

# 直播带岗 带出就业新选择

李贞  
徐玉洁



▲4月19日，主播在甘肃省女大学生就业专场招聘活动现场进行直播带岗。

新华社记者 范培坤摄

▲2月7日，黑龙江省哈尔滨市举行高校毕业生新春系列招聘会，企业招聘人员进行网上岗位推荐。  
新华社记者 张涛摄

“这个工厂的职工住宿是4到6人间，免费住，水电费用需要平摊……”在快手短视频平台上，主播“吉浪浪”在直播间里，穿着一身蓝色工服卖力地讲解着。他要推销的，并不是看得见、摸得着的商品，而是工作岗位。

近年来，直播带岗这一数字化招聘方式蓬勃兴起，迅速成为一种广受欢迎的新型求职渠道，同时也为各地政府促进就业提供了新形式。相较于传统招聘，直播带岗有哪些新优势？本报进行了采访。

## 透明高效

主播“吉浪浪”的原名叫吉良元，来自江苏省盐城市。很多人叫他“带岗主播”，但他更愿意将自己所从事的职业称为“数字化招聘师”。

“原来我是一个普通蓝领工人。一次偶然的机会，我们厂的领导说‘你在短视频平台上粉丝挺多的，能不能帮咱们工厂招招人’。就这样，我第一次开始尝试通过直播进行招聘。”吉良元说。

慢慢地，吉良元发现直播带岗的形式，既能及时满足企业的用工需求，降低企业招聘的时间成本和经济成本，又能为很多像自己一样的蓝领工人找到工作，促进就业，于是他决定深耕下去。

吉良元观察发现，过去，一些从事制造业的工厂通过传统线下形式招聘到的工人，很容易流失。“工人在入职前，没有渠道去充分了解工资待遇、工作环境等情况，往往是到岗后才发现自己与预期不符。有的工厂工人入职7天内的离职率高达20%至30%。”

而要解决此类问题，直播具有天然优势。吉良元在介绍直播带岗的流程时说：“我们会先和企业对接好，然后到工厂实地拍摄视频，在直播间里进行展示。想找找工作的人，在手机屏幕前就能直观地先看到工厂环境。在直播间里，我们还会详细说明岗位要求，介绍福利待遇，设身处地为粉丝介绍合适的岗位，这大大提高了应聘者与岗位的匹配效率。”

2021年底，吉良元成立了自己的人力资源公司。今年，他预计将帮助1万多名蓝领工人找到工作。

直播带岗除了活跃在短视频平台，也入驻了像58同城这样成立较早的互联网生活服务平台。

夏丽丽是一名58同城的带岗主播。从事这一行业的契机，源于此前她自己找工作的经历。“两年前我忙着找工作。就发现，如果是和招聘企业通过电话沟通，很难直观地感

受到工作内容是什么样的，所以只能一家家去现场面试。这个过程很费心、费力、费时间。后来我了解到，现在有带岗主播这个职业，感到这应该是一份很有价值的工作。”夏丽丽觉得“自己淋过雨所以更应该为别人撑把伞”，她表示，自己做带岗主播的初心，就是想帮助更多人轻松、便捷地找到合适的工作，为求职者和招聘企业搭建起一座线上沟通的桥梁。

在夏丽丽看来，直播带岗最大的优势在于透明和高效。“在直播间里，企业和求职者可以零距离直接交流，求职者线上了解企业情况，企业可以直接线上面试，双方对接更

有效率，免去了很多线下繁琐的流程。”夏丽丽举例说，有一次，一名工人想找数控机床相关的工作。这种专业性很强的工种，如果通过线下招聘去找对口企业，需要花费非常多时间。但通过直播，夏丽丽很快就帮他对接到了合适的企业。在线上看过企业工作环境、了解用工需求后，求职者非常满意，3天后就成功入职了。

## 实现双赢

在吉良元与夏丽丽的直播间里，大部分求职者是蓝领工人。如今，直播求职已成为蓝领工人就业的新途径。

中国新就业形态研究中心发布的《中国蓝领群体就业研究报告（2022）》显示，“熟人推荐”和“短视频/直播平台”是当前蓝领最主要的求职方式之一，其中蓝领劳动者通过“短视频/直播平台”求职的比例相比两年前增长了12.4%，而“熟人推荐”“企业直招”“劳务中介代招”等求职方式占比则有所下降。

河南姑娘张晓歌就是通过带岗直播间，在江苏省昆山市成功找到了一份工作。

“我从老家来到昆山，就是因为这里工厂很多。所以刚来的时候，我以为找工作很容易，但找了很多招聘平台，都没有结果。”张晓歌说，自己最初选择通过线下中介来找工作，但需要慢慢排队等待介绍，时间长、效率低，还担心会被骗。“就在我有点失望的时候，无意中在直播间里看到有一家企业在招聘，条件都很符合我的要求，就抱着试试看的心态投了简历。”没想到，第二天张晓歌就被通知入职。

“以前我从没想过，工作是在短视频平台上找到的。”如今，已顺利工作半年多的张晓歌，说起自己通过直播间找工作的过程，还是很兴奋：“头一天中午报名，第二天下午就分好宿舍了，整个流程效率非常高。而且无论是厂区环境，还是福利待遇都在入职前就了解得清清楚楚了，做为求职者也感到很安心。”

直播带岗不仅让求职者受益，同时，也更好地满足了招聘企业的用工需求。

立讯精密工业股份有限公司昆山巴城厂区运营总监刘斌介绍，随着线下招聘工人的成本越来越高，该公司开始与短视频平台合作，自建直播团队开展直播招聘，让企业能与求职者面对面交流，降低中间招募成本，提升招聘的有效性和及时性。

“公司日常在国内的用工规模是20万人次。到用工旺季，需要招聘的人数达50多万人次。但蓝领就业市场的高流动性、高流失率和高成本，一直是企业招聘的最大痛点。而现在，有了直播带岗这一新型招聘新模式后，我们可以很便捷地招到更多与岗位匹配的求职者，大大降低了用工成本。此外，直播间也成为公司对外展示形象的一个平台，提升了企业的知名度。”刘斌说。

据介绍，今年开年以来，立讯精密工业股份有限公司的招工直播间，每天都能吸引众多粉丝围观。刘斌颇有信心地表示：“我相信，未来直播带岗将成为用人单位更重要的招聘手段。”

## 政府支持

直播带岗还获得了各地政府部门的支持，为各地稳就业提供了助力。

山东省淄博市淄川区人力资源和社会保障局在抖音短视频平台上开通账号“淄川就业”，通过直播带岗等形式，实现了人才和企业的精准对接，开辟了就业服务新渠道，获得当地市民好评。

淄川区公共就业和人才服务中心就业科工作人员张春燕介绍，该账号自2021年7月开始开展直播带岗，截至目前，共组织了580多场线上直播，累计观看人次达310万左右。“我们淄川区的总人口不到70万，这个数字相当于每个淄川人看过5次直播。”张春燕说。

“在直播带岗的过程中，我们致力于做好

‘岗位推荐、线上答疑、后台服务’三位一体的就业服务，让好工作触‘屏’可及。”张春燕表示，直播带岗是淄川区全链条就业服务中的一环。今年，淄川区还将进一步开展“就在你身边”服务。“这首先是指‘就业岗位在你身边’。我们会为求职者优先推荐离家更近的就就业岗位。其次也是指‘就业服务在你身边’。我们将提供更完善的全流程就业服务，不仅包括岗位推荐，也包括解决大家在求职过程中遇到的劳动纠纷、福利待遇等问题，积极维护求职者权益。”

据抖音短视频平台相关负责人介绍，2022年7月起，抖音开展“dou来云招聘”项目，为各地人力资源和社会保障机构提供账号入驻、资源支持、专项培训以及活动策划等服务，帮助各地政府开展直播带岗活动。截至今年3月，已有440多家人力资源和社会保障机构入驻，累计开展直播带岗近万场，推介了超94万个工作岗位，吸引了1亿余人次观看直播。去年开展的“局长直播季”，还邀请全国各地50余位人力资源和社会保障局局长、副局长走进直播间，开展直播带岗40余场，推介本地企业，提供岗位超9万个。

随着直播带岗的蓬勃发展，相关政策规范也开始逐步跟进。

人力资源和社会保障部发布的《网络招聘服务管理规定》自2021年3月1日起施行，其中要求平台需要对企业的资质进行严格把关。

前不久，北京市人力资源和社会保障组织修订的地方标准《公共职业介绍和职业指导服务规范》获批准发布，将自7月1日起正式实施。其中首次增加了直播带岗线上招聘新形式的相关内容，从采集汇总企业岗位信息、审核信息、直播步骤等8个方面进行明确。

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求职者的数量也在不断增长。未来，充分利用新技术手段，必将让求职的途径更多元，更好地促进高质量就业。



▲3月3日，在云南省2023年“春风行动暨就业援助月”专场招聘活动现场，工作人员直播带岗。  
新华社记者 佟璐摄



## 焦点对话

# 直播带岗解决了以往蓝领招聘痛点

受访专家：首都经济贸易大学中国新就业形态研究中心主任 张成刚

问：从来源上看，目前在短视频平台上从事直播带岗的主播有哪几类？

答：随着数字技术发展及短视频直播行业的兴起，蓝领群体招聘与就业正加速向线上迁移。目前，在短视频平台上进行直播带岗的主体大致可以分为三大类，一是有招聘需求的企业自身的人力资源从业者，二是专门做招聘的劳务中介，三是个体主播。其中，个体主播占主体。

问：直播带岗为什么能够流行开来？有哪些优势？

答：直播带岗成为“流行动作”，主要是因为其优势解决了以往线下蓝领招聘的痛点。

一是信息匹配速度较快。企业直接开设直播间招工，省掉了中介环节，让劳动力市场的供需能够快速匹配。求职者对于工作的一些问题和疑惑也能很快得到解答。

二是信息提供更加全面。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，而视频能够传递的信息量更大，还能直观展示生活环境、工作环境等。

三是信息在真实性上更为可靠。因为直播间里有监督机制，只要参与了招聘都可以在直播间留言、反馈。对带岗主播来说，为了促成招聘，他也有动力去了解岗位情况、判断真假信息等，塑造好直播间的信誉和口碑。

以往，制造业企业招聘蓝领工人，可能面临“7天内流失”困境，即传统的蓝领招聘7天内用户离职率较高，招工与就业资源匹配低效。由于直播带岗的以上优势，劳动者到岗后不会有太大心理落差，大大降低了流动率，这一点非常重要，也降低了企业招聘成本。

问：直播带岗作为一种新现象、新模式，目前有没有相关法律法规、政策文件对该行业进行规范？

答：由国家互联网信息办公室发布的《关于进一步压实网站平台信息内容主体责任的意见》，由国家市

场监督管理局发布的《互联网平台落实主体责任指南（征求意见稿）》，由国家互联网信息办公室、公安部、商务部、文化和旅游部、国家税务总局、国家市场监督管理总局、国家广播电视总局等七部门联合发布的《网络直播营销管理办法（试行）》等，都对相关行为进行了规范。

问：对于未来行业持续健康发展，您有什么看法？

答：中国新就业形态研究中心去年12月发布的《中国蓝领群体就业研究报告》显示，在快聘平台，江苏省提供岗位数及用户投递简历数量均居全国第一，其中昆山市的数据表现优异，成为直播带岗创新模式的典型标杆。这说明，对于制造业集中的地方，可以利用直播招聘工具，提高招聘效率，建立口碑和品牌。直播带岗是一种好的招聘模式，但作为一种工

具，行业发展最终要建立在供需关系的基础之上，受到经济形势大环境的影响。接下来，直播带岗行业将面临大浪淘沙的过程，信誉好、有口碑的招聘企业、主播能生存下来并发挥更好作用。

此外，短视频这种媒介形式受广大群众欢迎，对于平台企业，应做好流量倾斜、算法引导等，对直播带岗进行助力和推广。

问：就整个人力资源服务行业而言，数字化转型还有哪些表现？

答：数字化转型是大势所趋，在人力资源服务行业也有许多体现。例如，在人力资源日常管理方面，考勤打卡、工作成果上报、监督等都已实现数字化，管理效率大大提升。在薪酬发放方面，可以利用数字化工具进行优化，例如以往工资按月发放，现在可以按周发、按天发。在绩效管理方面，通过数字化手段，可以方便地查看工作完成情况。在员工服务方面，入职离职管理、保险购买等实现电子化，员工体验更加便捷。

（本报记者 叶子采访整理）