



# 社交招聘时代, 五大趋势 改变未来



为一个职位选择合适的员工是一种挑战。面对大量的简历，人事部往往苦不堪言——即使有足够耐心看完每一份简历，但找到合适人才基本靠运气。

招聘本质上是一个预测问题。人才究竟会从哪个渠道看到企业的招聘信息？海外企业更多利用官网和邮箱获取候选人。而在中国，30%的企业候选人来自于第三方招聘平台，第二选择是人才推荐、校园招聘和招聘外包服务。

如今，微信、短视频、朋友圈等社交平台已经成为 HR 和猎头们的“人才资源池”，目前可以看到以下五大招聘趋势。

### 1. 微信成为企业人才获取的重要渠道

根据菁客 (ajinga.com) 今年 8 月发布的《2018 中国移动社交招聘趋势报告》(以下简称“报告”)显示：49% 的企业已拥有企业招聘微信公众，企业官方微信公众中，81% 拥有求职按钮与功能。

移动端技术的发展使得社交媒体嵌套功能更加完善。调查显示，72% 的企业求职者能在微信上直接申请开放职位。求职者可以通过企业微信公众号快速方便的浏览，查询企业开放职位并完成移动端申请与简历投递过程。结合 LBS 定位功能，可以快速帮助求职者迅速查找到离家更近的职位，研究表明，距离工作单位更近的员工离职率会更低。

在中国，微信已成为一个大型的、越来越重要的人才推荐渠道，但也

并不是唯一的渠道。微博在针对特定兴趣的人群方面非常有用，且微博每月拥有超过 4 亿的活跃用户，QQ 在针对中国年轻人群时非常重要，而 Facebook, WhatsApp, LinkedIn 等国际社交平台是众多海归人才的集中地。



## 2.短视频将成为双向沟通的热门工具

随着抖音、快手、秒拍等短视频的火热，平台聚集了大量的年轻人。短视频的广泛运用已经大大的影响到候选人的沟通模式以及学习方式。现

在的候选人期望可以通过他们惯用的方式来了解企业与职位，因此结合品牌和职位介绍的短视频，能够获得更多的流量传播。

此外，视频简历、视频面试也作为一种新的形式，在企业招聘中开始推广。报告称，92% 的企业认为视频简历是中度或高度有效的，41% 的企业已经或即将把视频引入招聘流程。

## 视频简历/面试



41% 的企业已经或将要引入视频到招聘流程中



92% 的企业认为视频简历是中度或高度有效



93% 的企业认为通过视频简历筛选候选人是中度或高度有效



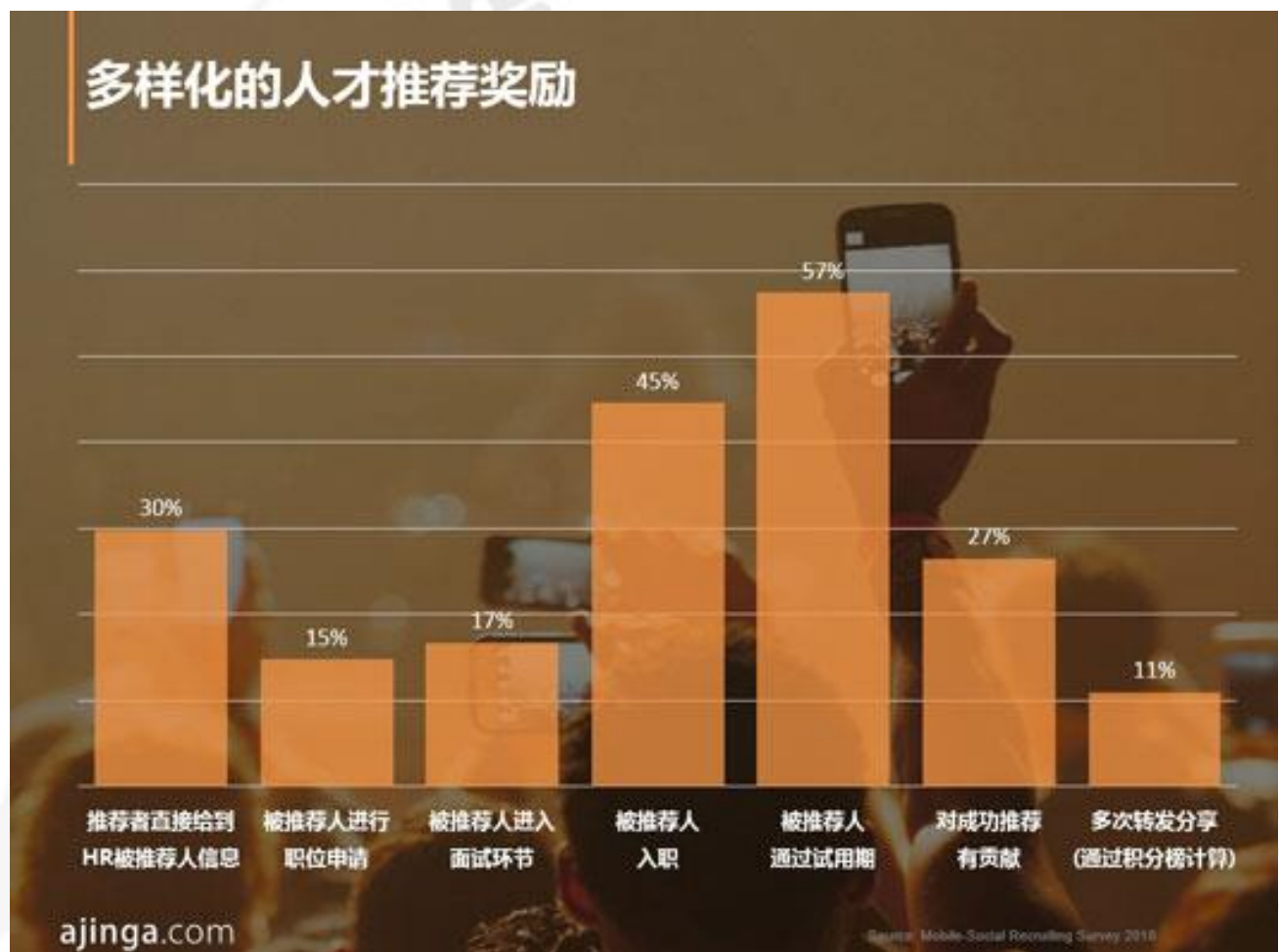
95% 的企业认为在线视频面试是中度或高度有效

### 3. 社交圈将成为人才推荐的集中地

新技术的发展让招聘与求职网络扩大到社交媒体范畴。社交圈人才推荐解决了以往员工关注度低、奖励缺乏吸引力、推荐标准不明确、推荐流

程繁琐耗时等痛点，在人才推荐质量和留存率具有明显的优势。

目前，在各类渠道中，通过社交圈的人才推荐在所有渠道中招聘数量排名第一，完成招聘的速度最快。移动支付的广泛应用也大大加速了社交媒体“人才推荐”计划。根据报告显示，72%的企业使用微信平台进行人才推荐，已有48%的企业使用非员工推荐奖励，39%的企业通过微信钱包支付人才推荐奖励。



#### 4.人工智能 (AI) 消除人才不匹配偏见

未来，人工智能可能是最客观、公正的面试官。AI 可以通过社交渠道的大数据，生成期望的行为数据集，进行求职者简历分析，匹配最适合的人才，消除人为偏见带来的企业人才不匹配的风险。

根据报告显示, 16% 的企业已将人工智能引入到招聘流程中, 85% 的企业相信 AI 能在未来 18 个月内, 将为企业招聘带来实际价值。据 Alexander Mann Solutions 《Bots don't Byte》白皮书显示, 大约 2/3 的 HR 反馈称, 人工智能(AI)和 机器人技术可以让招聘人员运用更多时间和招聘经理建立关系, 花更多时间沟通了解候选人。

如果企业想通过人工智能获得好的招聘结果, 一切需要从搜集高质量的数据开始。这包括招聘经理的满意度分数, 面试结果, 试用期反馈, 绩效考评分数, 互动性数据, 留任率等, 通过数据来培训人工智能机器人, 提高匹配的精准度。

**预览已结束，完整报告链接和二维码如下：**

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1\\_32108](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_32108)

