

“就业难”与“用工荒”并存，网络招聘行业何去何从？

——以智联招聘为例

原意婷 广西财经学院

摘要：根据 wind 数据，目前国内职业需求人数多于求职人数，但“就业难”与“用工荒”现象仍屡见不鲜。大众之所以越来越关注网络招聘，是因为其能够解决线下招聘存在的信息不对称、地域/空间/时间等限制、高额的招聘/求职成本、较低的招聘/求职效率等问题。从这个角度看，网络招聘对人才的快速、精准流动有着重要意义。本文以智联招聘为例，分析人才招聘与培养存在的问题，为促进网络招聘行业的健康发展建言献策。

关键词：就业难；用工荒；网络招聘；智联招聘

中图分类号：C915

文献标识码：A

文章编号：1001-828X(2018)018-0072-02

自 2013 年起，网络招聘行业进入瓶颈期，暴露出一系列问题。2016 年，网络招聘行业开启了新的逐利浪潮。前瞻产业研究院的数据显示，2012-2016 年，中国网络招聘市场规模从 22.8 亿元增长至 54.7 亿元，增幅约 140%。前程无忧和智联招聘仍然领跑行业，智联招聘仅次于前程无忧，占比 30.7%。从营收份额来看，网络招聘市场目前仍是双巨头的市场格局。^[1]

市场规模飙升的背后，却存在着传统网络招聘与新形势下多元化的招聘、应聘需求之间不可调和的矛盾。招聘信息爆炸、求职者盲目海投、工作需求没能明确匹配等，让传统模式越来越不适应新时代的需求。目前行业中最大的痛点即应聘方与招聘方的需求无法精准匹配，出现“就业难”与“用工荒”并存的现象。

一、“用工荒”

我国人才将长期处于短缺状态，持续出现“用工荒”的现象。因为我国总体经济稳定发展、产业结构调整、第三产业占比上升，企业对于劳动力的需求将持续增长，2016 年中国网络招聘行业雇主规模达到 428.2 万，增长率为 29.1%。但现阶段我国劳动人口规模减少，人口红利逐步消退，劳动力供给将呈现长期下降趋势，中国劳动力市场已从供过于求的状态进入供不应求的现状。^[2]企业招聘需求增长、招聘难度增加，企业对于高效招聘服务及产品的需求也将随之增长。

领英平台大数据显示：2016-2017 年，中国职场人的平均在职时间为 26 个月，这意味着职场人平均两年多就会选择跳槽。而 2014-2015 年这个数字为 34 个月。这说明我国人才流动较为频繁，因此企业对于人才招聘的需求也增加，进而推动网络招聘行业市场规模进一步增长。

HR 们在招人过程中有两大难题，首先是人才获取的效率低。每天在各大招聘网站和社交软件之间熟练切换，却发现常规渠道还是很难找到合适的候选人；其次是人才对接的精准度不够，而简历筛选的环节也很难标准化。种种原因，都极大降低了 HR 的招聘体验和工作效率。所以，HR 们理想中的网络招聘工具，首先在全网有足够的人才抓取能力，最好可以实时更新；其次能通过平台数据形成标签，过滤出最有可能适合的人选，提升面试效率。

二、“就业难”

2016 年中国网络招聘行业求职者规模达到 14449.5 万人，增长率为 12.1%，预计 2019 年突破 1.9 亿人。从整体趋势来看，本科以上学历的群体占比呈下降趋势，由 2009 年的 66.4% 下降至 2017 上半年的 57.4%，而低学历群体占比则呈现上升趋势。我国人力资源和社会保障部部长尹蔚民曾表示，所谓结构性矛盾就是招工难和就业难并存，而就业难主要是大学生就业难。这究竟是因为什么呢？

第一，教育资源、社会发展区域不平衡：随着高等教育大众化，大学生变得泛滥。但许多毕业生向往发达地区较大的发展回报，这些地区却竞争激烈；而在欠发达地区，存在着大量的岗位找不到合适的人才。

第二，大学生自身的问题：不合理的职业价值取向；自身综合素质不高，适应社会的能力差；缺乏对自己的清晰定位，择业缺乏目的性等。

第三，用人单位盲目设置各种条件：其中最主要的就是经验障碍，动辄要求求职者要有几年的工作经验；另外，有些用人单位盲目提高选才标准，存在重学历而轻视实践的倾向。

第四，高校在自身发展过程中存在问题：大学生所学专业不符合市场需求；部分高校对毕业生就业的工作缺乏系统性和科学性，在某种程度上还是脱离实际的泛泛而谈。

第五，社会壁垒：就业市场分割的现实加大了大学生就业的难度。近年来，毕业生自主择业已成主流，然而户籍、档案等一些因素仍然是大学生就业的绊脚石。

凡此种种，都加剧了“就业难”和“用工荒”的矛盾。无论是求职者、招聘者、中介平台、社会培养者或管理者，都应该反思并付诸行动，在解决该结构性矛盾上肩负一定的责任。

三、智联招聘在瓶颈期的探索

作为信息不对称时代里的“搬运工”，招聘网站充当了招聘者和应聘者之间收取佣金的信息掮客。智联招聘是做猎头起家的，以专业性为主，其主要盈利渠道为：网上招聘、报纸招聘、猎头服务和培训服务。

近两年来，智联招聘的财务状况保持着相对稳定的态势。从 2016Q1 至 2017Q2 财报，智联招聘总的营收状况大致保持增长。智联招聘 17 财年的网络招聘业务收入为 16.09 亿元，保持 23% 的增长，其他服务营收同比增长高达 30%，其主要原因是：

1. 独立雇主数及 ARPU 值的稳步上升；
2. 坚持拓展二三线城市及以下区域，拓展中小企业业务；
3. 持续推出新产品，提升多元化业务链和增值服务；
4. 为求职者提供专业职场测评和校园招聘服务；
5. 加大市场投入，引导用户加深与智联招聘的互动。

平稳中往往蕴含着巨大的危机，与同类竞争对手前程无忧相比，智联招聘的总营收、净利润都低于对方，同时也面临着垂直领域新晋对手的挑战。随着流量从 PC 端转向移动端，新的招聘产品正在抢夺智联招聘这一类产品的市场。因此，智联招聘的转型之路势在必行。

下接(第74页)

理模式,符合事业单位发展目标,更好更新管理理念,强化管理意识。首先,人力资源管理工作者应该提升自身的理论素养,丰富研究科学的先进的人力资源管理理论,提升管理水平。其次,强化激励制度管理意识,深刻认识到激励制度的优越性,更好的将激励制度应用到人员资源管理中,促进事业单位人力资源的创新和发展。再次,更具事业单位的具体情况,通过切实的分析实践,实地走访,制定出满足员工多方位需求的激励方式,对员工进行物质和精神层面的激励,更好的鼓励员工,促进员工的工作主动性和积极性的发挥,进行有效的激励制度实践。

(二) 建立完善的绩效考核体系

员工的积极性需要完善的绩效考核体系来促进,科学合理的绩效考核是人力资源管理工作的基础。首先,结合事业单位内部各个部门进行必要的考察,根据各个科室的实际情况进行规划,科学合理的制定出符合事业单位实际的绩效考核体系。其次,将人力资源的绩效考核指标更加细化,权重分配更加合理,对于考核项目以及考核标准更加全面和规范,通过明确的考核来评价出员工的综合指标,将员工的工作能力,工作态度,工作成效,道德品质等进行分析,实现考核指标和权重值可量化。再次,完善绩效考核工作流程,进行必要的监督管理,通过综合评定保证绩效考核的公平性,公开性,公正性。

(三) 采用多元化激励方式

事业单位的人力资源管理中的激励方式应采取多种激励方式相结合的制度。传统的单一激励方式愈发不适应社会人力资源管理,激励方式不再仅仅以为主,更加注重员工的多方面多层次的需求,现今倡导的激励方式除了薪资绩效激励方式之外,还有目标激励方式、职业发展激励方式和情感激励方式。因此,在事业单位的人力资源管理领导,不仅仅在物质上对员工进行必要的激励,在精神激励方面需更加注重员工的内心世界,致力于满足员工的内在需求。多种激励方式同时进行,更好的融入情感激励方式,增强员工的企业归属感,更有效的激发员工的工作潜能和工作热情。因此,多元化的激励方式能够多角度关怀员工,有效满足员工的多层次需求,更有利于全体员工上下一心,为单位的长足发展凝聚坚实力量。

参考文献:

[1] 葛江浩.关于事业单位人力资源管理中的激励机制分析[J].电子制作,2015(7).

[2] 郭丽丽.浅谈激励制度在事业单位人力资源管理中的应用[J].现代商业,2015(7).

[3] 姚为.对激励机制在事业单位人力资源管理中应用的探讨[J].才智,2014(28).

作者简介: 郝文丽(1986-),女,内蒙古达拉特旗人,本科,2008年毕业于山西农业大学园艺专业,中级经济师,主要从事人力资源管理工作。

上接(第72页)

2017年9月30日,智联招聘正式宣布完成所有私有化交易,从纽交所退市。退市后不再受制于股价波动的影响,对处于移动互联网转型时期的智联招聘而言,无疑是一个利好消息,智联招聘的决策能够将更多精力聚焦于企业自身发展战略。

然而,智联招聘在不断逐利的过程中,似乎明目张胆地牺牲了用户体验。从付费简历开始,到智能刷新、职位置顶,再到智联币的推出,智联招聘一直在为全面收费做准。但它为用户提供的价值却没有增加,仍存在不少突出问题,如广告过于冗杂、付费后的招聘效果更差、对招聘公司审查不足等。为了逐利牺牲用户体验,在任何时候都不是一个明智的选择。因此,既要顶住激烈的市场竞争,又要走出亏损的困境,智联招聘的未来任重道远。

四、网络招聘行业的明天

易观数据显示,预计到2020年,中国互联网招聘市场规模将达到94.5亿元人民币。^[1]在网络招聘行业不断洗牌、下沉的大背景下,网络招聘走向精准化、专业化和垂直化,更具有针对性,能满足招聘者和求职者的多元化需求。

智联招聘的CEO郭盛曾言:“为了在多变的经济环境和激烈竞争的市场中保持长期稳定的增长,我们将继续关注创新及再投资,提高研发能力,坚持采取差异化发展战略,为雇主和求职者打造更为坚实的中国领先职业发展平台。”

招聘是一个复杂的流程,而职位和人才就像两个圆圈,交叉重合的部分太少。如果只是披上互联网的元素,还依然延续着传统招聘的流程、服务模式,其实是毫无意义的。网络招聘行业可以在新兴技术、社交媒体、跨领域合作等方面做出一些新的尝试。

1. 应用云计算、AI等新兴技术:构建人工智能的推荐系统,根据详细的职位背景信息和企业操作记录,大幅度提升人才和职位

的匹配度;加强对招聘方的资质审核,节省人工验证环节,避免虚假信息干扰;

2. 社交媒体营销:聘请专业的宣传团队运营企业的社交媒体账户,紧跟时代热点,形成企业的运营风格,增加与用户的互动;进入各知识领域的圈层,加强对高质量人才的挖掘与服务;

3. 多领域跨界合作:在行业整合的基础上,与技能培训专业机构、义工志愿组织等行业外的领域合作,减少开展免费线下活动的成本,提高用户质量,增加盈利渠道;

4. 定期开展O2O活动:给予求职者免费培训或体验机会,从而在目标人群中获得更大的曝光度,树立生动的品牌形象;

5. 建立企业标识系统:使用统一的象征符号系统来塑造、保持或更新企业形象,并融入线下活动和线上宣传,优化企业的官网、APP、社交媒体等形象的设计。

2018年,我们处在一个重大的转折点上——以区块链技术为主导的科技革命已经率先应用在数字资产行业。不仅仅是新技术指数级、数字化和组合式的进步与变革,而是实现分布式节点互信社交网络及蕴含的经济社会制度颠覆式创新。每一天都可能发生新的颠覆,唯有不断更新迭代,紧跟时代的步伐,才能在未来走得更稳、更远。

参考文献:

[1] 艾瑞咨询.2017年中国网络招聘行业半年度报告[Z].2017(11):249-281.

[2] 华经咨询.中国网络招聘行业发展现状及市场需求研究报告[Z].2017.

[3] 陈涛.易观:中国互联网招聘市场趋势预测2017-2020[Z].2017.