

## BOSS直聘赴美上市的启示

尽管互联网已深度影响了人们吃穿住行用的各个方面,但是,所有的行业似乎都值得我们重新去做一遍。招聘行业同样如此。纵然是在招聘行业已被前程无忧、智联招聘、中华英才网等互联网平台深入介入的大背景下,以BOSS直聘为代表的移动互联网玩家依然找到了机会。近期,有关BOSS直聘赴美上市的消息甚嚣尘上,更是让我们开始重新审视与看待招聘这样一个略带传统的行业。

对于BOSS直聘,我们印象最深的还是经典意义上的互联网玩法:铺天盖地的广告,对流量的极度渴求,对平台和资本的极度依赖等等。如果你简单地用互联网的模式来定义BOSS直聘似乎有些过于武断了,因为这样只会让你把BOSS直聘划归到传统招聘网站的范畴。只有真正跳出互联网思维,真正用一种全新的角度来思考和看待BOSS直聘,你才能真正认识它。

当BOSS直聘现在赴美上市的新节点上,我们需要做的不应该是吹毛求疵,更不应该是一味地捧杀,而是需要真正深入思考BOSS直聘一路逆袭的内在逻辑,从而窥探到招聘行业,乃至其他的传统行业新的发展路线图。这样做,不仅对招聘行业的科技化有特别的意义,而且将会对正在处于转型变革期的其他类型的互联网企业都有很深的借鉴意义。

BOSS直聘之所以会在巨头环伺的大背景下突破重围,除了与它所处的移动互联网蓬勃发展的大环境有关之外,其中一个很重要的原因就在于它深度影响并改造了招聘行业,让招聘行业本身在一定程度上有了本质且深入的改变。正是因为如此,BOSS直聘才会杀出重围,实现了逆袭。

按照传统的招聘逻辑,招聘应当是有HR来完成的。从传统意义上的对于HR的定义上来看,招聘同样是一个重要部分。所以,我们看到无论是以智联招聘、前程无忧为代表的招聘网站,甚至是以58同城、赶集网为代表综合类信息网站,HR都在其中扮演着相当重要的角色和作用。虽然通过将招聘信息从线下迁移到线上在一定程度上提升了招聘效率,让求职者与用人单位之间可以更加高效地对接,但是,以HR为核心的招聘模式依然没有真正改变。

仅仅只是信息展示方式的迁移改变的仅仅是人们的招聘信息的获取方式,而没有真正改变招聘行业本身。换句话说,以“互联网+”的模式并未真正解决招聘行业本身的痛点和难题。我们都知道,按照这样一种招聘模式,求职者依然要经历部门主管、总监、经理等漫长的过程,才能到老板那里,最终还是要等待老板定夺。在这个过程中,不仅会浪费太多的时间成本,而且会让很多的求职者和用人单位失之交臂,招聘行业的痛点和难题依然没有得到根本性改观。



如何去除繁冗的招聘环节,提升招聘效率,让求职者与用人单位之间达成更加高效地对接,成为新玩家们们的风口。BOSS直聘便是在这样一种大背景下诞生的。通过将招聘行业当中的HR、主管、总监、经理等环节进行整合,BOSS直聘打造了一种求职者与用人单位之间更加高效地对接方式。相对于简单意义上的招聘信息的从线下向线上的迁移,BOSS直聘的这种模式更加深度而又全面地改造了招聘行业,建构了一种深度垂直的直聘模式。对于招聘行业来讲,不得不说是一种极大的进步。

BOSS直聘对于招聘行业的深度改造,告诉我们,互联网的去中心化并不彻底。在很多情况下,互联网模式真正解决的仅仅只是信息展示方式的问题,并未真正改造传统行业本身,只要我们能够深入分析传统行业,依然可以找到更多新的风口。

BOSS直聘暗合了去中心的大趋势。当流量见顶,平台失灵渐成趋势,我们看到的是去中心化、去平台化为主导的新发展模式。无论是大型巨头,还是新入局的玩家都在将去中心化当成是新的布局点。比如,阿里巴巴的C2M模式;比如,拼多多的F2C工厂;比如,京东的京造等等。这些现象告诉我们,互联网的去中心化仅仅只能在流量红利和资本红利的大背景下实现规模化效应,一旦红利不再,所谓的灿烂只会是一场泡沫。

在招聘行业当中,同样如此。我们都知道,互联网时代的来临,改变的是人们获取招聘信息和人才信息的线上化,去除的是招聘信息环节的中间阶段,对于招聘行业本身并没有真正改变。比如,我们在获取了人才信息之后,依然还是需要人工筛选,比对,面试等流程,对于公司HR来讲,他们的工作效率并未得到根本性提升,这种改变同样是表层的,难以持续的;对于求职者

来讲,他们面临的是同样的困境,在通过招聘网站投递简历之后,他们依然要进行面试,等待,比对等环节,并且在很多时候,等待的结果并不见得很满意。

如何去除招聘行业的中心化的存在,特别是如何转变互联网招聘网站和综合类信息网站的中心化角色,最终让求职者与用人单位单位高效、精准地对接,成为招聘行业亟待需要解决的问题。BOSS直聘正是在这样一种大背景下诞生的,通过将招聘流程和环节的繁冗的部分进一步拆解,BOSS直聘实现的是求职者与用人单位决策者的直接对接,以此为切入点,它实现的是招聘网站彻底的去中心化。

为什么呢?我们都知道,以前程无忧、智联招聘为代表的网站是通过针对HR的运营服务来实现盈利的,而BOSS直聘更多地是通过数据、信息的无缝对接来实现盈利的。这就颠覆了互联网时代的中心化的平台所扮演的角色和作用,转而成为一个数据的对接平台,换句话说,就是数据的中转站。BOSS直聘的这样一种模式无疑是暗合了当前以去中心化为主导的发展大趋势,从而实现的是与头部巨头同样的发展逻辑,只不过它将切入点放在了招聘行业而已。

当BOSS直聘赴美上市,我们应当看到的是以去中心化为切入点的发展大趋势,反推到其他的行业当中,同样有一定的借鉴和现实意义。通过将这样一种去中心化的理念应用到其他的行业当中,我们同样可以把互联网时代所有的行业重新做一遍,带来的或许是和BOSS直聘同样的大发展。在互联网红利不再的时候,越来越多地人开始抱怨红利的不再,越来越多地人开始逃离,这样一种做法与一味地炒作概念并无区别,只有真正深入到行业当中,化互联网时代的中心为彻底的无我,才能把所有的行业重新做一遍,继续享受互联网后时代的发展红利。

BOSS直聘实现了IT时代和DT时代的桥梁

当互联网时代结束,越来越多的人开始布局数据时代,无论是阿里、腾讯,还是美团、滴滴,几乎都将关注的焦点聚焦在了新技术的布局上。在这种趋势之下,我们看到的是以大数据、云计算、区块链和人工智能为代表的新技术的落地生根与应用实践。然而,经过几年的发展之后,我们发现所谓的新技术仅仅只是一个概念而已,距离真正意义上的成熟和落地依然还有很长的路要走。

深度分析内在的原因,就会发现玩家们仅仅只是把关注的焦点聚焦在了新技术本身,并未真正弄清楚互联网与新技术之间的联系。于是,有关“逃离互联网”的舆论声开始出现。互联网从一个奉若圭臬的存在,变成了一个人人喊打的存在,IT时代与DT时代之间的鸿沟逐渐扩大。

反观BOSS直聘,它是在用互联网的手段解决传统行业的问题,并且开始实现IT时代与DT时代的深度连接。以BOSS直聘日常的沟通和交流来看,它是在用社交的方式来实现沟通交流的对接,而社交本身是一种诞生于互联网时代的存在。借助社交,BOSS直聘实现的是招聘行业的深度改变,而这些改变的背后沉淀下来的则是海量的数据资源。以社交联通数据,以数据赋能企业,BOSS直聘实现的是IT时代和DT时代的真正对接,达成的是两者之间鸿沟的弥合。

在很多时候,BOSS直聘给我们的印象是一家招聘网站,是在用互联网的手段解决招聘行业的问题,实质上,它并不仅仅是一家简单意义上的招聘网站,更多的是在为即将到来的DT时代蓄力。所以,很多人简单地将BOSS直聘定义成一家招聘网站是不合适的,站在数字化的角度来看待BOSS直聘,才是真正正确的方式。

对于一直在诟病互联网的人来讲,真正需要的是换一种方式来看待它,不能仅仅只是一味地否定互联网,而是要找到互联网的新表达方式,特别是找到互联网在DT时代的新表达方式。在这种背景下,才能真正弥补互联网时代落幕,新技术时代青黄不接的问题,真正建构起IT时代和DT时代的桥梁。概括来讲,就是要用互联网的方式去解决传统行业的问题,而后再去用新方式来表达互联网,从而建立起IT时代和DT时代的连接。

在这样一个资本退潮的大背景下,Boss直聘赴美上市是具有非常明显的标志性意义的。理解Boss直聘赴美上市背后的深度逻辑,并且真正可以将这些经验复刻到新领域里,才能找到Boss直聘留给我们的宝贵财富。以此为开端,下一个Boss直聘才能在新的领域里诞生。

## 雷军、董明珠“申年轻人!职场上应该大胆提意见吗?”

在当下舆论传播速度极快的年代,每一个有话语权的名人所说的话,都在被放大。同时,他们的态度也在形成着主流意见。但颇为值得玩味的是,名人一般年纪较大且观点老旧,与年轻人的观点分歧越来越明显。名人总是以“长辈”的态度想给年轻人一些教导,可惜年轻人却越来越不愿接受。

就如在近日,雷军和董明珠似乎都在“怼”年轻人。雷军表示,“年轻人入职半年内不要提意见。”董明珠则提到,“年轻人找工作把钱放在第一位,这是不对的。”他们说这样的话,自然有自己的理由,也不无一定的道理。但年轻人却不买账了,纷纷对这两位大佬批评起来。一场舆论战,正在加速发酵。

年轻人在反抗,不想被灌鸡汤。说实话,雷军和董明珠有点“冤枉”。毕竟他们对年轻人也说了很多溢美之词,也看好年轻人在职场的表现。如,雷军在面向2021年度小米校招生的大规模集中培训上发布演讲,“未来十年,你们当中将出现独当一面的业务总经理、研发主管,和各个关键岗位的主心骨,甚至,我一直期待,是否有一天小米能出现30岁的集团高管。”董明珠则感慨,“未来是属于年轻人的。”

但是这些话,并不能抵消他们“怼”年轻人的观点。无论是雷军让年轻人入职半年内不要提意见,还是董明珠认为年轻人找工作把钱放在第一位是错误的,都在触动年轻

人的“逆鳞”。对于现在的年轻人来说,他们被灌了太多“鸡汤”,早就有了免疫力。对所谓的名人教导,几乎听不下去。

针对雷军的话,不少网友认为,这是因为企业主要让自己失去独立思考能力,只需做到机器人一样的“执行”。至于董明珠的观点,更让年轻人不满:自己要吃穿住行,又有老下有,没钱什么都干不了。老板只会反复强调情怀,却忽视年轻人为了生活疲于奔命。简单来说,年轻人认为那些名人、企业主、老板跟自己不是在同个战壕中,并不能换位思考从年轻人的角度去思考问题。

自我意识在觉醒,职场文化有望被革新。除了雷军、董明珠外,白岩松近段时间也在被年轻人口诛笔伐。白岩松在青年对话栏目《对白》中说到,“我们上一代比你们更不幸,你们的焦虑是幸福的烦恼。”他劝诫年轻人时,恰巧触碰了当代年轻人的雷区。

短短几分钟的讲话,白岩松在“房价”、“就业”、“婚恋”这三个当代年轻人最为苦恼的话题间一直说着风凉话。这让年轻人极为不满,认为白岩松没有亲身体会过年轻人“望楼兴叹”的无力、“福报加班”的无望、“相亲循环”的无奈,不能这样咄咄逼人。

说到底,雷军、董明珠、白岩松都是在用自己多年前的经验,来评判现代年轻人的生活。自上而下的观点灌输,忽略了年轻人的痛苦面。而年轻人的反抗也在说明,他们的



自我意识在觉醒。他们在争取自我的权利,而不是被“996”工作制、高房价等束缚。

随着年轻人的觉醒意识汇聚成川,首当其冲的就是加班横行的职场文化。职场并没有那么难,其实只要减少“内卷”,企业主不唯利是图,就能让年轻人喘一口气。职场文化被革新,或许将不再是难事。

拒绝思想榜样!年轻人强化批判性思维

太阳总是照常升起,年轻人的意见领袖却总是在不断更迭。时至今日,年轻人在不

断强化自己的批判性思维。对他们而言,主流渠道树立的思想榜样是不屑一顾的。通过批判性思维,年轻人知道哪些观点是正确的,哪些观点存在“雷区”。

换个角度看,年轻人其实也是渴望被理解、渴望获得安慰。因此,名人在发表针对年轻人的观点时,最好慎之又慎,能够真正设身处地去换位思考一下。多一点真诚,少一点套路,比什么都强。

(科技新发现 康斯坦丁/文)