

论直播带岗对人力资源管理的影响

刘洁 王宏宇 王艺璐

湖南工程学院, 湖南湘潭市, 411104;

摘要: 本文旨在探究直播带岗对人力资源管理行业的影响。随着互联网经济的发展, 直播带岗这一概念应运而生, 并在人力资源管理这一行业广泛应用。研究发现直播带岗能够为求职者减压、为用工企业人力资源招聘赋能, 实现了从“大海捞针”到“精准人岗匹配”, 但这一方式在直播网络平台的搭建与管理、岗位信息归集与直播带岗相衔接、监管人员的能力及业务技术等方面也面临诸多挑战。基于此, 本文从平台搭建、人员培养、强化监管三个方面提出直播带岗在人力资源管理行业的可持续发展路径。

关键词: 直播带岗; 人力资源管理行业; 可持续发展路径

DOI: 10.69979/3029-2700.25.12.021

1 研究背景

就业是最基本的民生, 事关人民群众切身利益, 事关经济社会健康发展, 事关国家长治久安。在疫情以后, 待业人数在持续上升, 就业形势越来越严峻, 而企业的招聘工作也同样举步维艰, 企业“招聘难”与待业人口“就业难”已经成为一个愈演愈烈的问题。近年来, 直播带岗这一数字化招聘方式兴起, 成为一种广受欢迎的新型求职渠道, 同时也为促进就业提供了新形式。《就业公共服务领域直播带岗发展报告》提出, 在各地人社部门、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。2020 年人社部推出“百日千万网络招聘专项行动”, “直播带岗”从应急之举发展为常态化招聘新模式。据统计, 2022 年百日千万招聘专项行动启动近两个月后, 线上举办招聘会 10662 场次, 共计 55 万用人单位发布岗位需求 1448 万人次, 上线求职的劳动者达 1336 万人次。线下举办招聘会 4268 场次, 共计 9 万用人单位提供岗位需求 241 万人次, 入场求职的劳动者达 132 万人次^[1]。

2025 年 4 月 19 日, 中南大学潇湘校区体育场开展第二届全国大学生职业规划大赛总决赛科研助理专场招聘会暨直播带岗活动。本次活动吸引了湖南湘江新区(长沙高新区)32 家科技型企业现场揽才, 提供科研助理岗位超 100 个, 涉及人工智能、生物医药、高端制造等前沿领域。经过 5 小时火热招聘, 接收简历 1200 余份, 初步达成就业意向近 80 人^[2]。

直播带岗是数字技术与公共服务融合发展的创新实践, 具有体验直观、互动即时、对接精准的特点, 在就业服务领域具有广阔的应用空间。它不仅为就业市场带来了新意和暖意, 也可为企业转型升级提供新动能。

《就业公共服务领域直播带岗发展报告》认为, 直播带岗是数字技术应用于人力资源招聘的创新实践, 具有受众广泛、沉浸体验、实时互动、精准对接等突出特点, 为就业公共服务数字化升级注入新动能, 在促进高质量充分就业中发挥重要作用。直播带岗能够全面提升各地就业公共服务效能, 实现用人单位与求职者精准对接, 有效推动劳动力跨地区流动, 帮助高校毕业生等青年群体、农民工群体和大龄失业群体实现就业。

2 直播带岗为人力资源管理行业带来的机遇和挑战

2.1 直播带岗为人力资源管理行业带来的机遇

2.1.1 直播带岗促进岗位供需双方的共同发展

传统招聘中, 求职者需面对繁琐流程和心理压力。直播带岗通过实时互动提供轻松便捷环境。打破时间空间限制, 求职者无需亲自前往企业参加面试, 只需网络连接即可交流, 减少交通成本和时间投入。互动性提升求职体验, 求职者随时提问获得解答, 更了解企业文化和岗位要求, 展示能力和优势。直播间氛围轻松, 减少紧张感。此外, 偏远地区或行动不便求职者也能接触更多机会。直播带岗将“静态”的岗位信息发布转变为“动态”的岗位推介, 可以极大提升职业介绍的成功率^[1], 让更多求职者广泛了解, 同时随着直播带岗内容的发展, 职业指导、技能培训等其他就业服务纳入直播带岗, 有助于拓展求职者明确自身职业规划、开辟人力资源服务业“新蓝海”。

中国人民大学发布的《短视频直播平台推动高质量充分就业研究报告(2024)》显示, 快手直接带动 2300 万个就业机会。根据快手相关负责人透露, 与 2023 年同期相比, 快手平台月收入过万的创作者人数增长 14%,

直播带岗不仅实现了求职者的精准就业,也促进了创作者的稳定收入。吉林省前郭县人社局就业服务中心副书记董科奇,通过培训 2180 名带岗主播,累计帮助 35660 人找到工作。“直播带岗最大的优势是打破了地域限制。”董科奇说,“偏远地区的求职者也能直观了解企业情况。”这充分体现直播带岗的对企业供需双方的相互扶持。

2.1.2 直播带岗为用工企业人力资源招聘赋能

对于用工企业,直播带岗意义重大。一方面,随着劳动年龄人口增长,劳动者供给减少,招工难、留人难成为不少用工单位的痛点。另一方面,许多用人单位的订单量存在淡旺季差异,用人单位为了根据订单调整用工规模需要花费高昂的招聘费用,也难解燃眉之急。直播带岗模式的出现,大大降低了用人单位的招聘成本,行业内存在的“7 天流失率”比例也同步降低^[3]。很多用人单位将直播带岗纳入企业招聘战略,计划通过直播带岗逐步实现企业招聘需求。提高了招聘效率,注入新活力。帮助企业快速扩大招聘覆盖面,线下招聘会通常局限于特定区域,直播平台可触达全国甚至全球候选人,吸引大量关注并完成初步筛选。增强品牌形象传播效果,在直播间详细介绍文化理念和发展规划,通过互动环节展现魅力,吸引更多优秀人才加入。提供数据化招聘工具,分析访问量、互动次数等指标评估效果,优化后续策略,提高科学性和整体水平。

2.1.3 直播带岗从“大海捞针”到“精准人岗匹配”

传统招聘中,企业在招聘网站撒网式发布信息,收到的简历往往五花八门,与岗位匹配度参差不齐。而直播带岗借助大数据与 AI 技术,能依据求职者过往经历、技能水平、兴趣偏好,以及企业岗位的职责、技能需求、薪资福利等,实现精准匹配。如快手、抖音、视频号等直播带岗平台,2023 年,每月有超过 2.5 亿的用户在快手寻找工作机会,快聘直播带岗场次总数近 550 万场,立讯、歌尔等 24 万家用人单位通过快手招聘,求解招工成本、用工留存难题^[3]。求职者在直播间即可了解岗位详情,企业也能实时答疑,当场筛选出合适人选,大大缩短招聘周期,降低招聘成本,让人力资源配置更高效。

2.2 直播带岗为人力资源管理行业带来的挑战

2.2.1 直播网络平台的搭建与管理

搭建直播网络平台需投入大量资金与技术资源。从技术角度看,要实现高清、低延迟直播,需采用先进的视频编码技术,如 H.264、H.265,并搭配高效的流媒体服务器,像 Nginx+RTMP 模块、Wowza Streaming Engine 等,以保障直播流稳定传输。同时,需引入内容分发网络(CDN),如阿里云、腾讯云的 CDN 服务,将直播内

容快速分发至全球节点,降低延迟。在平台管理上,还需严格规范工作流程,并做好信息安全防护工作,防止出现求职者个人信息泄露及网络黑客攻击等情况,以确保用户的信息安全。针对直播过程中弹幕和评论区的管理,通过系统初审和人工复审方式进行评论管控,重点审核评论区和弹幕信息的图片、表情包、GIF 动图等内容,避免出现不良信息。可对不当言论进行隐藏或删除,并记录相关账号信息,必要时关闭评论功能。

2.2.2 直播带岗的岗位信息审核与公布

岗位信息的真实性与有效性是直播带岗的关键。直播信息审核包含两个方面,用人单位情况审核和招聘岗位信息审核。一方面,需审核用人单位及经办人资质。包括审核招聘用人单位营业执照、经办人身份证件及授权委托书,查询用人单位背景、经营状况、经营风险、司法风险、劳动纠纷、违法用工、是否侵害劳动者合法权益等信息,确保用人单位的真实性、合法性和合规性,防止出现负面舆情和安全隐患。另一方面,招聘岗位信息审核。岗位信息包括岗位名称、岗位类别、招聘人数、学历要求、技能要求、工作内容、工作时间、工作地点、薪资待遇、晋升渠道、职业危害、招聘流程、招聘负责人联系方式等。需对岗位信息真实性、有效性和透明性进行核查^[4]。此外,海量岗位信息分类整理难度大,缺乏标准化分类体系,使主播在直播中难以快速定位匹配岗位,影响招聘效率与求职者体验,这就要求岗位信息的准确性及主播具有超强的能力素养。

2.2.3 监管人员的能力及业务技术

直播带岗作为新兴招聘模式,给监管带来巨大的挑战。监管人员需熟悉劳动法规、广告法、网络安全法等多领域法律,精准识别直播中违规行为,如就业歧视、虚假宣传、数据泄露风险等。但目前多数监管人员缺乏直播场景监管经验,对新兴技术手段运用不熟练。在技术层面,缺乏有效的智能监管工具,主要依赖人工抽查直播录像,效率低且难以实时监控。直播平台监管是人社部门的一项新业务,迫切 need 加强对基层网监工作的指导、培训和规范。应探索建立长效机制,提高监管制度化、规范化、程序化、法治化水平。应该重视对于直播时网络监管能力的建设和网络监管人才的业务培训,培养出可以部门业务管理和网络信息技术兼得的复合型人才来作为网络监管人员,从而达到为网监工作提供保障的效果。实现由“人力监管”向“技术监管”的重大转变,努力做到“以网管网”。^[5]

3 直播带岗在人力资源管理行业可持续发展路径

3.1 搭建服务平台,提供设施保障

统筹资源因地制宜多渠道、多形式打造直播带岗服务平台,满足求职者和各类企业招聘需要。支持在公共就业服务机构场所内建立直播带岗平台、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、社交媒体等各类社会资源打造就业公共服务网络直播间,推进网络直播技术与就业公共服务融合发展。在直播过程中,各企业人力资源负责人充分利用网络直播技术互动性强的优势,强化直播带岗职业介绍职能,不断完善岗位推介、简历投递等功能,着力提升人力资源供需对接效率。逐步拓展直播服务功能,将政策咨询、职业指导、创业服务等纳入直播服务范围,不断丰富就业公共服务网络直播内容。通过线上的形式为求职者答疑解惑,让求职者足不出户就能掌握企业招聘信息,接收更为精确的岗位信息。

3.2 助力主播成长,提升专业能力

在人力资源社会保障部 2024 年发布的新一批新职业中,直播招聘师已经被正式列为新工种。要求网络主播在流量时代,遵守法律法规的底线。用法律武器保护直播带岗这一新兴职业,直播带岗要遵守《网络主播行为规范》以及相关法律法规的规定,不得出现违法乱纪的行为,确保直播内容守法且真实可靠^[5]。针对直播带岗要提升网络直播能力,通过多种方式开展对直播带岗主播人员技能培训,着力提升岗位推介、职业指导、职业介绍等业务能力,以及直播操作、沟通技巧等网络直播技术专业化水平。加强对直播带岗主播人员管理,定期组织开展党建知识、政治理论学习,提高政治素养,坚定政治立场,把准政治方向^[6]。网络主播要明晰直播带岗与其他直播的不同性,所展现出的内容更具有意义价值性。要将直播带岗作为引导求职者、服务求职者的一种手段,成为用人单位和求职人员之间的桥梁,提供更加便利的条件。

3.3 加强监管力度,规范直播行为

加强平台监管需构建“技术筛查+制度约束+协同治理”的立体化防线。通过 BOSS 直聘等平台搭载的 AI 语义分析系统,实时扫描直播中的“绝对化薪资承诺”“隐性年龄限制”等违规表述;建立岗位信息“三重核验”制度,企业需提交薪资流水证明、用工风险自评报告,并经人社部门与天眼查数据交叉验证,北京 2024 年实施后岗位信息准确率从 78%提升至 93%;推行跨部门“监管链”机制,当智联招聘等平台发现企业违规时,自动触发税务、市场监管部门联合核查,2024 年广东对 136 家失信企业实施联合惩戒后,行业投诉量同比下降 72%,

形成“技术拦截—制度审核—联合处置”的全周期监管闭环,为直播带岗健康发展提供底层保障。

4 结论

直播带岗通过结合线上与线下的方式,为企业在选人和用人方面提供了高效的渠道,同时也为求职者提供了实现岗位对接的信息和政策支持。在探索不同形态和政策法规的背景下,直播带岗助力求职者实现高质量就业。此外,直播带岗让众多企业和求职者能够了解并享受最新的就业政策,挖掘并释放更多的优质就业岗位;同时,直播带岗实现了“人岗精准匹配”,提供了有效的帮助和优质的服务,促进了人力资源管理领域的长期和健康发展。直播带岗的蓬勃发展,正以新理念、新业态、新模式,加速推动人力资源服务数字化、智能化,深刻改变着经济、就业、民生各领域,给企业人力资源服务 a 带来极大的便利度和获得感,也为促进人力资源供需匹配提供了有利契机和坚实支撑。

参考文献

- [1]高亚菲.“直播带岗”缘何成就业新模式?[N].中国妇女报,2025-04-28(001).
- [2]张伟.湘江新区(长沙高新区)32 家名企诚聘科研助理[N].中国高新技术产业导报,2025-04-28(005).
- [3]人力资源社会保障部 2024 年直播带岗发展报告[R].北京:人力资源社会保障部,2024
- [4]中国就业培训技术指导中心.关于印发《公共就业人才服务机构直播带岗操作指南》的通知[Z].中就培函(2025)26 号,2025-7-30.
- [5]王亚芹.人力资源市场“直播带岗”服务模式的可持续发展路径研究[J].经济师,2023,(03):266-267.
- [6]人力资源社会保障部办公厅人力资源社会保障部办公厅关于推进直播带岗在就业公共服务领域应用的通知[Z]人社厅发(2023)24 号,2024-7-31.

作者简介:刘洁(2004-),女,汉,湖南邵阳人,湖南工程学院本科生,研究方向:人力资源管理;数字治理。

王宏宇(2004-),男,汉,河北张家口人,湖南工程学院本科生,研究方向:人力资源管理;数字治理。

王艺璐(2004-),女,汉,湖南省株洲人,湖南工程学院本科生,研究方向:人力资源管理;数字治理。

项目:“打破时空,开启人岗精准匹配新时代——大学生直播带岗团队”(S202411342019)。