



直播带岗 带出就业新选择

90后小伙今年要帮1万名蓝领找到工作;高校老师在直播间“上新”,助力毕业生就业

近年来,网络直播作为“线上引流+实体消费”的数字经济增长新模式,契合大众的消费需求,成为社会发展新热点,特别是在疫情期间吸引了大量用户,并进入了“井喷”发展的阶段。相应地,直播带岗这种招聘方式也在各地兴起,成为社会招聘的一个重要渠道。

直播带岗的主播成为一种新兴职业,被称做“互联网招聘师”。那么,他们是如何推销岗位,为求职者介绍工作的呢?

从捡鱼工到互联网招聘师

一排女工在生产线上埋头工作时,留着寸头、穿着深蓝色工作服的吉良元笑容满面地在车间里摇摆起舞姿;而在另一个短视频平台的直播间里,吉良元变身主播“吉浪浪”,穿着一身蓝色工服卖力地讲解着,“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……”他要推销的,并不是看得见、摸得着的商品,而是工作岗位。

1992年,吉良元出生在江苏盐城,18岁辍学,“和母亲在家附近捞捞死鱼,赚点小钱。”2012年,吉良元来到江苏昆山,通过劳务中介进入一家工厂工作。可不到三

个月,他就因工资发放不规范离职。2014年,他再次来到昆山,这次他通过亲戚介绍,得到一份电镀工的工作。

2017年,短视频平台流行开来,“看到有粉丝的主播直播能赚钱,我觉得自己也能试试。”吉良元带着同事在工厂里拍的跳舞视频意外“火了”,这让他大受鼓励,“我记得很清楚,那是男厕所的第三个门,跳完出来,浑身都是汗。”

凭着创意和努力,吉良元逐渐积累到100多万粉丝。2021年前,吉良元彻底转换赛道,从“蓝领娱乐主播”成为一名“互联网招聘师”。

当年6月,偶然的一次机会,厂领导建议他利用自己的流量来帮厂里招工,于是吉良元开始第一次直播招聘。

当时,有三家人力资源公司同时为工厂招人,但用工缺口还是不小。连续半个月,吉良元利用自己的视频号详细介绍岗位职责、待遇薪酬,还在直播中拍摄工厂的住宿环境、食堂、园区情况等,半个月就招进来70多人。

2021年12月,吉良元成立一家人力资源公司,开始专职从事直播招聘。吉良元的直播招聘追求“有一说一”,但每次讲到工资待

遇,他总会说得比实际低一点。根据他的经验,用工企业急需用人时,劳务公司迫于“限时招满人”的压力,常会虚报工资,所以少说点更稳妥。

“除去三四个月的(招工)淡季,今年应该能帮1万多人找到工作。”如今,吉良元在江苏昆山已经有七八家固定的合作企业。忙的时候,他一天要做两场招聘直播。他对今年的行情充满信心,打算再招30名到50名业务员,培养3名到5名主播。

相关链接

直播带“人”实现“人岗精准匹配”

在求职难的背面,是招人难。当很多人叫苦工作不好找的时候,其实也有很多用人单位感慨合适的人才难寻。随着用工需求的多元化,对于多层次人才,线下招聘形式也正在往线上转移,直播带岗越来越多地成为各地“招贤纳士”的选择。

直播带“人”以较低成本博取较高“收益”,线上线下融合推介人才之举,表现出一种非常直观、简易、多层次的融合方式,不仅帮助到茫然的求职者,也帮到了求贤若渴的用人单位,有利于打破“求人”和求职两大层面存在的隔膜与障碍,降低了求职门槛,提高了供需匹配效率,为更多劳动者成功求职提供可能,真正实现工作“触屏可及”。

求职者可以通过直播镜头,沉浸式了解工厂的环境和工作内容,足不出户、轻点屏幕就能了解心仪的岗位。通过后台大数据精准画像,最大限度实现“人岗精准匹配”。

直播带岗的形式也让“互联网招聘师”成为一个新的就业方向。业内人士指出,从“互联网招聘师”的构成来看,有的来自地方人社部门、人力资源机构,也有非人力专业的普通群众,主播队伍尚存在专业能力欠缺、稳定性不足等问题。今年全国两会上,多名全国人大代表、全国政协委员提出适时考虑将“互联网招聘师”纳入国家新职业,并建议完善人才评价标准、建立行业或组织标准、规范主播服务流程等。

北京明确直播带岗服务规范

近日,由北京市人社局组织修订的《公共职业介绍和职业指导服务规范》(以下简称《规范》)发布,首次明确“直播带岗”活动的服务规范,突出公共就业服务特色,强调通过提供公益性职业介绍和职业指导服务,对市场渠道难以实现就业的劳动者实行优先扶持和重点帮助;首次增加“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。

此外,还首次增加了对就业服务专员、就业服

务指导员的要求以及对职业指导工作室人员的配置要求。特别是对就业困难人员,《规范》要求,定期对辖区就业困难人员进行摸底,建立台账,及时、准确掌握和分析就业困难人员的各项信息情况。指定就业服务专员“一对一”帮扶就业困难人员,为其推荐岗位,并为实现自主创业、灵活就业的人员办理就业登记。对于就业困难人员实现就业的,还将持续跟踪回访。

(本版内容综合央视新闻、光明网、北京青年报、北京晚报、工人日报、红星新闻等)

“淋过雨所以想为别人撑把伞”

夏丽丽则是一名生活服务平台的带岗主播。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”,她想为求职者和招聘企业搭建起一座线上沟通的桥梁,帮助更多人轻松、便捷地

找到合适的工作。

在夏丽丽看来,直播带岗最大的优势在于透明和高效。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,需要花费非常多的时间。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。

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,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,成功找到一份工作。她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,第二天就被通知入职,整个流程效率非常高。”

直播带岗也更好地满足了招聘企业的用工需求。昆山一家公司的运营总监刘斌介绍,“公司日常在国内的用工规模是20万人。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工新模式后,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。”

“了解学生,才有推荐的底气”

“三、二、一,上链接!”上新的不是商品,而是毕业生简历;热情推销的不是主播,竟是浙江理工大学经管学院的党委副书记李孝明。日前,这一则“高校老师直播带‘人’”的视频引发网友关注。网友们说:“这种老师请给我来一打!”

在直播间里,李孝明一边手持学生简历展板,一边向用人单位推销毕业生,如数家珍般地盘点着学生的

优点。他说:“我们经管的学生,情商很高,而且社会活动力很强,学习能力很强,综合素养很好,在我们招聘的企业满意度调研当中,对我们毕业生的满意度是非常好的……”

李孝明说,事实上,原本计划直播带“人”的“主播”是学院的两位辅导员。“我一看,这三个用人企业我都很熟悉,就想着不如由我上去推荐几个学生,点对点精准匹配。”就这样,他抱

着试一试的心态,走进了直播间。

从2003年起,李孝明已经在学校二十年了。他的日常工作就围绕学生活动,与学生工作展开,“我很了解学院的学生,这也是我推荐他们的底气。”

据报道,第一场直播持续了约一个半小时,收获2万多人次点赞。推介的8名毕业生中,有3名学生已经收到企业的面试邀约。而且,直播结束后,团队还收

到很多校友会企业的人力资源经理主动打过来的电话,希望也能参与到下次的直播活动中。

“学院老师通过直播,直接让我取得了一家500强公司的面试机会。”该校一名2020级研究生同学说道。

对于直播走红,李孝明表示十分惊喜,也有点猝不及防,“没想过会收获这么大的关注,以后还会继续直播,努力帮学生找到满意的工作。”