上趋势。

2016-2020中国在线求职招聘用户规模

及增长率

由此可见,在线求职招聘用户量的剧增,其在整个求职招聘大市场中的渗透率的逐渐提升,是当前互联网招聘的整体趋势。但是,也不难发现,互联网招聘依然存在诸多难以攻克的痛点和问题。

首先,招聘平台海量的信息量是一把双刃剑。目前招聘平台的信息量,普遍有一些鱼龙混杂,杂草丛生。人才求职,确实需要有足够多的招聘信息,才能更好的满足求职需求,但是,平台上充斥着大量的无效信息,也直接损害了C端用户的求职体验,无形中增加了求职者筛选、甄别信息的难度。

其次,招聘平台发布的信息不对称、不可信。无论是企业或者个人,都会因为各自的目的发布一些不够真实,甚至虚假欺骗的信息,导致平台的公信力下降,也间接的损伤了平台双边用户的利益。

于斌就经常在网络上看到有人吐槽,有些公司长年在招聘平台上发布招聘信息,而据内部人士透露,这些企业之所如此操作,不过是为了提升雇主的曝光率,以及制造一个雇主是一家大公司的“光辉”假象。更有甚者,通过约同行的人才面试,来获得市场信息,而实际并无招聘需求。

再次,因为以上两种原因,网络上的各种虚假信息泛滥成灾,真假难辨,给HR筛选简历、邀约人才面试等环节带来了很多不便,因而导致招聘流程冗长复杂,匹配的精准度和效率也大打折扣。而因为这些现象的普遍存在,也有一些公司的HR会钻系统的空子,从招聘过程中谋取私利。

因此,对于网络招聘平台来说,无论是如何严格的设计招聘企业的准入标准,还是利用更先进的技术,进行有效信息的管理、高效率的筛选、推荐以及匹配,是其亟待解决的问题。

网络招聘平台商业模式翻新,C端付费习惯逐渐养成

除了线上招聘C端用户量剧增外,求职者的求职方式,也逐渐从纯免费走向了向部分服务付费的新模式。例如通过在各大平台付费,定期刷新简历、置顶简历等,提升求职效率。除此以外,求职者在职业指导、简历制作指导等方面的付费意愿,也越来越强。

从此类平台的商业模式上分析,网络招聘平台发展的本质是连接B端企业和C端用户,为双边用户提供服务与价值。因此,理论上,其商业化变现,也可以同时围绕B端与C端进行。

于斌注意到,目前也有诸多招聘平台,开始尝试C端付费服务的新型商业模式。有数据表明,C端付费意愿逐渐加强,这也意味着互联网招聘平台尝试的新的商业模式,是可行的。

只是,相对B端企业的付费能力,由于C端用户多年以来养成的免费求职的习惯尚未改变,C端付费的体量以及用户占比,在招聘平台的营收中,始终份量较小。

中国网络招聘平台的主要营收来源为匹配招聘需求,收取的服务费。其次是为B端雇主提供流量曝光,打造雇主形象。而C端用户变现,则主要以知识付费、收会员费等作为主要营收来源。

虽然目前C端付费意愿增强,还有几个现实问题,导致C端用户带来的营收,相比B端付费,只是九牛一毛。首先,C端用户客单价低,尽管用户量数据庞大,但是体量远远不及B端。其次,C端用户更注重的是求职效果,一旦无法保证求职成功率,其付费意愿也大打折扣。

互联网招聘渠道分化,综合平台与其它类平台平分秋色

在互联网求职用户量日益增加的时代背景下,互联网招聘行业的玩家数量也在激增。最早涉足互联网招聘的智联、前程无忧,在综合招聘上的优势及其江湖地位依然无人能够撼动,而Boss直聘虽为后来者,却在互联网化的运营方面有着较强的优势,也在综合招聘模式上展现出超群竞争力。与此同时,从行业、用户人群、地域、岗位等方向垂直发展的平台也不计其数,企图分得招聘市场的一杯羹。

除此以外,分类信息网及新兴的雇主招聘、以求职培训带动职位推荐的招聘模式,也有较大的市场。例如腾讯招聘就是企业

端发起的招聘平台,而爱思益就是契合培训场景的招聘平台。这些平台虽然模式不同,但是各有优劣,也有其存在的特殊价值与意义。

据iiMedia Research(艾媒咨询)数据显示,在当前主要的五种互联网招聘平台模式当中,综合信息招聘平台是众多求职者的首选,占比达48.5%;其次是分类信息招聘平台,占比为33.4%;垂直类招聘平台排在第三位,占比为28.7%;社交招聘平台与新型招聘平台比例相差不大,约为二成。

由此可见,综合信息平台与垂直、分类信息招聘平台各有千秋,均有热衷自己平台的忠实用户。究其原因,综合类招聘平台有历史信息及用户沉淀的优势,而新兴招聘平台及垂直类招聘平台则有专业化、垂直化、年轻化等多方面的优势。

因此,在互联网招聘行业,一直是多种模式并存,并且相得益彰的市场格局。并没有像其它行业,头部企业过于集中。

科技赋能网络招聘,新型平台异军突起近年,随着移动互联网及人工智能、大数据等先进技术的革新与应用,互联网招聘平台在招聘信息匹配、雇主与人才端的双向互动等方面,也逐渐进行了创新。

首先,于斌发现,目前大多数招聘平台,在展示招聘信息时,都采用了千人千面、个性化推荐的功能,区别于过去与门户网站一样的展示形式,大大提升了匹配效率,与此同时,人才搜寻意向岗位的效率也有了质的飞跃。

其次,疫情发生后,随着5G网络的逐步应用,在视频面试等方面,也有很多平台进行了新的尝试,并在特殊时期,获得了用户端的认可。

再次,在企业与人才在线交互沟通上,即时沟通也几乎成为了互联网招聘平台的标配。而招聘平台的客户服务体系,也变得越来越智能,机器人客服的功能,甚至可以与人客服相媲美。

这些变化表明,科技的进步,也在改变着招聘行业,而招聘行业,在拥抱互联网大趋势上,也表现出了积极的一面,步伐也越来越快。而且,随着AI技术与云计算、大数据相结合,职位信息的精准推荐和匹配,已经成为基础功能。

例如,智能聊天机器人、简历分析、测评分析等将有效提升招聘效率和用户体验,AI技术赋能在线招聘行业变革,也让这个行业紧跟时代步伐,为企业端与人才端的匹配效率更高。

也正因为如此,类似Boss直聘、斗米这样的新兴互联网招聘模式也逐渐崭露头角。

另外,在互联网招聘平台的角逐中,一些聚焦垂直领域的招聘平台,也展现出了其独特的优势。例如,专注于高端人才招聘的猎聘网,专注于互联网人才招聘的拉勾网,以及以即时聊天互动,老板直聘模式为特色的Boss直聘,都在迎接时代变化,在招聘领域占有一席之地。

雇主市场悄然变化,短期承压

据前瞻网数据显示,在疫情之前的2019年,网络招聘平台的企业雇主数量达486.6万家,与2018年同期相比就已经出现了下降,下降幅度为7.61%。

究其原因,一方面是因为宏观经济的影响,部分企业改变了人才招聘的策略,调整了相关需求及方向。另外一方面,由于统计数据的重,将同一年度内,多次购买在线服务的雇主数进行了去重统计。

2020以来,由于突如其来的疫情,中小企业的生产经营一度陷入危机,而对于招聘平台的影响,也几乎是致命的。最明显的表现是,规模越小的企业受疫情影响越大,职位数的下降幅度也越高。因此,在大多数企业收缩招聘需求的同时,求职者的选拔难度也水涨船高。

由此可见,B端雇主的变化,也直接影响人才端在整个市场的反馈。加上因为企业在疫情期间,无论是经营成本,还是人才招聘成本,都会相应缩减,对应的就是人才端薪资水平下降。如此一来,互联网招聘平台的营收状况貌似进入了一个恶性循环,在疫情来袭后,普遍元气大伤。

只是,疫情之后,尽管企业的招聘需求可能会有所缩减,但是人才端的求职需求依然非常刚性而且迫切的存在。在企业裁员、员工失业等成为常态的特殊时期,招聘平台

是否能够应对这轮危机,适应供需双方的需求变化,也将决定了后疫情时代,互联网招聘平台的生命力。

互联网招聘行业前景展望与趋势分析

随着移动互联网的发展,互联网招聘行业也有横向拓宽,产业链的趋势,并且有智能科技等基础设施加码,其发展也是一日千里。

首先,随着移动端招聘需求的剧增,用户更趋年轻化。移动互联网的日趋成熟,以求职招聘为主营业务的企业,其开发的应用软件功能与体验越来越成熟,因此累计的用户量也越来越多。

其中一个明显的趋势,就是平台用户越来越年轻。而且,昔日70后、80后那种追求稳定的工作与生活方式,早已被90后、00后等年轻人追求的自由、随性的生活方式所取代。因此,这代年轻人的跳槽率更高,求职需求也更旺盛。

其次,垂直化、专业化的招聘平台成为主流产品形态。随着招聘类产品的不断迭代升级,一些新兴招聘平台也不断涌现,以线上直聘、线下社群等方式对接招聘需求的模式深受雇主及人才热捧,也成为继传统的综合性招聘平台之后,越来越受资本及用户端欢迎的模式。

除此以外,类似脉脉、大街网等社区化的招聘平台,也因为其不限于招聘,还有职场交流等内容。因此,用户粘性强,也具有其它类型平台无法比拟的优势。

再次,一二线城市市场趋于饱和,市场下沉趋势明显。过去,因为三四线城市用户对互联网的使用并不普遍,尤其是低学历要求的雇主,往往是通过传统的线下招聘方式,满足招聘需求。

但是因为2020年这场疫情,对全民进行了一次线上享受服务的集中教育。所以下沉市场也呈现出了招聘领域的强劲势头。

而且,因为人才大量聚集在一二线城市的现状由来已久,导致了国内三四线城市严重缺乏人才。互联网招聘的日渐普及,也给三四线城市获得高匹配度的人才提供了更多机会。

最后,以猎头公司为代表的交付类招聘模式,以及线下校园招聘的模式,将长期存在,并有规模不断扩大的势头。过去10多年,多数互联网招聘平台以收取会员费的方式为主要模式,但是以人才上岗为交付标准付费的猎头招聘模式也由来已久。尤其是薪资待遇偏向高端的岗位,企业多数会考虑用猎头寻人的方式,去找到合适的人才,如有必要,甚至会用更高的薪资去挖其它竞争对手的墙角。

随着这个社会的发展越来越快,高端人才的需求也会越来越旺盛。而企业需要更高端的人才解决企业发展的难题,就需要花费高价,通过猎头猎人的方式,去高效匹配人才。

因此,可以预见,猎头与校园招聘,将会作为传统会员制招聘的补充,成为一种长期存在的模式,并且可以有效解决企业优质人才的来源问题。

尤其是猎头创业,因为这种模式的创业门槛并不高,只需要有几个资深的猎头从业者就可以创办一个小型的猎头公司,不断的满足客户的招聘需求,解决传统招聘模式,难以完成人才上岗交付服务的问题,因此其数量与规模,可能在一定时间内保持增长动力。

值得一提的是,AI、大数据等底层技术的不断进步,将推进在线招聘行业不断变革。在目前人工智能客服、借助大数据精准匹配求职招聘需求、5G支持的在线视频面试等基础上,将进一步优化招聘求职体验,并且逐步实现真正意义上的线上、线下融合的招聘模式。

互联网招聘这个看似没有寡头的巨大市场,因为这场疫情的冲击,有一段时间的短暂回落。但是在借助最前沿的科技,继续带动行业变革的同时,也为企业端招聘、人才求职发挥了越来越大的社会价值。

如此,互联网招聘平台链接的,才是真正良性互动的双边用户。而这种轻量级的招聘求职方式,也将因此发挥巨大的能量,继续成为雇主与人才链接,发挥着重大的作用。在这样的社会意义下,即使该领域长期是一种群雄争霸、势均力敌的局面,也并不妨碍其良性发展,一路前行。