

招聘网站开了这么多年 为什么还是觉得找工作很难?

“为什么找个好工作那么难?”
“为什么招一个适合的人才那么难?”

我们在各种社交网络上时常会看到这样的灵魂拷问。

从微观看,个人找工作难,企业招人难。从宏观看,就业是民生的重中之重,十四五目标提出城镇调查失业率控制在5.5%以内。具体到2021年,《政府工作报告》将城镇新增就业目标设定为1100万人以上,政府推动一系列政策促进就业。

这样一个庞大而复杂的市场需求,仅依靠传统的简历下载模式很难得到高效解决。我们知道,当下千行百业都在加速向智能化转型,技术才是破题的关键。

对上“眼儿”为什么那么难?

都说找对象难,一边是一堆大龄男青年,一边是一堆剩女,但他们就是对不上眼儿。仅次于找对象难的就是找工作,一边有大量的岗位空缺,一边又有大量的待岗人员,愣是对不上眼儿。

就业难,有很多复杂的因素。举几个例子:

比如最常见的是供需问题。比如,市场中有5家公司需要招20个运营、5个销售。但与此同时,市场上只有1位运营、10位销售想换工作。那么这个时候,对于招运营的企业来说,招聘难的问题产生了。对想找销售工作的人来说,求职难的问题诞生了。

行业的周期性兴衰,最容易引起供需的不平衡。比如去年疫情,直播带货一下子就火了,好的主播供不应求,而线下店面受到影响反倒出现大量待业人员。再比如,当下医美的需求暴增,但市场上合格的医生远远不够。

其次还有迫切度的问题。市场中有5家公司需要20个运营、5个销售,但出于迫切度不同,他们在平台上挂出10个运营岗位、5个销售岗位。你会发现不急于招人的公司,响应并不积极,聊天不理、邮件不回。与此同时,市场上恰恰有20位运营、5倍销售想找工作。但这些人中也有一些是骑驴找马,只是想看看机会,并不是急着换工作,所以积极性也不高。在这种情况下,虽然市场上看似供应平衡,但是迫切度也打破了平衡。

这就非常像是征婚市场,有些人天天喊着找对象,但是不见具体行动。而另外,还有一些是家长急得不行,到处帮着寻觅,但是本人却不急。所以,即使安排了大量的相亲,也不见太多成果。

再有,最难的就是匹配度的问题。

同样还是市场中有5家公司迫切需要20个运营、5个销售。与此



同时,也有20位运营、5位销售迫切想换工作。但是由于薪资、地址、年龄、职业背景、性别等各种因素,岗位与人才的匹配度非常低。

就以薪资来看,有10个岗位给出1万元/月的薪资条件,20位人才中有10个认为工资太低不予考虑,10位认可工资,但3位做的是数据运营,其实公司招的是内容运营;1位做的是内容运营,但是希望转数据运营;1位认为工作之前重复,希望再考虑考虑;有1位当前项目还没做完,需要2个月后才入职;1位家里有变动,决定不换了;有2位面试官觉得不会在公司久待;最后剩的这位,决定追求梦想去念研究生。

这就更像是征婚市场,找对象涉及的因素更多,从硬性条件看有年龄、职业、收入、家庭背景,从软性条件看还有性格、情商、外貌,甚至还有说不清道不明的眼缘,样样匹配几乎没有可能。

一页纸装不下的“大数据”

在招聘场景里,企业某些岗位需要招人的时候,会根据基本需求给出一份JD。这如中国的人来资源行业一样,是个舶来词,Job Description(职位描述)的缩写。

有的企业给的很细,缩窄了筛选的范围,可能会提升效率,但同时也会错过一些人才。有的企业给的比较宽泛,可以有机会接触更多的人才,但也浪费了大量的时间。

同样,应聘人员往往是拿着一份简历去找工作,但是一张薄薄的简历远远无法还原一个真实、立体的人,加大了企业筛选的难度。

招聘场景里无论是求职者还是招聘者,在提交了一份简历或职

位描述时,都认为这已经能够非常清楚表达自己的实际需求,然而事实上,静态文本无法充分表达你内心最深层的需求。

当然,双方“开”出的条件都是一些非常客观的因素,除此之外还有更多复杂的主观因素混杂其中。就以企业招聘来看,人才需求往往是具体部门、具体岗位,一个人的面试需要三四道是家常便饭,每一个面试官都有自己的偏好,这些就是非常主观的因素。所以,招一个人往往是“主观+客观”的复合标准。同样的主观因素在需求侧的人才方也存在,一个人求职不仅考虑薪资、职位,还有上升空间、主管和同事、企业文化等等主观因素。比如,有的企业比较狼性,有的企业比较随性,有的企业比较刻板,这些都会影响人才的选择。

在招聘市场,表面看大约涉及三个方向:一是人的期待,包括薪资、发展空间、岗位;二是人与人,包括老板、同事、企业文化;三是人的时机与岗位开放期。但当你细分的时候,发现还有无数的细节。

我们知道,现在各类互联网应用都在对人物进行画像,简单的平台一个人物画像要上百个标签,而复杂的则几千个标签来描述一个真实的人。可以说,每一个人都是一个大数据集合。招聘平台仅靠JD或简历那么简单的文档,远远无法满足双方多层次、多维度的需求。

中国有近9亿劳动力年龄人口,企业数量超过4400万家。人才与公司双边的标准都需要满足,两面都是巨大的漏斗,筛下来也就所剩无几,能够成功匹配则是难上加难。

对于招工的企业和找工作的人才来说,1000个人心中有1000个哈姆雷特。面对如此复杂的大数据,或许只有AI可以破题。

唯有AI可以解忧

过去二十年间,所有的行业都在通过互联网的方式被重新改造了一遍,招聘行业也不例外。在进入互联网时代之后,招聘算是较早向线上转移的一个行业。1997年智联招聘就开始通过互联网开展猎头服务,同年中华英才网在北京成立,1999年前程无忧成立。

但是正如前文所说,招聘是一个非常复杂、难以标准化的过程。所以行业被互联网改造了近二十年,模式的进化并不明显,这些传统招聘平台还是要靠提供付费简历下载服务度日。

当产品技术与商业模式没有实质性创新,这些便陷入了增长的困境。同时未经当事人允许,就将个人简历卖给第三方的模式,在个人隐私保护监管力度逐渐加大的背景下,将面临越来越多的争议与压力。

这个困境如何破局?答案是技术升级AI。

以供需对接角度来看,传统的招聘平台依然延续二十年前的门户逻辑,将网页切割成多个模块,尽可能多的堆积企业。这样可以展示更多的信息,看上去是提供了足够丰富的信息,但信息也更加分散,让人捕捉不到重点。

新一代移动招聘平台则是推荐逻辑,通过算法将岗位展示以信息流的形式推荐给用户,用户看到的信息少而精准,大大提升了信息浏览的效率。

这两种模式有点像传统的门

户网站和今日头条之间的对比。传统门户靠编辑推荐,而今日头条则依据算法给每一个人推荐不一样的信息,正是这种精准度让今日头条在移动互联网时代快速崛起,成为新巨头。不得不说,技术迭代也将引发产品的迭代。

以迫切度为例,传统的招聘网站上是以付费为判断迫切性。付费的B端企业就说明是有明确需求的企业,付费的个人就是急着找工作的人。移动招聘平台不会如此简单粗暴,而是通过设置岗位发布门槛、算法激励等方式筛选出迫切与不迫切的供需双方,将两者撮合在一起。

再以匹配度为例来看,传统招聘网站通过简单的标签推荐简历,后期由HR进行筛选,HR的工作量巨大,人为因素参杂其中。而移动招聘平台则是通过算法与智能技术学习,尽可能多的了解供需双方的招聘、求职意向,将主观考虑维度也计算在内,尽可能提升匹配的

效率。

算法的背后就是AI。大数据就是宝矿,通过AI深挖大数据的价值,可以对招聘行业带来一次重构。

而最终招聘网站头上达摩克利斯之剑——个人简历信息保护问题也会消失。原则上如果平台能清晰知道求职者适合的岗位,并有能力将其缩小到一定范围。那就不存在广撒网带来的简历泄露问题了。

在美国,已经有人将AI技术应用在面试环节。位于美国犹他州

的视频面试平台HireVue,利用AI系统,分析求职者提交的求职视频。招聘公司可以选择直接拒绝候选人,或者让候选人继续与实际招聘人员进行视频面试。与此同时,加州一家以智能匹配为核心招聘平台Turing也获得了1400万美元种子轮融资,投资者包括脸书、微软、亚马逊、谷歌等多家硅谷巨头高管。

在国内,新一代的招聘平台也在智能推荐的路上探索。BOSS直聘在做过去几年陆续成立了CSL(职业科学实验室)等机构,在老板求职者直聊场景开展基础算法研究以及应用服务开发,提升匹配效率。Moka招聘也从SaaS服务切入,利用算法更好地帮助HR筛选简历。如果我们说,过去二十年互联网把所有的行业都重新改造了一遍,未来二十年将是AI将所有行业再改造一遍。招聘行业,正在面临新一轮的重构。

二十多年前,有人希望通过互联网让天下没有难做的生意,今天也希望招聘行业从业者,用技术改造行业,让天下没有难找的工作。

美林贷款

Marion Mortgage LLC

诚实 敬业
经验 丰富
客户 至上

5-106

NMLS#176854

NMLS#177851
President
黄捷 博士
Jayie (Jenni) Rowe
571-934-8000(C)
jrowe@marionmortgage.com

Tel: 703-830-6680(O) 703-830-6681(O) Fax: 703-830-6682
地址: 14637 Lee Highway, #103 Centreville, VA 20121
http://www.marionmortgage.com

Hard Money Loans, Fix Up, Condo Investment, Business to Business Only
民宅(包括FHA贷款)、商业、土地及建筑贷款

MC-2854 NMLS ID #176854
MB 11096 www.nmlsconsumeraccess.org