企业“云”端招聘　学生“宅”家求职

“云招聘”让职等你来

叶晓楠　朱润华

摆正摄像头，化上淡妆，挑好背景墙，穿上西装……5月7日下午2时，郝韵与屏幕前的5个面试官正式“见面”，第一次体验“视频群面”。

郝韵是北京某高校2020届的毕业生。往年此时，众多应届毕业生和社会求职者正频频往返于各大招聘会，投递简历、参加笔试和面试。今年，为防控疫情，各类招聘会纷纷改为线上，“云招聘”成了今年最热门的求职新模式。

不论对求职者还是用人单位而言，“云招聘”都是一种新鲜体验。那么，“云招聘”究竟如何进行？其实际效果如何？未来发展将面临什么样的趋势？

流程更简便
面试签约在“云”上

李翔是武汉某高校的应届毕业生，他的“云招聘”之旅，从2月底开启。

2月下旬，李翔正为毕业论文、实习实践和找工作发愁，“担心因为疫情影响，不能顺利找到工作”。这时，学院的就业群里，辅导员发来一条消息：“就业指导与服务中心联合智联招聘，将于3月6日上午9时开展空中双选会。学生在注册报名、填写简历之后，即可浏览企业招聘信息，并进行简历投递”。

看到双选会中有自己心仪的企业，李翔立即进行了报名。令李翔惊喜的是，“在软件里输入自己的专业和感兴趣的行业，软件就会自动推送相关的企业信息”。

“我对跟建筑有关的公司感兴趣，软件就帮我筛选了中建三局、中建七局、中建八局和中交二航等公司给我，”李翔说，“报名之后，我当时就把简历上传给了这几家企业。之后，这些公司大部分都联系我参加了面试。”

“云面试”是“云双选”之外，“云招聘”的又一核心要素，将传统现场面试变为云端，通过电话、视频实现求职者与招聘方“隔空对话”。

3月9日下午两点半，李翔穿了一件样式简单的毛衣，再套上一层棉袄，在武汉的家里安静地坐下来。此时，QQ视频的提醒铃声应时响起，李翔举起手机，用手指划过屏幕，开始他的第七场视频面试。

“请你做一个简单的自我介绍。”面试官在屏幕那端发问。李翔拿出自己事先在纸上梳理好的思路，整了整衣领，给出了回答。此后，在大约1小时时间里，李翔与面试官分别交流了公司情况、招聘职位具体信息、职业生涯规划、专业知识与技能、个人性格优缺点以及公司薪酬待遇等信息。

因为前期积累了一些经验，这次面试时，他已经“轻车熟路，比较轻松”，面试结束后约3天，李翔收到了公司HR（人事部门）发来的消息：“面试通过了！”

于是，李翔的“云招聘”走到了最后一关：“云签约”。HR在就业系统上发起邀约，李翔点击“同意”，便完成了初步的就业协议签订。一键签约系统让求职者和企业方均节约了时间成本，李翔满意地评价：“还挺快的，效率很高。”至此，李翔的求职之旅在云端圆满完成。

稳招聘，保就业。近期，各地各高校使出浑身解数，帮助2020年的应届毕业生顺利就业，李翔只是其中一个缩影。

3月，人社部会同有关方面启动了“职等你来 就业同行”的百日千万网络招聘专项行动，通过搭建全国统一、多方联动的网络招聘平台，集中开展线上招聘活动。行动专门设立了群体招聘专区、重点区域专区和特色行业专区。常设高校毕业生、农民工、城镇失业人员、贫困劳动力以及京津冀、长三角、粤港澳大湾区等招聘专场。

今年春季学期开学初，北京大学正式上线了空中宣讲会和在线双选会系统，截至4月23日，已举办7场线上双选会，平均每个场次有近200家企业参加，还举办了超过55场“空中宣讲会”。

“根据调研，学生反馈良好。”北京大学学生就业指导服务中心副主任张勇告诉本报，截至4月16日，通过线上双选会，北大学生共计投递简历12000份，使用视频面试功能3500余人次。此外，自2月17日至4月16日，北大就业中心通过就业信息网、北大就业微信公众号发布用人单位信息3800余条。

求贤若渴的企业还不断尝试“云招聘”的新花样。4月10日下午，广州市黄埔区、广州开发区推出全国首场针对生物医药行业的专场“云招聘”活动。当天直播一开场，参会企业负责人纷纷变身“招才主播”，通过PPT演示、宣传片播放，带领线上求职者“参观”企业环境，详细介绍岗位需求、薪资福利待遇、发展前景等信息。5月3日，2020广州黄埔“国企铁军”“云招聘”专场活动启动，参加企业包括黄埔区、广州开发区9家区属一级国有企业和28家下属各级全资企业、控股企业，征集和遴选76个招聘岗位，招聘人数近200人。

“比起传统招聘，线上招聘整个流程简便，而且因为用手机视频的方式进行面试，感觉比线下形式更轻松，整个招聘期间基本没有遇到太大困难。”李翔说。

4月16日，北京交通大学就业指导中心的老师为湖北籍博士毕业生讲解招聘情况。　贾　宁摄（人民视觉）

3月22日下午，江西省南昌市高新区智慧101大厦，企业人力资源主管化身“女主播”，在线招聘。　喻云亮摄（人民视觉）

4月2日，位于河北省秦皇岛市海港区金梦海湾片区的中瑞设计港内，园区入驻企业工作人员使用网络平台直播发布招聘信息。　曹建雄摄（人民视觉）

数据更详实
破解求职三大难关

怎么奔赴各大招聘会现场？如何找到适合自己的岗位？想要与企业进一步沟通怎么办？

每当求职时，许多人都要经历这样的“灵魂三问”，今年也不例外。不过，在“大数据+云”的助推下，这三个难题有了新的解决办法。

早在2月底，教育部大学生就业网便会同各地毕业生就业网，联合前程无忧、智联招聘、BOSS直聘、中华英才网和猎聘网开展2020届高校毕业生全国网络联合招聘——24365校园招聘服务活动，为高校毕业生提供每天24小时全年365天的网上校园招聘服务。

相较于线下的专场招聘会，“云招聘”不受时间约束，求职者随时可以点击进入自己感兴趣的招聘专场，通过扫描二维码或平台通道直接投递简历。部分企业的宣讲会还有回放功能，求职者可以更轻松地获知企业信息。

“线上招聘会给予了求职者更多选择，”武汉大学就业指导中心副主任刘文彬向本报介绍说，“往年的招聘高峰期，一个下午或晚上会有六七家企业进入校园宣讲，求职者难免分身乏术，但是在网络上，兼顾多场宣讲会、招聘会完全不是问题。”

除了时间限制，传统招聘会上，如何在近千家企业中寻找到合适岗位，也是令求职者头疼的难题。而今，“云招聘”的“大数据”提供了解答。

正如李翔称“软件会自动推送相关的企业信息”，参与协办了多项“云招聘”活动的北京淘友天下科技发展有限公司（脉脉）总编辑刘日介绍说：“‘云招聘’可以通过技术手段来展示‘千人千面’，招聘平台可以根据用户简历进行标签管理，实现人才分层与分组，并匹配到适合的岗位。”

“云招聘”中，组织方可以通过建立大数据平台，清晰地了解行业内企业需求的情况和不同年龄、不同阶段求职者对于求职的需求。通过大数据，系统能将用人单位填写的岗位描述和求职信息科学分析筛选匹配，“不仅能让求职者提前了解适合自己的公司，也能让企业通过动态人才库了解求职者的职场身份，更好地解决两端信息不对称的问题，提高求职招聘的精准度和成功率。”刘日说。

刘日举了个例子：国内一家工具型软件企业的HR会在每天上午10时搜索目标候选人，使用“目标公司、职位、技能”等作为关键标签进行组合筛选，通过“新活跃”进行排序，将候选人分为不同层次，以不同方式触达。最终，这家企业的电话接通率达到72%以上。

面对“云招聘”，一些求职者提出“不像面对面的交谈”“缺乏真实感”等疑虑，也有诸如“由于缺少肢体语言和精神面貌的展示，用人单位与学生无法进行更加深入的互动交流”的疑问。那么，“云招聘”如何破局“互动感差”的难题呢？

“优化双选会功能模块，使之更完善更人性化。”张勇认为，面对线上无法深入互动的问题，可以通过软件功能的完善来改善面试体验。

张勇举例说，线上双选会进行过程中，互动可以通过发送文字、弹幕、连麦的形式进行提问和咨询；此外，北京大学推出“敲门行动”，由辅导员专责对接用人单位和意向就业学生，以微信群的形式，在宣讲会后继续答疑，进一步增进交流。

场景更丰富
“云招聘”有更大空间

“未来，网络面试将成为一个更为常见的面试形式。”刘文彬分析，突如其来的疫情客观上倒逼企业将招聘搬向云端，“企业与个人都需要适应这个新趋势，做足准备。”

对于求职者而言，“云招聘”无须求职者抵达现场，节约了不少时间成本、交通成本和面试成本。对于用人单位而言，“云招聘”可以降低管理成本，具有信息集中整理和处理的功能，具有极大潜力。

江苏省委党校教授袁志田分析认为：“随着‘云招聘’日趋广泛的使用，更多数据资源也将呈现在云端，给企业在信息鉴别、核实以及给求职者利用信息扩大择业面等方面带来便利。”

当然，目前，“云招聘”还有一些技术上的痛点亟待解决。例如，延时卡顿、弱网状态下通话不流畅、笔试面试场景不够丰富等。

“‘云招聘’系统将会进一步优化升级，”来也科技公司的负责人表示，一方面平台将会记录员工从面试、入职到年终考核等各项信息，实现人才一体化高效管理，另一方面，平台可以对招聘绩效进行实时分析，招聘完成度、简历转化率都能帮助HR自动生成。

张勇认为，对于线上双选会的技术优势需要辩证看待。目前，聚焦线上双选会更加精准的目标，北大就业中心将针对学生需求定向邀请用人单位，同时优化双选会功能模块，使之更加完善和好用。

在使用体验方面，来也科技公司表示，将通过技术方式，在视频基础上加上代码编辑平台、多人面试等场景，以便面试官进一步考察求职者的素质。

当前，除视频面试外，还出现了AI面试和VR面试的尝试。在AI面试中，面试官由人变成了AI机器人，AI机器人可以对面试者的语气、用词和面部表情进行初步评估和自动分析。

南京财经大学教授张为付认为，从长期看，线上服务、线上云办公和云平台合作研发将成为趋势之一。

对此，已经求职成功的李翔说，“我们同学自身也要积极行动起来，相信自己的能力，相信自己的学校，要勇于尝试，在创新中开创未来。”

创新茶座

「云招聘」助力保就业

叶晓楠

就业是民生之本，一头连着老百姓的“饭碗”，一头连着经济社会发展。无论是“六稳”还是“六保”，就业都放在首位，足见其重要性。在求职链条中，招聘是重要一环。在疫情防控中，尽管现场招聘会大多不能举办，但“云招聘”“云面试”等新型招聘场景，正在为劳动力供需带来新动能。

“云招聘”，顾名思义，就是通过在线的云应用来管理企业招聘需求计划，职位发布与管理，候选人申请，候选人面试，测试，评价和聘用等一些招聘管理活动。

“云招聘”是就业服务的创新。传统的招聘会搬到了网上，用人单位与求职者在线对接，网上面试、签约、报到一条龙，既避免了疫情传播的风险，又提高了招聘效率，有助于解决防疫期间的招聘难题，助力复工复产稳步推进。相较于传统招聘方式，对企业来说，“云招聘”拓宽了用人单位选人的范围，企业人事部门还能走进直播间，和求职者即时互动，赋予招聘行为更多的衍生形态；对于求职者而言，应聘也变得更加便利，不用东奔西走，不用排队等候，各项成本更低。因此，“云招聘”打造了高效、便捷的就业服务，双方都能节省成本，有助于破解“引才难”“求职难”的两难困境，让人才和用人单位及时“见上面”“牵上手”。

“云招聘”正在磨合中扩大应用面。当线下招聘会被迫暂停时，“云招聘”不论是对企业还是求职者而言，都既是新机会，也是新挑战。毕竟“云招聘”跟线下招聘差别很大，各方都需要尽快适应在线模式。求职者需要学会在线上展示个人形象、能力，用人单位则需要通过更多方式的辅助，增加对候选人的全面了解，并帮助求职者更好地了解企业文化，提升匹配效率，这些都需要经过反复磨合。当下，经过一段时间的应用，招聘单位和求职者对“云招聘”的适应度正在不断提升，新招聘方式运用的深度和广度正在不断拓展。

从长远来看，“云招聘”有助于就业服务的迭代升级。“云招聘”和在线办公、网络教育、线上服务等一样，都是在疫情防控期间，各方在“无接触”模式下对线上服务做出的新探索。这些新服务、新探索能不能走得更远？云端的优势，能不能转化为现实的长期优势？事实上，在互联网时代，“云招聘”的出现和扩大应用，有助于人力资源管理、大数据技术和计算机技术实现深度融合，促使就业互联网化的提速。随着5G、AI等技术的发展，“云招聘”会更具现场感，而对于企业和求职者而言又有方便、成本低等好处，“云招聘”这一求职模式，有可能在人力资源市场上热度不减。

未来，要想让“云招聘”更好地惠利各方，“云思维”不可或缺。招聘单位要顺应“云”形势，恪守诚信招聘底线；求职者既要适应“云招聘”形式，又应在践行诚信的同时保持警惕，谨防被骗；招聘平台应依法依规，对招聘信息做好实时监测筛查；监管部门则应持续规范“云招聘”行为，以更好地满足社会就业需要。总之，各方都应持续规范“云招聘”，将之与多种形式的招聘活动有机结合起来，为就业服务提供更多的创新支持。