

# 从技术驱动到数据驱动: 聚才的多元发展之路

### 胡海波 王怡琴 刘晨 | 文

创立初期, 凭借技术驱动, 江西聚才从0到1, 探索出了一套可复制的地方政府 人才招聘网站经营模式。随后,依托数据驱动,江西聚才从1到N,多元化发 展,完成了从人才招聘网站经营企业向综合性人力资源服务企业的转型,ToG (Government) 和To B (Business) 业务日渐成熟, To C (Customer) 业务 也正在发展之中,并从江西红土地走向全国,在中国人才峰会(上海)论坛上 入选"2021中国人力资源服务机构Top100强",成为江西省唯一人选企业,成 功转型为行业领先的综合性人力资源服务平台。

尔与国际数据公司(IDC)联合发 布的《2020年中国小企业数字初 始化指数白皮书》显示,数字化

成熟度高的计算密集型小企业平均生命周期为 13.3年,远高于中国小企业2.5年的平均寿命。 自2020年疫情爆发以来,众多中小型人力资

源服务企业纷纷裁员、甚至濒临倒闭,而同为 中小型人力资源服务企业的江西聚才人力资源 集团有限公司(以下简称"聚才")在以大数 据为核心的数字技术支持下,不仅实现了18年 的长足发展,并且越战越勇,完成了"从0到 理学院企业管理专业博士研究 1",再"从1到N"的多元跨越。

理学院教授、博导、博士 王怡琴: 江西财经大学工商管

刘晨: 江西财经大学工商管理

伴随大数据时代的到来,企业家们纷纷尝试利用数据推动企业的发展。基于IDC对全球1500名企业领导进行的调研,全球领先的数据存储和管理解决方案提供商希捷科技(Seagate)2020年发布报告《数据新视界:从边缘到云,激活更多业务数据》,报告指出,未来两年企业数据将以每年42.2%的速度增长,但愈加庞大的数据资源未必等同于更大的数据价值,目前企业所采集的数据仅有32%被投入使用,且数据的投入使用仍存在较大障碍。企业关于大数据开发的问题不再是"Yesor No",而是"How"的问题。如何利用大数据实现企业发展是大数据时代企业必须回答的问题。

截至2020年底,全国共设立各类人力资源服务机构4.58万家,从业人员84.33万人。2021年的"3·15"晚会曝光多家机构售卖简历。智联招聘平台的企业账户只要办理会员,便可无限下载用户简历;甚至企业账户注册时,伪造的资质申请也可以通过。前程无忧、猎聘网等平台也存在同样漏洞。利用数据并且用好数据,是人力资源服务企业必须面对的挑战。在竞争激烈的人力资源服务行业,聚才获得的成功主要源于大数据的支持。让我们一同探究聚才如何在数据的驱动下实现"从1到N"的多元发展,从而为正在思考如何利用数据获取竞争优势的企业带来一定的启发和指导。

#### 技术驱动:从0到1

1995年,美国麻省理工学院教授尼古拉斯·尼葛洛庞帝(Nicholas Negroponte)在《数字生存》(Being Digital)一书中提出"计算不再只和计算机有关,它决定我们的生存"。他想象未来世界的基本构成将从原子变

为比特(计算机信息量的度量单位)。在此之前,互联网对于大众来说还很陌生,但是随着互联网技术的发展,尼古拉斯教授的预言逐渐变为现实,人类社会进入了全新的信息时代。在快速发展的信息时代,聚才成功地利用互联网等信息技术的优势,实现了"从0到1"的发展。

1999年,夏秋成赶上了国家"包分配" 工作的最后一年,在等待工作的期间,夏秋成 在湖南省人才市场自主就业,主要负责湖南人 才网的技术改造。2000年,夏秋成被分配到 湖南省永州市国土局工作,但怀揣着对人力资 源服务行业的热情和梦想,他放弃了公务员的 "铁饭碗",选择回到湖南省人才市场工作。 从写文章、写策划,到负责美工、写代码,夏 秋成一人分饰多角。最终,在夏秋成的努力和 主导下,湖南人才网得到了市场的认可,但他 想要晋升为站长的诉求却迟迟未得到领导的解 决答复。

2003年,夏秋成像往常一样浏览着全国各地人才招聘网站,寻找着同行间值得学习的地方。当他打开江西人才人事网时,一条弹屏广告跃入眼帘——"江西人才人事网面向全国招聘站长"。这条广告引起了夏秋成的兴趣,他急忙拨通了招聘广告中的电话。经过几轮面试后,凭借湖南人才网的工作经验,夏秋成赢得了江西人才人事网站长的职位。怀抱着"汇聚天下英才"的理想,夏秋成来到江西南昌成立了聚才公司,采用承包经营模式与江西省人事厅(现为江西省人力资源和社会保障厅)合作经营江西人才人事网。

夏秋成来到江西时,整个互联网招聘行业 正处于探索阶段,智联招聘、前程无忧等头部 互联网招聘平台尚未入驻江西,江西省的人才 招聘主要依靠本地人才市场的现场招聘。作为 先发企业,聚才成功地抢占了先发优势,并依 靠信息不对称优势开展互联网招聘业务。

接手江西人才人事网运营后,聚才便开始 大量招募新员工。这样大手笔的人员招聘,对 本就盈利状况堪忧的江西人才人事网而言是一 笔不小的负担, 也令领导们对夏秋成产生了怀 疑, 但夏秋成却表现得十分自信。随着队伍规 模的扩大,网站的企业会员和个人用户的注册 量随之上涨,网站中的招聘信息也日益丰富。 在技术改造方面, 夏秋成亲自操刀江西人才人 事网的升级和维护。用人单位可以在网站上发 布招聘信息、收集求职者简历,寻找合适的 人才; 而求职者则可以通过阅读招聘信息寻找 自己心仪的岗位,并通过填写、投递简历,直 接与用人单位取得联系。经过改造后, 江西人 才人事网数据库大、日访问量高且收费又相对 优惠,很快便在江西市场取得了成功。仅6个 月的时间,聚才成功使江西人才人事网扭亏为 盈, 且业务量居全省首位。

为管理好互联网招聘业务发展过程中所留存的数据,聚才组建技术团队自主研发CRM(客户关系管理)系统,每个员工都拥有一个独立的工号。同时,聚才还为每一名员工配置了一部手机,其目的是让每一位员工能够拥有独立的工作微信和工作QQ,且员工与客户的

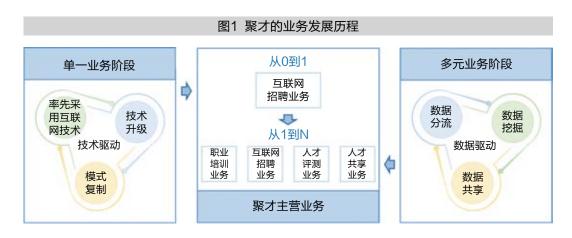
交互数据也需全部导入CRM系统中。为更好 地分析员工与客户的交互数据,聚才设置了独 立的销售督导,一方面可以分析客户的需求, 另一方面也可以考核员工的工作表现。

随着政府互联网招聘平台运营经验的不断积累,聚才探索出一套可复制的地方政府人才招聘网站经营模式。2008年,聚才向海南、湖南等各省市进行全国性业务扩张。目前,聚才已孵化了20余家分支机构,且其旗下运营着全国20余家省市级人才招聘网站和猎头网站,并配套了关联的微信公众号。由此,聚才CRM系统内的数据也在快速增长。经过18年的发展,CRM系统里积累了2000多万的人才大数据、上百万条企业数据及中间的交互数据。

为更好地管理和分析数据,聚才对CRM 进行了三次的更新迭代。这看似繁杂的工作, 却使聚才天然具有了"数据基因",也为聚才 未来的发展奠定了数据基础。

#### 数据驱动: 从1到N

在技术的驱动下,聚才实现了创业的成功,即"从0到1"的转变。而在这一过程中, 聚才积累了大量的数据资源。随着大数据时代 的到来,数据已成为重要的企业资产,其中所

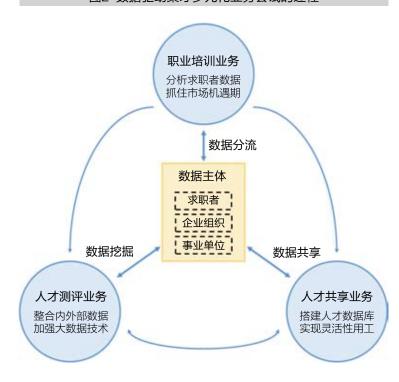


蕴藏的商业价值亟待挖掘。由此,在技术驱动的基础上,聚才加强了数据的开发和运用,并实现了业务的多元化,即"从1到N"的转变(见图1)。这一转变,不仅是业务数量的增加,更是企业核心竞争力的提升。

随着大数据时代的到来,互联网招聘行业 实现了新的发展。随着互联网渗透率的提升, 来自于中、小、微型企业的招聘需求持续增加,基层求职市场迎来爆发式增长。同时,大 数据技术的发展,催生了雇主对技术人才的庞 大需求,促进了技术人才在整个人力资源市场 中的价值提升,这也进一步扩大了人力资源服 务市场的外延,使得整体市场的容量进一步扩 大,具体包括在线招聘、人才培训、人才测评 及其他线下人力资源服务细分领域。

但大数据技术的迅速发展和移动互联网的 快速兴起,也使数据的获取成本不断降低,信

#### 图2 数据驱动聚才多元化业务尝试的过程



息不对称的优势逐渐消失,新兴互联网招聘模式不断涌现,地方政府人才招聘网站的流量被迅速分散。许多用人企业也开始将招聘信息投放到更受市场欢迎的移动互联网平台,并且借助微信、微博等社交平台传播招聘信息,一众地方政府人才招聘网站遇到了流量分散、数据流失的新挑战,聚才通过连接用人单位与求职者赚取利润的商业模式受到了冲击。

同时,头部互联网招聘平台智联招聘、前程无忧、58招聘在资本加持下快速拓展全国市场,求职者大量涌向头部互联网招聘平台,地方政府人才招聘网站受到严重的冲击。

面对发展的困境,夏秋成在2012年泛珠 三角区域九省区人才服务合作联席会上提议, 将全国的地方政府人才招聘网站打造成一个共 享、协作的平台,实现人才数据库的共享。由 于地方政府人才招聘网站的公共服务属性,导 致其商业价值未受到重视,而夏秋成的提议也 未得到响应。由此,聚才互联网招聘业务的发 展式微,单一的业务模式也使聚才的发展陷入 "阵痛期"。

始终保持创业激情的夏秋成并不甘于现状,开始寻找新的业务增长点。此时,聚才CRM系统内积累的海量数据为聚才的新业务开发提供了有效的支持,聚才的发展由技术驱动转为数据驱动。在互联网招聘业务的数据基础上,聚才开始进行多元业务的尝试(见图2)。

#### 数据分流——职业培训业务

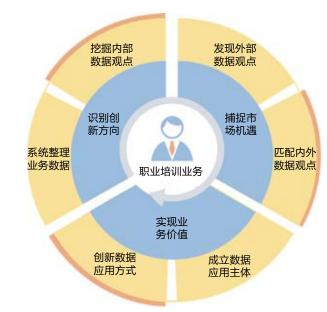
数据开发的第一步,聚才尝试对数据进行分流处理。由此,建立起不同的客户画像,并从中挖掘不同客户的需求,以开展相应的业务,满足不同用户的需求。

基于CRM系统里海量的数据,夏秋成首

先对不同需求的求职者数据进行分流,并从中发现企业人力资源管理师资格证培训、公务员考试培训等职业培训需求存在巨大缺口。由此,夏秋成先后成立了"聚才培训学校"和"锐才教育"分别负责人力资源管理师资格证培训和公务员考试培训,并通过对数据的分流得以识别创新方向、捕捉市场机遇并实现了职业培训业务的价值(见图3)。

2004年, 江西省企业人力资源管理师资 格证培训尚属空白, 夏秋成创办的聚才培训 学校率先在江西省推出企业人力资源管理师 培训。成立之初, 江西省劳动和社会保障厅 (现"江西省人力资源和社会保障厅")尚 未开展企业人力资源管理师职业技能鉴定工 作。为此, 夏秋成主动联系了湖南省劳动和 社会保障厅职业技能鉴定中心,为江西考生 争取考试机会。经过一番沟通,湖南省决定 在离江西省最近的醴陵市为江西考生组织一 场考试。考试安排确定后,夏秋成亲自作为 班主任带班学习,包了两辆大巴车,组织了 100余名考生奔赴醴陵参加考试。2006年, 江西省劳动和社会保障厅职业技能鉴定中心 开设了企业人力资源管理师职业技能鉴定。 凭借着高通过率和良好的口碑, 越来越多的 考生选择聚才培训学校进行"企业人力资源 管理师"培训。当时,江西省企业人力资源 管理师考试的80%考生都是聚才培训学校的 学员,而这些学员现在都成为了江西省人力 资源服务行业的中坚力量。随着培训规模不 断扩大,聚才相继在湖南、海南等省开拓业 务,后来又在互联网上推出人力资源管理师 培训,并在培训规模、通过率和学员满意度 等方面始终保持行业领先的水准。截至目 前,聚才HR培训云平台及线下培训中心已累 计培养10万余名人力资源管理从业工作者,

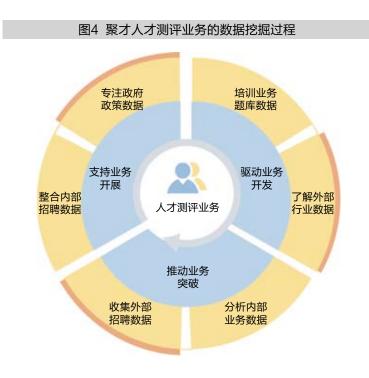
### 图3 聚才职业培训业务的数据分流过程



成为备受HR信赖的人力资源管理师培训机构,这也成为夏秋成创业路上常常引以为傲的一件事情。

2007年,夏秋成成立了"锐才教育",通过网站引流,成功吸引了众多公务员备考生的加入。凭借优惠的培训费用和优质的教学内容,锐才教育迅速成长为当时江西省最大的公务员考试培训机构。

2013年,聚才开始运营江西省大学生就业人才网。为增强毕业生对网站的需求粘性,聚才免费为毕业生提供霍兰德职业兴趣测试、MBIT测试等在线测试服务,并对个人数据进行分析,从而为毕业生提供符合其职业兴趣和职业性格的个性化职业生涯规划,使大学生无论选择就职于政府部门、企业还是进行自主创业都能得到针对性的指导意见。随着每年海量的江西省高校毕业生数据的收录,聚才决定进一步挖掘大学生的职业培训需求。由此,聚才开始筹备建立江西省青年职业发展研究院,以



期通过线上、线下协同的方式,为毕业生提供 全生命周期的职业培训服务。此外,聚才还为 每位毕业生建立了职业生涯档案,对毕业生职 业生涯进行全周期的持续追踪,并就其不同年 龄段的差异化发展诉求提供多样化的人力资源 服务,以充分发挥人才数据的价值。

#### 数据挖掘——人才测评业务

在企业内部数据开发和运用的基础上, 聚才加强了对外部数据的获取,并实现了内外 部数据的整合和分析,以支持人才业务发展、 驱动业务开发,并进一步推动了业务突破(见 图4)。

2014年,国家人力资源和社会保障部(以下简称"人社部")与中共中央组织部出台《事业单位人事管理条例》,提出"信息公开、凡进必考"的新规定。随着相关政策的出台,聚才运营的人才招聘网站中出现大量事业单位的招考信息,夏秋成迅速捕捉到事业单位人才测评业务的风口。聚才预判事业单位人事

部门的招聘能力难以满足未来人才测评的需求,未来事业单位招聘需要人力资源服务商为 其提供测评服务。为此,夏秋成进行了为期一 年的全国调研,结合其对人力资源服务行业的 认识及行业专家的意见,夏秋成更加坚信自己 的判断,决定开展事业单位人才测评业务。而 此时,人力资源服务行业尚未意识到这个巨大 的商机。

在业务开拓的初期,由于高保密性的要求,聚才屡屡受挫。一次业务谈判中,客户提出开发在线报名系统的需求,夏秋成迅速组织技术人员自主研发在线报名系统,并免费提供给潜在客户使用,从而收获了第一个订单。同时,夏秋成也意识到在人才测评赛道上,"我们不能既当裁判员,又当运动员",于是他毅然决然地停止了公务员考试培训业务。面对着重要营收的消失,公司高层中不乏反对之声,但夏秋成坚信自己的选择,并把培训老师也纳入了人才测评业务团队。现在,夏秋成回想起当时的决定也不由得佩服自己当初的勇气和决心。

在业务拓展过程中,聚才运营的人才招聘 网站也为其提供了大量的数据资源。

一方面,聚才从数据中发现县区级地方单位人才需求量、招聘频率并不高,而通常只有在市级以上地区才有专门的考试中心,于是决定将人才测评服务的焦点锁定在县(区)级地方的机关事业单位。

另一方面,聚才组建技术团队,优化 CRM系统,使其能够自动抓取全国所有政府 公务员、事业单位及国企的招聘考试信息,第 一时间挖掘出潜在的客户,并将业务信息实时 分配给全国各地的20余家分支机构,使其能够 利用当地品牌的优势,迅速在全国各省、市、 县、镇各级事业单位拓展业务。 为进一步了解业务的覆盖范围,聚才在CRM系统中还建立了业务数据库。这是一幅以县为单位的地图,可以清晰地看到每一个县的业务覆盖率,公司可以通过颜色深浅来判断不同地区业务的覆盖情况。在覆盖率较低的地区,可以加强对该地区的业务拓展。在覆盖率较高但尚未设立分支机构的地区,公司便迅速组建团队进驻,加强对当地业务的开拓和管理。经过五年的发展,聚才已成为全国少有的与国家、省、市、县、镇五级政府人力资源服务机构均有常态合作、合资或受托经营地方人力资源市场的全国性政府公共人力资源服务平台经营服务商。

聚才深耕人力资源服务行业十余年,积 累了大量经验丰富的专家数据,其中包括数百 名曾多次参与国家级及省级公务员招考、命题 工作的权威命题专家,他们具有丰富的政府机 关、事业单位、国有企业人力资源管理经验, 为命题服务的发展提供了极大的帮助。此外, 聚才的人才数据库能精准匹配外派考官人员, 以快速响应客户需求、解决客户痛点,为测评 业务的开拓提供了有效的支持。

为进一步规范人才测评业务的流程,聚才制定了《人事考试行业标准实施指南》《考试测评从业人员应知应会手册》《人事考试管理制度汇编》等内部资料,使人才测评业务流程更加标准化,并采用双重双盲协作的方式,不断提升命题业务的安全性与保密性。一方面,聚才成立了专门的研发团队负责保密系统的研发,并取得了ISO质量管理体系认证、国家乙级保密资质认证等高标准认证。另一方

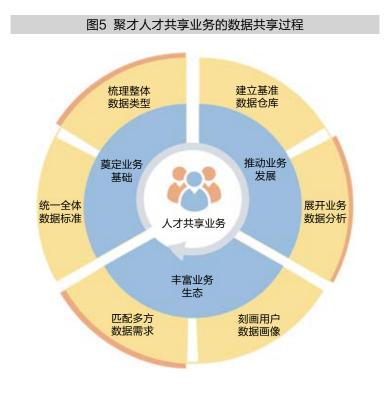
面,聚才商务服务团队与命题服务团队实行隔离办公,人闱式命题必须在国家保密局甲级保密资质命题基地进行,实施360度高清监控、7×24小时封闭式管理,且命题试卷由公安或武警全程押运。

为进一步增强人才测评业务的学术服务能力,聚才不断扩大和深化与各部委、人社系统、人事考试中心、教育考试中心、卫生考试中心等部门的合作,进一步整合国内权威的人事考试及人才测评领域资深专家资源,并陆续成立了江西省人力资源开发研究院、海南南国人力资源研究中心、武汉人才测评中心、重庆人才测评研究院、中南人才测评中心等九大测评考试技术研发中心(又称为"人事考试命题基地"),组建了一支专业的学术队伍,搭建起多点分布的学术"中央厨房"。目前,专职从事学术研发的专业人才占公司总人数的36%。

疫情的突然到来使在线考试需求激增, 聚才与北京科锐国际人力资源股份有限公司合作,将在线报名系统升级为报名、笔试、面试 和监考四位一体的在线考试系统,并获得了多项知识产权,有效地解决了企业和政府的非严 肃性考试的在线考试需求。

随着业务的不断拓展,聚才的人才测评服务能力不断加强,服务经验不断积累,能够快速为客户提供优质的服务,从而逐步在行业内建立起牢固的护城河。目前,人才测评业务为聚才贡献了约70%的利润,成为聚才持续增长的有效支撑。2020年,聚才事业单位人才测评项目数量位居全国第一,产值位居全国第

2020年,聚才事业单位人才测评项目数量位居全国第一,产值位居全国第二, 其人才测评业务已经成功进入国内第一梯队。



二,其人才测评业务已经成功进入国内第一梯队。同年,聚才获得我国A股首家上市人力资源公司北京科锐国际人力资源股份公司及国家级人才市场重庆人才和武汉人才的投资,在资本和渠道的双重赋能下,聚才的人才测评业务仍有广阔的发展空间。

#### 数据共享——人才共享业务

互联互通的大数据时代,数据不再是一座 座孤岛,数据的价值在于融合与共享,以最大 程度地提升数据的效用,创造社会价值。

随着各项业务的不断开拓,聚才进入快速 发展阶段。怀揣着"汇聚天下英才"的初心, 夏秋成开始致力于用数据服务更多的人才。由 此,在数据储存、分析和运用的基础上,聚才 实现了人才数据的高效共享、奠定了人才共享 业务的基础、推动了人才共享业务的发展并丰 富了聚才的业务生态(见图5)。

得益于政府的背书,即使人才招聘网站

业务增长放缓,其对聚才来说仍然是优质的流量人口。聚才坚持为人才招聘网站投入大量的资金和技术以优化精准推送等增值服务,形成差异化的核心竞争力,以增强其流量获取的能力。其精准推送服务是通过大数据分析,自动识别用户的不同需求,实现职业生涯全周期的智能数据匹配,为求职者精准推送符合要求的招聘信息、职业技能提升课程、社会化考试培训信息等,从而有效地提升用户体验。同时,聚才也在积极对接政府公共信息,以期将求职者的个人数据信息与社会保障、公安户籍、学信网等数据匹配起来,为其精准推送符合要求的公共政策、人才政策等,从而更好地发挥数据的共享作用。

2017年,人社部发布《人力资源服务业 发展行动计划》,实施"互联网+"人力资源 服务行动,要求加强人力资源服务信息化建 设,构建人力资源信息库,实现数据互联互 通和信息共享。同时,各省市的人力资源和 社会保障局也随之响应,纷纷加强人才大数 据的建设。

虽然人才测评业务能够利用人才招聘网站群的数据获得源源不断的业务,但其发展始于政策,在经营过程中也十分依赖相关的人事政策。过高的政策依赖性成为聚才发展不容忽视的风险之一。此外,新冠疫情的突然造访,各类招聘考试停摆,人才测评的线下业务被迫暂停造成聚才收入的骤降。这使夏秋成意识到聚才营收过于依赖单一业务的潜在危险。人才测评的成功令夏秋成愈发认识到数据资源的重要性,并且相信CRM及相关工作系统中集聚的内部数据及经营多年的人才招聘网站与新的人才测评业务沉淀的外部数据一定还有挖潜的空间。

这些数据的主要来源有三类主体。一

### 从技术驱动到数据驱动,聚才的多元发展之路

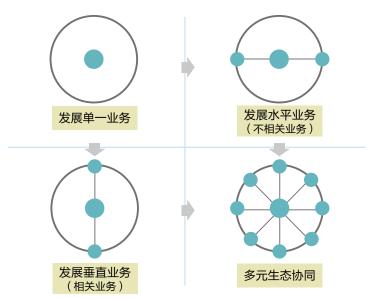
是机关单位,这类主体为人才需求方,其招 聘环节中有考试这一环节; 二是企业组织, 这类主体也为人才需求方,但招聘不需考 试,且不同层次企业的人才需求差异较大; 三是求职者,这类主体为人才供给方,不同 求职者间的水平差异也有很大的区别。通过 三者的行为和交互数据,进一步分析人才的 供求关系,或许能够为聚才的发展带来新的 助力。但当时不同业务的数据获取渠道和储 存格式各异, 且各个部门之间的数据独立储 存、标准不同,数据间的壁垒阻碍了聚才对 数据更深层次的分析和运用。2018年,聚 才组建了一支专业的研发队伍, 打通了人才 招聘网站群和猎头网站群的不同数据库的壁 垒,并基于统一的数据标准搭建了2000万人 才数据库和200万中高级人才数据库。

在新的数据库中,存在着大量人才测评业 务的考生数据。参加相关考试的考生通常符合 特定的学历要求,并取得了不同岗位要求的相 应资格证书,相关数据皆记录在招考系统中。 通过数据分析,能够精准刻画每位考生的职业 技能画像,进而为考生提供职位匹配的服务。 若考生同意将简历进行共享,每当客户企业具 有相应的用人需求时,该考生可以选择被相应 企业租用一段时间,实现灵活用工。

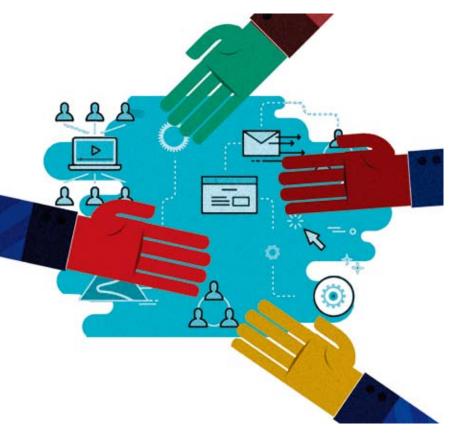
人才共享业务的开展,一方面响应了政府构建人才资源信息库的号召,另一方面落地了聚才多年前"实现人才数据库共享"的想法,以期在尚处起步阶段的灵活用工市场中占得先机,缓解聚才经营过程中对政策的过度依赖,形成新的驱动力量。2020年,中欧国际工商学院研究团队就新冠肺炎疫情对在华企业商业运营的影响进行了线上问卷调查,结果表明业务多元型企业所受疫情冲击的程度最小,恢复能力最强,这个结果也印证了业务多元化战略有助于分散经营风险及增强企业绩效这一经典结论。

单一业务常常会导致企业家的不安,但 为多元化而多元化的发展却容易使企业陷入多 元化的困局。多元发展的核心应是围绕核心业

### 图6 多元业务协同的生态格局



受益于数据的支持,聚才通过不断拓展经营业务,实现了业绩的持续增长。 而如何基于数据驱动,打造多元业务协同的生态格局是聚才未来需要思考的 问题。



务,以发展垂直业务为主,发展水平业务为 辅,逐步形成多元业务协同的生态格局(见图 6)。同时,应不断提升企业生态的容错性和 扩展性。其中,容错性是指当有一个或几个业 务陷入困境时,其他业务及企业生态仍可以高 效运行;拓展性是指当有新业务加入时,可以 快速融入生态格局,并推动企业生态的进一步 发展。

夏秋成一直坚信数据的应用场景拥有无限 大的空间,受益于数据的支持,聚才通过不断 拓展经营业务,实现了业绩的持续增长。而如 何基于数据驱动,打造多元业务协同的生态格 局是聚才未来需要思考的问题。

### 未来与展望

目前,聚才已经完成了从人才招聘网站经营企业向综合性人力资源服务企业的转型,To G(Government)和To B(Business)业务日渐成熟,To C(Customer)业务也正在发展之中。创立初期,聚才凭借技术的驱动作用,其业务发展便在江西省人力资源服务行业属于领先地位。基于数据的运用,聚才得以利用数据的驱动作用实现多元发展,并从江西红土地走向全国,在中国人才峰会(上海)论坛上人选"2021中国人力资源服务机构Top100强",成为江西省唯一入选企业,成功转型为行业领先的综合性人力资源服务平台。

但放眼全国,聚才的影响力仍有待加强。 与外部同行相比,聚才的数据技术水平仍落后 于智联招聘、前程无忧等头部互联网招聘平 台。基于数据资源,各头部互联网招聘平台也 在进行不同业务的新尝试。目前,聚才正在大 量招聘算法工程师、大数据工程师等大数据技术人才,为下一步的算法和数据的研发、数据 仓库的管理、大数据应用等做准备。但聚才若 想突出重围,必须在未来形成人力资源服务生 态格局,以赋能多元业务的协同发展。

本文受教育部学位与研究生教育发展中心 优秀案例教师项目(项目编号: JS2019011) 基金资助

本文责任编辑:高菁阳 gaojy@sem.tsinghua.edu.cn