



网络招聘行业处在风口浪尖

信息安全敲响警钟

随着企业服务的关注度持续走高,人力资源板块中的网络招聘赛道吸引了众多资本的目光。对于众多人才招聘平台而言,谁能抓住这个机遇,就能在激烈的竞争中脱颖而出。日前在美国纳斯达克上市的在线招聘平台 BOSS 直聘,造就了一个创业神话和资本市场上的天价估值。可上市不到一个月,被相关部门启动安全网络审查,再次将这家网络招聘龙头企业置于风口浪尖。

在谈论跳槽就像谈论吃饭一样的今天,在线招聘作为互联网渗透传统行业最早的领域之一,各种各样新的玩法迅速涌现,资本也毫不吝啬地投入重金,一场群雄逐鹿的“新战国”时代正悄然开启。

一个超万亿的蓝海市场

理论上,中国的招聘市场非常庞大。粗略测算一下就知道:中国的非农业就业人口约为 5.8 亿,人均可支配收入约 3 万元,而用人单位往往乐意支付求职者年薪的 15-25% 为招聘服务付费——由此可以得出 2.5 万亿元以上的庞大市场规模。即便这个数字过于乐观了,打一个对折,也仍然足以支撑 1 万亿元以上的市场。

在我国人口红利由数量向质量转变和经济调结构的过程中,人力资源服务行业所扮演的经济角色在变得越来越重要。据 CIC (灼识咨询) 预测,中国线上招聘市场规模将由 2020 年的 551 亿元增至 2025 年的 2234 亿元,年复合增长率为 32.3%。

“相比新的网络招聘公司,传统招聘公司的优势在于,随着时间积累,留存用户越来越多,通过规模化效应获得广告收入和企业客户付费收入。”拉勾网董事长许单单说,随着中国更具个性化的年轻求职用户越来越多,受制于商业模式,传统招聘网站的产品用户体验、效率都会遭遇很大挑战,两三年内或将遭遇发展危机。

猎聘网 CEO 戴科彬曾表示,目前整个网络招聘一年推广预算大约为 40 亿元—50 亿元规模,但在中高端招聘市场国内目前预算达到 400 亿元—500 亿元,

与竞争激烈的入门级招聘网站相比,面向中高端人士、提供定制化的招聘网站目前还有巨大发展空间。

天眼查数据显示,我国目前有近 4.6 万家招聘相关企业。近 10 年,注册量整体呈现上涨趋势,年均增速在 25% 左右。其中,2019 年新增超过 1.1 万家,为年注册最高。截至目前,今年新增注册 2600 余家。

行业面临信息安全挑战

6 月 11 日,BOSS 直聘正式登陆纳斯达克市场。上市首日,便创下 149 亿美元的交易额,中国互联网招聘行业迎来一家百亿美元市值的公司。上市无疑成为了 BOSS 直聘的高光时刻。可 7 月 5 日,国家网络安全审查办公室发布公告,对 BOSS 直聘启动安全网络审查,审查期间,其 App 停止新用户注册。其原因与信息安全有关。

企业在高速发展的同时,暴露出一些深层次的问题。今年“3·15”晚会上,BOSS 直聘因“个人信息泄露”问题被央视点名。更被传出暗藏情色招聘,要求应聘者提供性服务等。

事实上,面对不断涌现的新兴市场和移动化浪潮,在线招聘行业曾长期处于沉寂和低潮之中,但从 2014 年上半年开始,这个传统行业开始受到资本市场眷顾。

当年 4 月,猎聘网宣布获得 7000

万美元融资;6 月,智联招聘继前程无忧之后也成功赴美上市;8 月,定位于工作版微信的社交应用“脉脉”宣布获得 2000 万美元融资……

近年来,网络招聘企业融资热度高涨,2019 年成为融资热度大年,总融资金额超过 38 亿元。虽然 2020 年受疫情影响,融资事件相对较少,但整体融资金额仍超过 30 亿元。

网络招聘确实给求职者带来了实实在在的便利,但是 BOSS 直聘作为移动互联网时代在线求职平台的领军者,也让其掌握着大量的求职者信息。维护个人隐私信息和企业数据安全,是企业不能越过的底线。网信部门落下的这记重锤,为涉及相关业务的企业敲响了警钟。在资本加持下,企业理应探索更加稳定和更具安全性的发展模式。

如何打造良性的行业生态环境

统计数据显示,2020 年我国人力资源服务行业市场规模已达到 3694 亿元,而中高端人才访寻行业市场规模约 895.8 亿元。随着电商、直播行业的发展,激发了更多企业的参与热情,并且不断有新企业进入相关领域快速发展,这也为更多的求职者提供就业机会。

“上世纪 90 年代至今,原先三大招聘平台互联网招聘的模式基本没怎么改变过,产品过老。”华平投资合伙人丁毅如是说,以猎聘网和 BOSS 直聘为代表的新

秀们应运而生,以差异化打法,迅速在市场上为自己谋求到了一席之地。

招聘行业的核心其实就是效率,很多求职者为了能快速找到合适的工作,往往可能会海投简历,而企业收到大量无效的简历,需要逐一去甄别合适的人选,会导致效率极低,而当招聘行业能够提高企业与人才之间匹配的精确度后,对三方的效率都将能大大提升。

“网络招聘平台在互联网技术不断迭代与更新的基础上,一步步探索着人岗匹配的精准性与效率,但匹配度是否精准,效率是否有所提高?”重庆京渝省情和发展规划研究院首席研究员莫远明说,网络招聘平台需要打通人才入学、毕业、求职、培训、跳槽的全生命周期服务,形成产品服务闭环,方能大幅提高三方沟通效率。

他认为,为了保持未来长期可持续发展,网络招聘平台的竞争不再只是业务模式创新之争,而是需要构建包含产业链上游的用人单位、中游的猎头服务人员以及下游的求职者三大人群生态圈,与多方谋求共同发展,打造更加和谐、良性的行业生态环境。

此外,随着互联网与产业经济的深度融合,以及 5G 技术和创新的推动,在线招聘行业或将发生非接触式行业“质变”,“信息视频化,视频超高清化”将成为未来发展新方向之一。

据新华网

年轻人热衷考证,什么证书“含金量”高就考什么

盲目考证,垫脚石还是绊脚石

为了增加职场竞争力,不少年轻人将更多的时间和精力投入到考证中,甚至什么证书“含金量”高就考什么,也会出现缺少规划、盲目考证的问题。近日,记者通过问卷网(wenjuan.com),对 1515 名职场人进行的一项调查显示,96.3% 的受访者考过证,73.1% 的受访者建议要结合职业规划有针对性地考证。

受访者中,工龄 1 年及以下的占 10.3%,1—3 年的占 31.8%,3 年以上的占 57.9%。男性占 41.4%,女性占 58.6%。

96.3% 受访者考过证

郑云薇在某科研院所工作两年了,除了学生时代已经考取的大学生英语四六级证书,她还考了普通话证书,未来打算考驾照、营养师资格证等证书。

90 后冯琪佳目前读研究生二年级,她发现有不少同学早早加入考证大军中。“很多同学在大一时就开始考虑找工作的事情,生怕简历不好看,就准备实习、考证。我当时没想好是读研还是就业,但觉得不能落后,也跟着找实习、考证。现在想来有些证书和自己想从事的工作没有太大关系”。

冯琪佳说,目前已考了大学英语四六级、雅思、普通话证书、计算机等级证书和驾照,下一个目标是律师资格证。说起这些证书,冯琪佳表示有的是学校要求的,有的则是跟风,“还有的证书,应该算是职场入场券了,像律师资格证,我家里人考过,告诉我如果以后从事这个领域会有用”。

数据显示,96.3% 的受访者考过证,其中 66.9% 受访者有 1—3 个证书,29.4% 受访者有 4 个及以上证书。受访者考取更多的证书是通用类(70.0%),然后是职业资格类(61.3%)和能力认证类(43.6%)。

凌征在金融行业工作了 3 年,他不推崇“盲目考证”,只考了金融风险管理师证书,计划再考个特许金融分析师证书,“考证得有的放矢。我考的证书是和工作相关的,符合职业发展需求”。

冯琪佳感觉,目前身边同学热衷考证的证书,是比较实用、认可度也较高的通用技能类证书,“像有些职业资格类证书,如果能考下来,也能在一定程度上体现能力”。

调查中,70.3% 的受访者表示考证的主要依据是符合职业发展规划,57.7% 的受访者会考虑与自身专业背景相关,53.5% 的受访者会选择社会普遍认可的。

其他依据还有:与兴趣相关(39.7%)和就单位规定(37.4%)等。

73.1% 受访者建议结合职业规划有针对性地考证

郑云薇说,在考证的过程中,自己主要是通过自学来备考。她感觉在备考的过程中能力有所提升,但考完如果不复习、用不上,也会很快忘掉。

凌征介绍,自己考的证书是与工作密切相关的,也是该领域的资格证,认可度比较高,“算是比较能体现自己的能力水平”。

调查中,94.2% 的受访者觉得证书能体现自身的真实能力,其中 29.1% 受访者表示非常能。在工龄为 1—3 年的受访者中,认为考证能体现自己能力的比例更高(96.2%)。

“虽然说在工作中还是要靠实际能力。但就我们学生来说,现阶段考下一些证书,一方面可以获得心理上的安慰,另一方面

算是找到提升职业技能的抓手,实现比较具体的职业目标。”冯琪佳觉得,考证相对来说,是一种“时间短、见效快”的技能加分项,但如果与职业不对口,也会造成时间和精力上的浪费。

调查中,73.1% 的受访者认为要结合职业规划,有针对性地考证,68.9% 的受访者认为证书要重质量而非数量,48.8% 的受访者建议综合考虑时间和经济成本,避免盲目考证。

“贪多嚼不烂,最好是有针对性地考证。”郑云薇觉得职场年轻人考证要根据实际情况,综合考虑时间和经济成本。

“现在有一些营销号,会炮制贩卖焦虑的文章,年轻人看了后,生怕自己被淘汰,就加入到考证大军中。但仔细想想会发现,盲目考很多证,往往用不到。”凌征认为,职场年轻人在考证上,要按照自己的需要,有选择性地考证,不要盲目追求证书数量。

据新华网

