



在手机上跟着主播看岗位投简历,已经是很多人找工作的便捷途径。当前广泛开展的春招中,直播带岗成为各地招聘会的“标配”。刷视频,看直播找工作靠谱吗?能否更好促进企业和求职者匹配?

可视化、强互动,“沉浸式”找工作受青睐

“加班多不多,包住吗?”“属于正式工吗?”……每周五晚8点起,搭建成企业车间或者工作场所实景的快手“职小二”直播间里,主播亚亚细致介绍企业招聘情况,同时快速回答评论区里弹出的各种问题。短短一小时,后台就收到数百名求职者发来的报名意向。

近两年来,不少互联网平台将招工“搬”进直播间,将企业实地探访“剪”成短视频。这种可视化、强互动的招聘方式快速普及,为劳动者就业、企业招聘打开一扇新窗。

亚亚告诉记者,自己以前在一家快递公司从事宣传性短视频制作发布,发现视频页面不时有网友留言询问怎样到公司就业。“当时我就觉得这应该是一个介绍工作的好途径,于是就换到现在的公司专门从事直播带岗。”

快手快聘内容营销负责人赵天一介绍,今年1月15日至2月12日新春招工活动期间,超1000万用户通过快手视频直播求职,人数较去年同期增长了184%,双方达成意向的数量同比增长572%。仅滴滴专场,就吸引超13万人次投递简历。

“目前招聘岗位主要集中在蓝领和新就业形态,包括普工、配送仓储、餐饮服务、健身教练、育婴照护、咖啡师、网约车司机等。”赵天一说,平台已有超过40万名直播带岗专职主播,每个月能吸引约2.5亿人次劳动者参与。

直播带岗不仅为企业招聘开辟了新渠道,也成为各地政府促就业的新措施。

不久前,长沙市人力资源和社会保障局举办2025年春风行动线下专场招聘会,工作人员则在线上同步带求职者“沉浸式”找工作,实时分享现场比亚迪、蓝思科技、中联重科、蓝桥电子科技等企业招聘岗位信息,不到2小时吸引了超10万人次观看。

“直播带岗一方面能扩大招聘的覆盖范围,多渠道搭建供需对接平台;另一方面也能让我们根据用户反馈,更精准地了解劳动者的需求,进一步提升就业服务质量。”工作人员表示。

“看得见、问得清、办得快”是优势

直播带岗为何广受青睐?业内人士表示,一方面是当前就业形势下,不少劳动者有求职需求,直播带岗降低了求职门槛,在手机上一点即可,甚至简历都不需要准备。

另一方面,与传统的网络招聘机构相比,

工作环境还是不错的,招聘岗位对学历和工作经验要求不高,入职有老员工带着,很容易上手。”近期,在广西来宾市双飞汽车线束系统有限公司,一名主播走进车间,带着屏幕那头的求职者“看”流水线,并就各种问题频频互动。

“劳动者能直观感受到未来的工作状况,求职会比较放心,就业意愿也会增强。”来宾市人社局就业服务中心副主任黄美连说,了解到这家企业因生产需要急需用工,人社部门决定采用入企探岗方式直播招聘,很快帮企业招到113名员工。

2024年,广西首个直播带岗基地在来宾

市挂牌成立。截至目前,已帮助50余家企业招聘约2500名员工。

职小二(山东)人工智能科技有限公司是一家专注直播带岗招聘的企业,负责人闫伟介绍,公司搭建了快速分拣、家政服务、焊接等12类招聘直播间,真实还原工作场景,帮助求职者更直观了解岗位。

“我们现在有专职主播30多名,兼职主播约1300名。一场直播就讲解一至两家企业的几个岗位,实际上帮求职者进行了筛选,让大家能比较容易找到适合自己的岗位。这种贴近服务是普通求职者过去难以获得的。”闫伟说。

发展生态待完善,提高专业水平是关键

直播带岗模式日益普及的同时,记者也注意到,具备专业素养的团队和人员还不多,统一完善的行业标准暂未建立,直播带岗整体质量还不高。专家表示,直播带岗的发展生态亟待完善,提高专业化水平是关键一步。

“直播招聘师不仅要具备直播经验,更需兼顾专业性和贴近性。”闫伟表示,作为中介桥梁,直播招聘师需完成企业和个人两端的资质审核和匹配,要收集整理真实准确的用工信息,让求职者通过一块小屏幕就能“货比三家”,找到心仪工作。

当前通过线上直播带岗的,既有政府工作人员,也有用工企业和人力资源机构,其中相当一部分带岗主播没有接受过专门技能培训,对岗位情况和求职者需求缺乏足够了解,带岗效果有待提升。

人力资源社会保障部2024年发布的一批新职业中,直播招聘师被正式列为新工种,在增强其职业认同的同时,也意味着这份工作将更加规范化、标准化。

多位业内人士建议加快培养职业化人才,让主播不仅做岗位信息的传递者,还应发挥就业指导等作用,增强直播的专业度、可信度,同时完善后端服务体系,提高企业招聘和劳动者就业的成功率。

“从目前的情况看,线上收集求职意愿相对较快。能否成功入职,重点取决于联系、筛选、面试等后续服务质量。”闫伟说。

推动直播带岗创新发展,还需各方力量积极参与。

人力资源社会保障部此前下发通知,明确要求各地支持在公共就业服务机构场所内建立直播带岗基地、直播带岗间,鼓励联合高校、产业园区、企业、人力资源服务机构、社会媒体等各类社会资源打造直播间。

专家表示,各方应共同努力,推动直播带岗更好发挥创新效应,为就业市场注入新活力。

据新华社

直播带岗,让就业更省心

本来是刷短视频,结果却在直播间找到了工作。如今,“直播带岗”已经是很多人找工作的便捷途径。

日前,中国劳动和社会保障科学研究院举行研讨会,围绕《就业公共服务领域直播带岗发展报告》展开讨论,会议指出,在各地政府、企业和平台的共同推动下,直播带岗这一新型招聘方式逐渐成为常态,通过直播带岗等新平台找工作的求职者数量也在不断增长。

通过《报告》可知,直播带岗作为数字化赋能的一种新型招聘模式,在就业公共服务领域已开始发挥不可忽视的作用。

随着直播平台的兴起,电商直播、社交直播、音乐直播等直播经济形式,开拓着不同的盈利模式。人们在直播间购物、在平台刷短视频,享受着各种直播带来的便利和不一样的视听体验。但是,直播不仅有娱乐属性和商业价值,其在公共服务领域同样可以大有作为。

直播带岗,在数字化技术应用的支持下,依托沉浸式直播体验、清晰直观的内容呈现、快速迅捷的媒体传播和丰富翔实的直

播内容,能够大幅提高人力资源市场配置效能,促进高质量充分就业。

《报告》显示,2022年6月“dou来云招聘”公益项目成立以来,全国人社抖音号共发布政策宣传、招聘活动相关短视频17.84万个,累计播放视频21.61亿次;共开展直播带岗7.36万场,累计观看直播人次4.05亿。庞大的数据背后,对应的是无数个体找到工作、实现职业梦想的机会。

就业是最大的民生。此前,直播已深刻影响着社交、游戏、购物、教育等多个领域,直播本身不仅是一种新的信息传播方式,其与多种业态的融合,也创造了丰富的商业模式。而直播带岗则在娱乐和商业属性之外,让直播平台在公共服务领域的价值被更多看见和发掘出来。

对求职者而言,以往找工作无论是参加各种招聘会,还是线上投简历,一般都需要漫长的等待、挑选时间。对招聘单位来说,找到合适的应聘者也颇需花费一番精力。尤其对用工量较大的制造业企业而言,其招聘蓝领工人,还可能面临“7天内流失”困境,招工与就业资源匹配低效,极大增加了企业

招聘成本。

直播带岗恰恰可以解决这些招聘和应聘过程中的普遍痛点。因为直接面对面的沟通,省掉了中间环节,信息匹配速度更快,也更全面。相比以往招聘帖的文字内容主要看到的是薪酬、工作内容等简单信息,视频能够传递的信息量更大,还能直观展示生活环境、工作环境,求职者对工作的一些问题和疑惑也能很快得到解答。

这样就尽可能避免了劳动者到岗后,因岗位与预期不符,心理落差大而离职、辞工的情况,大大降低了企业人员的流动性,也减少了应聘者找工作过程中的折腾和麻烦。

更重要的是,随着直播招聘师成为人社部发布的新工种,直播间监督机制的日益完善,直播带岗正朝着越来越规范和专业化的方向发展,其提供的信息在真实性上也更为可靠。

正是看到了直播带岗这一新型招聘形式在促进就业方面的积极作用,去年春风行动期间,江苏、陕西、宁夏、湖北等众多省市都采用了“线上+线下”的组合模式,通过直播间进行招聘成为普遍动作和标配。2023

年12月,人力资源和社会保障部办公厅专门发出通知,要求推进直播带岗在就业公共服务领域广泛应用。

人社部门借助短视频平台直播带岗,打造就业服务新模式,是利用互联网创新行政方式的新实践。而且,利用短视频平台直播带岗,也有利于发挥移动互联网在畅通公共服务渠道、激发数字经济活力、推动治理模式转变等方面的积极作用。

这个过程中,一些头部直播平台的作用就很关键。就业不仅是政府的事,也是企业履行社会责任、做好公益事业的抓手。企业与政府职能部门充分配合,才能最大限度发挥直播带岗助民生稳就业的公共价值。

比如抖音的公益直播带岗项目,据不完全统计,两年多来,直播活跃度排名前15%的人社抖音号累计吸引招聘企业24.44万家,提供招聘岗位348.09万个,收到求职简历105.87万份,面试45.62万人,成功入职17.98万人。

“前一天中午报名,第二天下午入职”,在直播平台的助力下,直播带岗让越来越多的求职者找工作更省心,也让企业招人不再难。劳资市场匹配效率的升级,托起的是就业“大民生”。

据新京报

