

# “超职季”招聘行业报告 技术篇

2020年7月

# 科技革新—科技进步驱动招聘行业变革

## 科技的进步深刻地影响着招聘行业的发展，驱动招聘行业运作模式的迭代变革

- 招聘行业从传统招聘时代进入到智能招聘时代，不再是过去那样按部就班，创意与创新以及使用数字化工具正成为招聘工作中不可或缺的部分
- 技术正深刻地改变着社会的方方面面，企业招聘同样如此。在云计算、社交媒体和移动互联网的交织下，让更多人拥有公平的求职机会，也提升了招聘行业的运营效率



### 传统招聘时代 (2000年之前)

以线下的招聘会和传统的报纸、电视等媒体作为招聘活动的主要载体，岗位和人才相对比较同质化，细分不明显

### 网络招聘时代 (2000~2010年)

网络成了展示岗位和人才简历的主要平台，招聘门户网站的同质化竞争非常激烈

### 移动招聘时代 (2010~2020年)

智能手机的普及让互联网向移动端普及，多种新媒体平台的兴起让找工作不仅仅局限在招聘垂直门户

### 智能招聘时代 (2020年之后)

新的大数据和人工智能技术大大简化了招聘者繁琐的事务性工作，提高了招聘的效率，对人才数据的挖掘达到了前所未有的深度

#### 公平

- 降低网络招聘门槛，让更多人拥有公平的求职机会



#### 效率

- 移动端的灵活性能让找工作成为一件更简单的事情

资料来源：极光研究院自主研究

# 行业变革——高效招工用工，招聘效率质量双提升

技术进步与招聘行业发展成相互促进、螺旋上升状态

## A 对招聘平台来说

做平台不再只是对流量和用户的聚合，更需要不断用新技术优化供需匹配效率，不断深度分析人才，不断为客户提供全面的功能和服务



- **云计算**：高效匹配雇主和求职者，提升信息化和自动化能力
- **视频/直播技术**：为招聘双方提供更为灵活的招工方式
- **社交平台**：为求职者提供沟通交流、展示自我的空间

## B 对用人企业来说

选人才不再是HR等单一部门的事务性工作，需要优化招聘人员结构，纳入更多的新媒体人才和数据挖掘人才，技术和创意将发挥重要作用



- **大数据与人工智能**：招聘工作团队加入数据分析人员，数据挖掘环节工作重要性凸显
- **直播技术**：雇主需加入媒体运营人才，应对技术和传播拓展所遇到的问题

## C 对求职者来说

找工作更需要根据自身特点，利用新的技术工具和媒体渠道，全方位展示自己，同时要注意保护自身的信用和数据

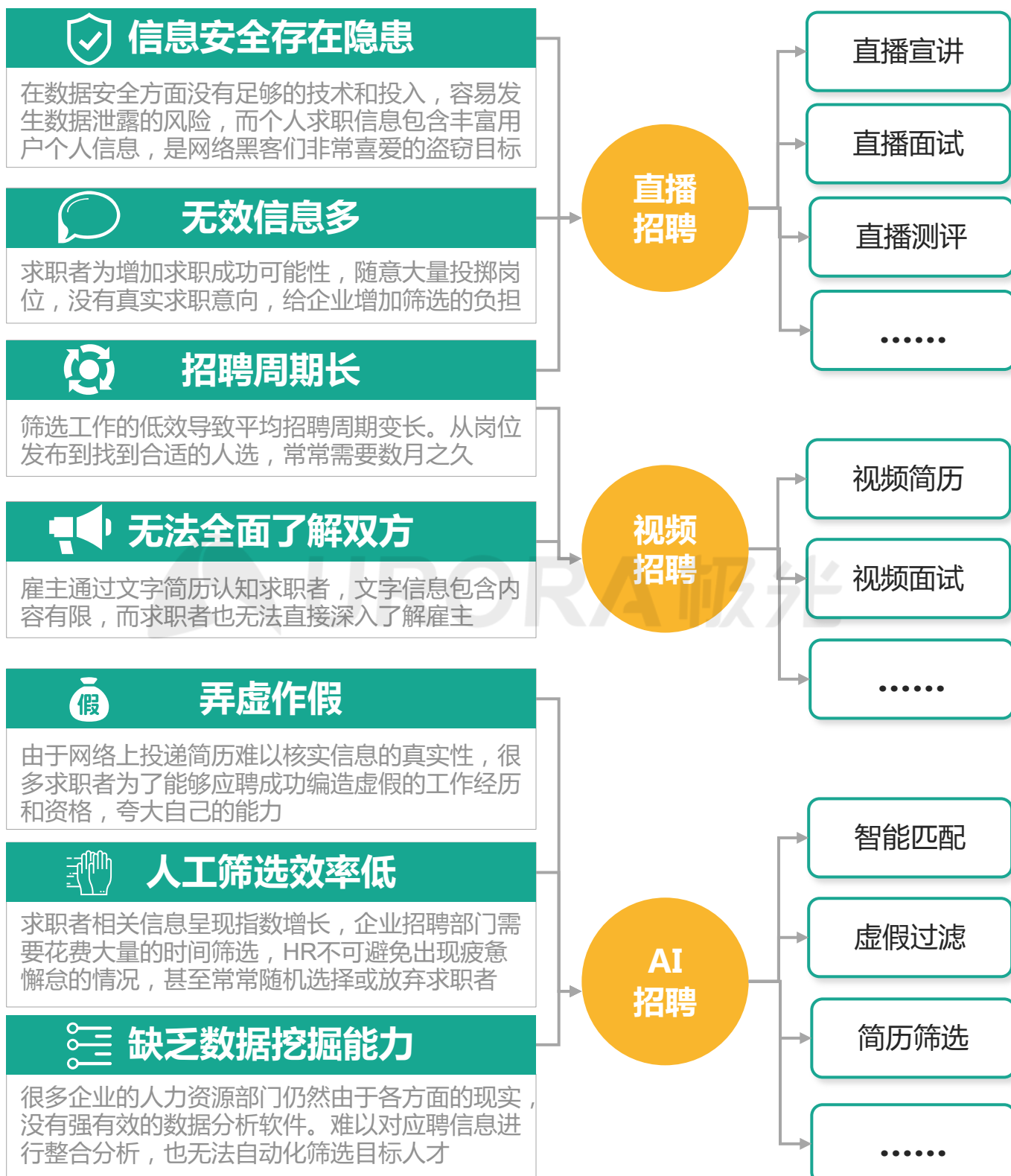


- **社交/媒体平台**：利用媒体平台充分展示自我特征，全方位佐证个人能力
- **移动招聘**：及时充分获取求职信息，选择适合岗位

资料来源：极光研究院自主研究

# 行业痛点使多项技术快速普及

招聘岗位数量的激增和细分化以及行业数据化困境，推动直播、视频、AI三大技术在招聘行业快速普及应用



资料来源：极光研究院自主研究

# AI+招聘 — AI+招聘智能筛选简历，优化招聘流程

58同城招聘研究院数据显示，AI+招聘已逐步推广，基于大数据的AI技术优化招聘流程，很大程度解决招聘工作面临的规模化和专业化难题

## 近两个月企业招聘采用AI面试情况（来源：58同城招聘研究院）



### 大数据

数据访问

数据存储

数据采集

### AI技术

AI技术

自然语言处理 | 数据清洗 | 数据挖掘 | 知识图谱 | 机器视觉 | 机器学习

AI框架

Numpy | ScikitLearn | Pandas | TensorFlow | Caffe | Keras | Torch

AI算法

决策树 | 粒子群算法 | 随机森林算法 | 逻辑回归 | SVM | 遗传算法 ...

基础算法

高等数学 | 概率统计分析 | 数值分析 | 逻辑学 | 信息学 | 神经网络 ...

### 招聘问题

简历筛选

虚假过滤

智能匹配

## 传统招聘流程

岗位发布



初面



确定入职



简历筛选

复试

## AI优化的招聘流程

岗位发布



从人才库中挖掘出符合要求的简历

面试/在线沟通



基于大数据背景调查，通过AI定岗定薪

确定入职



# 视频招聘 — 远程无障碍交流使招聘更便捷

58同城招聘研究院数据显示，受疫情影响视频面试需求增长明显，视频招聘已成趋势

- 视频招聘以互联网通讯系统为基础，利用多媒体技术和远程视频传输技术为企业提供优质人才资源服务。求职者可以利用视频制作简历，求职招聘双方可以进行面对面的语音即时交流，远程完成招聘过程
- 受疫情影响，春季招聘视频面试需求增长明显，相比于去年同期3月，今年采用视频面试的企业数量同比增长了41.45倍，视频面试招聘岗位数同比增长了309.78倍

## 近两年春季招聘采用视频面试情况 (来源：58同城招聘研究院)

采用视频面试的企业量



采用视频面试的招聘岗位数 (条)



### A 视频面试

面对面实时交流，降低差旅费，无限接近应聘者，打破时空界限，高效率挖掘人才

### B 视频简历



形象化的了解求职者



可以将第三方的评价加入进去，更为真实



展示创意和拍摄能力



节省解读简历时间



技术门槛相对较高

# 直播招聘——通过话题性和透明性实现公平选拔

有利于雇主品牌宣传，且实现雇主和求职者双方实时互动，透明化招聘过程，提升公平性

- 所谓“直播+招聘”（简称直播招聘）即基于特定的直播平台，将招聘环节直播化，招聘企业和应聘者双向互动，近距离接触、了解，实时交流，以提高双方匹配的效率
- 58超职季电竞招聘引入“直播”形式，一方面以其灵活形式提高招聘的曝光度，提升雇主品牌价值宣传，另一方面电竞活动互动性强，直截了当筛选识别优秀人才，以透明性增强其公平性



## 功能丰富

整合直播交流、邮件发送、在线做题答疑等功能，实现从品牌宣传、招聘，到简历投递、笔试面试考核的一体化服务



## 高效灵活

将基层员工招聘从线下全部转移到线上，避免传统招聘“赶场”现象，有利于招聘双方深入了解



## 场景轻松

营造轻松自由的招聘环境，有效缓解传统招聘紧张氛围。应聘者畏惧心理较少，有利于个人能力的充分展现

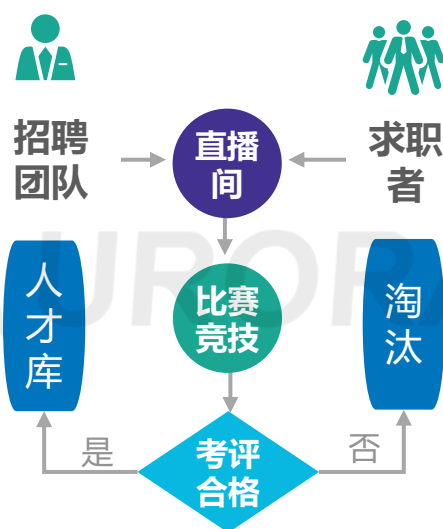


## 信息安全

少数企业利用或贩卖应聘者的个人信息，直播招聘企业采用实名认证，有效规避了个人信息泄露风险



## 58同城超职季电竞直播招聘



- **事件**：58同城与王者荣耀的知名俱乐部“AG超玩会”进行专场直播招聘活动，招募优秀电竞人才
- **优势**：曝光度大，互动性强，招聘标准更为透明化，形成吸引年轻用户关注的强大“磁石效应”

资料来源：极光研究院自主研究

# 求职者对技术感知—广泛使用，求职体验提升

大多求职者经历过新技术在招聘过程中的应用，同时享受新技术所带来的高效便捷的求职体验

- 极光调研数据显示，求职者基本都体验过招聘新技术，特别是超过一半的求职者体验过直播技术和社交网络技术，新技术已逐步成为求职者不可或缺的求职利器
- 求职者之所以会青睐招聘新技术，主要的原因在于新技术对求职体验的优化，无论从求职成本控制角度还是从求职成功率角度，相比于传统招聘方式，体验上均有显著性提升

## 求职者经历过的招聘技术



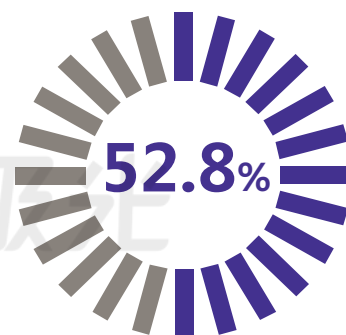
### 视频技术

（如视频面试、制造视频简历、企业招聘视频宣传）



### 直播技术

（如企业直播宣讲会、求职直播间、利用直聘了解招聘信息）



### 社交网络技术

（如利用脉脉、微信等社交平台扩展人脉、获取或发布求职信息）



求职者如何看待新技术在招聘的应用？



初中毕业求职者



大专求职者



本科求职者

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\\_22040](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_22040)

