

三年交付规模升至百万 58魔方深度赋能招聘服务

大约一周前,58同城宣布收购魔方微猎。一次关于平台招聘服务升级、流量转化升级的计划已经正式铺开,而参与者都满怀期待、充满信心。

58同城CEO姚劲波认为,这次标志着58同城的招聘业务正式从流量信息服务深入到招聘解决方案服务。

被并购后的魔方微猎,更名为58魔方。58魔方CEO郝耘琦介绍了这次合作的发展目标:“三年时间,我们的交付规模将从10万人提升至100万人的量级,在全国建设100个城市服务网点,以技术、服务、平台等优势助力人力资源行业发展。”

一拍即合 数月谋划出数年发展蓝图

郝耘琦评价这次合作沟通状态为一拍即合:“我们前后接触几个月的时间,整体的沟通非常顺利,沟通的大部分时间用在了业务后期规划上。”

与此同时,郝耘琦亦坦言,在被并购之前,58魔方(原魔方微猎)对流量资源渴望度非常高:58同城整体对58魔方的赋能是全面的,流量非常重要,58同城的流量完全打破58魔方原有资源池的边界,这样对整体交付便有了基础”。接下来,58同城还将在品牌、资金等多维度对58魔方进行支持。

有了58同城的多维度支持,58魔方则要放手做业务。据悉,58魔方在五年的时间里将招聘的各个环节、机制实现标准化,以58同城为平台,58魔方可以将标准化的业务模式在全国进行复制,给越来越多的企业提供更便捷、高效的服务。

例如,爱回收在全国数十个城市开设网点,需要快速招募数百名地推人员,人员雇佣周期为一年。爱回收面临着如何快速组建团队、在没有分公司的情况下如何解决社保等



问题。在此合作中,58魔方利用交付能力、灵活用工的解决方案以及全国服务网点,定制化解决爱回收需求。

一拍即合的合作向来是双方共赢。58魔方的交付体量将实现由十万到百万的跨越增长。交付能力方面,郝耘琦介绍道:“全国各分公司的交付能力的复制,58魔方拥有一套300多万行代码的系统,把各地区的人员和各分公司的人员从流量端到加工分成了28个环节,当中人工不可替代的有6个,其他是通过后台的数据、计算、标签的比对或者自动化互动和在线文字online的沟通来替代人员去做,基本上一个交付人员可以服务8000-2万个求职者”。

58同城也将进行一次踏实的落地。通过本次并购,58同城的招聘客户群以及整体平台流量,将与58魔方在招聘市场的深度下沉服务充分结合,未来将加大在招聘交付上的投入。

一直以来,招聘是58同城的主力业务,58同城并购58魔方是将自身流量得到更高效的转化,让自身的口碑、质量成为人力交付能

力的标杆企业。值得注意的是,姚劲波早已在今年初官宣,58同城将从流量收入为主的时代迈进服务收入为主的时代。这也可以看出,58同城决心从流量到下沉做服务的决心。

模式更迭 招聘化“被动”为“主动”

58魔方作为招聘行业内提供更加细化化服务的企业,业务模式也愈加高效。

举例对比,传统招聘模式中HR联系100个人后,可能有10个人答应来现场参加面试。加之基层服务岗位爽约率较高,实际入职人数很少,整个招聘过程时间长、效率低。相比之下,58魔方将沟通过程“简单化”。

郝耘琦进一步解释称,当一个企业发布用工需求后,平台的项目经理会与招聘企业进行沟通,并将结构优化后的招聘信息录入到58魔方系统内。58魔方上的招聘信息不止是岗位职责和用工要求的组合,还会细致到企业日常的加班情况、日常工作氛围、直属领

导等详细的信息情况,而这些信息都会直接影响一位求职者是否会接受面试甚至入驻。

接下来,58魔方系统会根据存量简历的特点标签与岗位进行匹配,企业与求职者之间将会产生互动渠道,这省去了很多机械化的无效操作。而且,系统也会代替企业HR做面试排期表、人员签到、面试反馈、发送offer等工作。而这整个流程中的每一环节都具有积累性,形成的招聘信息更具可信力。

郝耘琦也提到,希望58魔方可以做好招聘数据留存并形成行业评价:“我希望我们可以做到这一点,这也是一件长线的事情。”

除了为客户企业提供高效的体验,58魔方对待求职者也有着深深的羁绊。据悉,求职者在遇到58魔方后会有有一次身份的转变,求职者会成为58魔方本身的员工,再被派驻到合作企业就职。

在这一层又一层的高效沟通中,58魔方也有着自己的难处,那就是行业“标准化”。郝耘琦认为,做服务行业最难的是标准化,而最有价值的也正是标准化。对外,58魔方在尝试将不同的沟通场景标准化,对内,58魔方努力做到服务流程化、流程模板化、模板系统化、系统数据化、数据资产化。例如,每当企业发放一个Offer,从这个Offer到限定这个人员入职,不同的Offer不同的岗位限定方式有三次,有五次的,跟进时间也各不相同,58魔方要将这个跟进过程标准化,并通过把标准化的东西写成代码尽可能替代人员进行操作。这需要一个持续摸索贴身式的跟进才能开发这样的流程,这样的服务是科技不能替代的,需要有深入的接触才能将服务做到标准化,并提高系统的应用、运营效率。

此消彼长 招聘红利多重显现

在疫情防控常态化的背景下,招聘市场

新的增长点显现。即在招聘需求下滑的情况下,各个机构、企业的外包灵活用工收入上升,某种程度上,数量需求与灵活用工的数据升降成反比。

郝耘琦认为,在人口红利消失、疫情防控情况下,企业对运营成本更加敏感,对全职雇佣人员支付的成本也变高,这种情况下,灵活用工的诉求就会出现。

全球四大人力资源公司财报,他们的核心业务都是人员配置业务,正是国内常说的灵活用工、外包类各业务。这些公司能实现长久发展主要是人口红利渐失的情况下,通过用工模式调整帮助减轻人力负担,随着人力成本确实持续上升,行业进入井喷期。

“现在,国内招聘市场进入一个全面认知阶段,之前灵活用工是大家不太会考虑的事情。”招聘行业的竞争力,尤其是灵活用工市场,需要有良好的团队支撑,组建团队寻求扩张,现在正是发展的机遇。

另外,随着国内人口结构的变化,平台也要随之作出改变、升级。郝耘琦分析,国内服务行业的用工成本明显上升,用工紧张程度也会提升。尤其,人数基数相对较多、工作内容可替代性强的员工会逐渐以“灵活用工”的形式出现。目前,国内灵活用工数字与国外相比存在较大差距,差距主要在于国内企业尚不能给出企业专业的解决方案。方案是整个业务场景下,就客户业务场景共性问题汇集在某一个具体的岗位解决方案,这也是58魔方在努力尝试做到并优化的一环。

“五到十年左右时间,在人力资源服务外包的灵工大市场上,国内应该可以出十几二十家上市公司。像十年前云服务市场,行业企业越来越关注某一个垂直领域。”郝耘琦认为。

而国内与国际在灵活用工市场的数据差异也意味着平台可以挖掘出更多的机遇。



必美地板
欧洲原装进口地板

网易新闻 家居

让世界看见
中国幸福家

2020年幸福家室内设计大赛



大赛火热海选
扫码直通报名专题



唐忠汉

远恒设计设计总监
网易新闻 家居

MARCO PIVA

意大利三大著名室内设计师之一

孟也

著名设计师
孟也空间创意设计事务所
设计总监
网易新闻 家居

赛制升级 高能来袭 设计训练营 大咖公开课

发掘中国设计新势力