

陈文钧：学会独立思考， 人生中“闯关打怪”就会充满勇气

冯琪 (华东师范大学)



■ BOSS 直聘联合创始人陈文钧

受访者供图

聘。其实回首过去的经历,过程蛮曲折的,但我觉得自己运气还算不错,能够准确把握发展趋势。

Q: 如何理解“新招聘进化”? BOSS 直聘具体有哪些做法?

A：招聘过程主要是搭建平台，有 B 端（组织端）和 C 端（用户端），我们需要从这两方面看招聘新趋势。首先，用户会进化为新用户，常见的 70 后、80 后、90 后、95 后，甚至 00 后人群，他们的工作习惯有很大差别。像我原来，“裸辞”基本不会发生，我一定会先找到下一份工作才会辞掉上一份。但对于现在的年轻人来说，他们更多是追逐兴趣和爱好，比较在意自己从工作中获得的价值感与成就感，与过去只会“忍耐”的态度是完全不同的。随着社会进步和行业创新，为尽快实现价值，他们会频频选择跳槽，这种情况下的用户需求也随之改变。此外，公司为提升效率、提高利润，需要不断调整和创新，扁平化就是一个特色。当庞大、冗杂的体系无法支撑公司发展时，公司会考虑将部门逐渐拆解成细小的项目，管理追求扁平化。B 端和 C 端发生变化，“新招聘进化”也随之而来。最后，BOSS 直聘擅于利用大数据、人工智能等技术引擎，不断创新招聘新形式，希望帮助招聘行业有所改变。

Q:BOSS 直聘的企业文化如何? 怎样提高员工的忠诚度?

A: 第一,公司如果希望员工忠诚,首先要考虑能让员工收获什么。这个问题我们在面试的时候就会和应聘者沟通,未来的事情我不会过多地去“画饼”,但会让应聘者看到我们公司在过去四年里,发展的速度如何,并以这个速度推测公司未来的发展。员工会利用自己的判断能力,来决定这家公司是否值得加入。因此,保证员工忠诚度,首先公司要不停地向前发展,有正确的道路,清晰的战略和明确的战术。第二,公司内部沟通要足够扁平化,企业文化追求简单单,便于让员工将更多时间付诸于感兴趣的事情,集中精力完成本职工作,而不是疲于维持人际关系,因为过

多的人际关系会消耗精力。我们公司中每个员工都很明确自己要做什么，只要做好自己的事情，沟通也变得简单，简单就会快乐。第三，考虑到公司在做的事情是为了在行业里有所创新，并为整个行业做贡献，我们会更关注员工的体验和发展，给员工的薪酬也相对较高，比较实在。

Q:对于应届生来说,他们应该如何选择自己的第一份工作?

A:依我看来,第一份工作需要根据自身性格特点来选择。如果应届生本身比较传统,想法较为单纯,选择去大公司比较合适。他们更多追求“Work-Life Balance”,即工作与生活的平衡,大公司发展相对稳定,各种条件相对完善,并且能收获一份漂亮的履历。与此相反,如果应届生渴望“折腾”一番的话,建议可以选择一家高速成长的发展型公司。总之,先要认清自己想要什么,再做出决定,未来的路则相对好走很多。

Q:您如何看待学历与能力的关系?

A:我觉得,学历在应届生刚踏入社会时还是很重要的,因为你还没有工作经验。你经历的高考,接受的大学教育,这些环境都是与个人成长密切相关的因素。当然,随着年纪增长和工作能力的提升,学历的影响会逐渐淡化。如果你真的像我说的,爱“折腾”、有眼光、学习能力强,你会在未来的3~5年内这追回教育背景的差异;但如果不懈努力追回这种差异的话,会越落越远,因为别人的起点较高。

Q:您在招聘应届生时,最看重什么?

A: 我更看重的是应届生的个人潜力,通常会通过以下几个维度来衡量。第一是目标感,你到底想要什么,是否有明确的发展目标,这决定了你工作中的动力问题;第二是学习能力,一旦设定目标,是否能够开展主动学习来实现目标。对我个人来讲,终身学习的习惯是非常重要的,越往后越需要学习。其实我刚工作时,也没人教我要怎么做,我们都是靠自己不断地反思和提炼事物的本质。每天下

班后,我会独立思考工作中的每一件事,从中感悟哪些事情做得好或者不好。长年累月,从相似的事情中提炼出事件的本质,避免同样的跌倒或犯错。对于当下的年轻人来说,每天被海量的信息包围着,如果没有独立思考和学习的能力,就无法自成体系,把它内化成自己的东西。

Q:我们从2018年校招来看,能发现哪些新的趋势?

A:通过 BOSS 直聘旗下研究院的大数据分析来看,目前毕业生在就业选择上呈现以下几点趋势。首先是城市的选择,北京、上海、深圳、广州依然是主体选择,但大家逐渐地会向其他一些发展活力强盛的城市分流,比如杭州、成都、武汉等。第二个是行业的选择,目前互联网以及相关行业的发展已经进入相对成熟的阶段,但技术和行业的发展速度依然十分迅猛,因此相关的工作机会成了大家的主流选择方向。第三个趋势是大家虽然十分注重专业与行业的对口,但是跨行业、跨专业的比例也在逐步上升。

此外我们还发现一个有趣的现象，大家在求职诉求上愈发成熟了。以 2018 年的应届毕业生为例，薪酬不再是他们求职中的首要诉求，取而代之的是兴趣爱好的匹配度、职业发展前景、个人的成长空间和工作氛围，这个现象在一线城市中尤为明显。

根据我们的接触和调研分析，今年整体的校园招聘形势呈现两个特点。第一是主动参加校园招聘的企业数量越来越多，我们平台数据显示，参加校园招聘的求职者与招聘方的互动量是去年的 2.4 倍。第二是企业启动校园招聘的时间越来越早了，2018 年 6 月份就已经有企业开始校招。所以无论是从学生还是企业的角度来说，今年的校园招聘整体形势非常的活跃，是应届毕业生求职的主要渠道之一。

对于想做校园招聘的企业而言，他们的目标群体肯定不是那些有丰富工作经验的人，所以相比社会招聘，校园招聘会是应届毕业生最好的求职机会之一。

——陈文钧，BOSS 直聘联合创始人。在办公室，他接受了记者采访，远眺他身后的窗外，可将外滩两岸美景尽收眼底。从智联招聘到百度，从替别人打工到自己创业，陈文钧一直在做人力资源行业发展的深度观察和思考。在他看来，自己做得最正确的事情，就是在正确的时机，做出了正确的选择，入对了行业，跟对了人。

在 BOSS 直聘,创业是极具挑战又充满成就感的事情。他告诉记者,带着团队死磕,不放过任何一个细节,会消耗掉大量的精力和时间。然而不管每天多晚下班,他都有一个习惯,回想一下自己一天的做法,哪些正确、哪些可以更好,随时做出必要的调整。“正是独立思考的习惯,帮助我厘清自己的思路,不管前路有多难,只要认清方向,每天都充满了战斗的勇气和决心。”

Q:在加入 BOSS 直聘之前,很好奇您还有过怎样的工作经历?

A:我读书的时候成绩很普通,高考发挥还可以,进了上海大学工业工程专业。大学毕业找工作的时候,出乎大家意料的是,我没有选择留在上海。同学当中很多人做了工程师,我却应聘了一家日本的机械制造公司,去了华北和东北做销售,我特别想了解外面的世界。那是痛苦的半年,因为工作中要一直喝酒。下定决心后,过年前我就辞职回到上海,在家附近的智联招聘找到了一个销售的岗位,我记得特别清楚,当时月薪 2500 元,面试时是全英文的。3 个月试用期还没结束,我就签了一张大单,冲到了最佳销售员,突然让我发现了自己这方面的潜能。之后 8 年,我在智联招聘做到了华东区负责人。2010 年,百度开了一个“百度人才”的项目,我接受挑战,去了北京。虽然这个项目本身后来没有做成,但那时候每个星期都会跟百度的高层一起开会,讨论问题,这段经历成为我个人成长的财富。2015 年 6 月,老赵(BOSS 直聘创始人赵鹏)让我回去一起创业,当时正是这个新生的移动互联网软件开拓各地市场的关键期,我选择回归组织。

Q: 为何选择这个时间点回归 BOSS 直聘?

A:中国网络招聘行业自从 1997 年开始,持续 18 年没有改变。在我看来是不正常的,必然会有一家公司,做着不一样的事情,给行业带来创新。而当时的 BOSS 直聘虽然很小,但却与传统的网聘公司完全不同,它是用人工智能的技术,实现人和岗位有效的匹配和推荐,让求职者 and 招聘者建立高效的直接聊天沟通。就像招聘版本的微信。我有一种强烈的感觉,BOSS 直聘可能给行业带来巨大的创新。

Q:回首过去的职场经历,您觉得几个重要的时间节点是什么?

A:2002 年进入互联网行业很重要,其实 2000 年左右是国内互联网行业泡沫第一次破灭的时候,很多大型企业的股价也跌得一塌糊涂,但我还是选择进入智联招聘,我很看好互联网行业,后来从 2003 年开始互联网又有起色;其次是 2010 年,我赶赴北京参与百度的项目,每周都会和百度的高管开会并汇报工作,积淀很多一线的互联网知识,收获颇丰;最后就是 2015 年,我重新回到 BOSS 直