

“云招聘”成今年毕业季就业市场“主流”——

直播带岗搭建就业新桥梁

本报记者 敖蓉

6月至8月是高校毕业生求职就业的关键时期。因新冠肺炎疫情反复,今年的招聘会与往年不同——创新求职供需对接方式的“直播带岗”火了起来,让年轻人在“云端”即可实现“码”上就业。这种广受年轻人欢迎的招聘模式能否持续?

“公司能解决住宿吗?”“这个职位需要经常出差吗?”“岗位和专业不对口怎么办?”“薪酬待遇怎么样?”“新入职员工提供哪些培训?”前不久,在广东省中山市人社局举办的一场“智汇中山”数字化转型装备制造业专场直播带岗会上,大洋电机、华帝股份、联合光电等7家当地企业的HR与上万名求职者“屏对屏”展开求职招聘,人气很旺。

受新冠肺炎疫情反复影响,今年高校毕业生季,校园招聘、市场招聘很难按原计划正常举办,怎么办?直播带岗方式架起了求职者和用人单位之间的桥梁,成为今年促进就业的主要形态,原本的应急之举现已是人力资源市场的常规活动。

围观直播间

在中山市人社局举办的“智汇中山”数字化转型装备制造业专场直播带岗会上,这一边是HR对企业要求、招聘岗位、福利待遇等在线讲解,那一边是上万名求职者不断以弹幕形式询问岗位情况,现场互动火热。

“我们是一家传统制造型企业,正在做数字化工厂转型,急需高精尖理工科人才,只要适合,我们都愿意招聘进来,甚至面向全球去寻找。”中山大洋电机股份有限公司招聘经理陈耀告诉记者,今年约有70%的新员工通过线上渠道招聘而来,“直播带岗是一种很好的形式,我们这两年采用比较多,乐在其中。”

受疫情影响,网络直播带岗成为风口,直播带岗也应运而生。与普通网络招聘相比,直播带岗往往聚焦某一个行业或专业,一场三四个小时的直播带岗活动会集中某个行业和地区企业的相似岗位。

对求职者来说,直播带岗能够提供相对精准的岗位信息,节约了大量时间和精力,更重要的是,可以纵向和横向比较,从而找到适合自己定位的职位。对招聘方来说,直播带岗能够缓解线下招聘无法如期进行的问题,用时15分钟左右就能把企业基本情况、岗位要求直观描述出来。求职者还可以直接登录企业的招聘入口,与招聘经理们“结对”进一步交流,帮助劳资双方建立联系。

今年,福田集团在多家互联网招聘平台上采用了直播带岗的形式。该公司人力资源部人才招聘部相关负责人林小丞告诉记者,“这种方式节约了企业时间成本,我们不用去全国200多家专业对口的高校一所一所跑,只需把大型机械、车辆摆在公司广场,以直观的形式展示给学生看,他们就能知道将来要做什么。而且直播带岗时,到场毕业生比较多,大家提问也比较积极踊跃,互动效果不错。”

国内最早叩开直播带岗大门的是智联招聘。他们在这方面所做的每一次改善,正是人力资源行业在网络招聘领域探索的缩影。

2019年6月,智联招聘推出了视频面试产品。2020年初,面对突发疫情,他们将当时小范围试用的视频面试产品加紧迭代并普及使用,把传统的招聘会、宣讲会均搬到了云上。2021年初,智联招聘率先将直播与面试结合,基于移动端在行业内首创视频直播招聘,让用人单位在直播间内快速建立联系,大幅提升招聘效率。同时,求职者可远程参与直播招聘活动,遇到心仪职位可连麦沟通或一键投递,与用人单位实现高效沟通。该功能上线第二周,围观人数上涨83%。

2022年1月,智联招聘又推出企业视频介绍、职位视频介绍等功能,让求职者在职位筛选阶段即可通过视频了解公司、职位情况,甚至能看到真实的工作情况、办公环境、团队氛围、所在岗位人员的工作状态。对于异地求职者来说,这节省了现场“摸底”的时间和路费。数据显示,带有视频介绍的职位信息,求职者点击率提升50%。

智联招聘相关负责人介绍,视频生态已成为智联招聘的重点战略,可视化产品在招聘、人才发展等业务共同构成的多元化业务版图中广泛应用,形成了覆盖职位与企业介绍、面试沟通、人才发展各个环节的全场景视频生态版图。

千万岗位入“云”

正值毕业季,1076万应届生陆续走出校门,准备走上工作岗位。面对当前国内外环境不确定性因素增多的情况,迫切需要选择适应他们生活习惯的互联网等方式来拓展招聘渠道,以便更快更精准地促进就业。其中,直播带岗已一跃成为被广泛采用的招聘形式,用人单位走进直播间已是家常便饭,广大求职者更把直播间视为找工作的“第一站”——直播带岗正带出人气,带出流

量,走进各行各业。

5月份以来,“职等你来 就业同行”百日千万网络招聘专项行动在全国持续推进中。作为一个全国统一、多方联动的网络招聘平台,这场特大型“招聘会”专门开设了直播带岗专区,将全国各地的人才招聘市场装进直播间,招聘信息不断刷屏,紧跟经济发展的脉搏跳动。

各地纷纷开设了分会场。在成都,为方便大学毕业生足不出户在线求职,当地特地推行了一系列线上招聘会,为企业与高校提供“云端”一站式就业对接服务。在济南,人社部门在快手上推出“云探厂直播”,求职者不仅可以通过直播全方位考察企业环境条件,还可以与企业即时互动,深层次了解招聘岗位信息,且可快速完成简历投递。同时,企业也可以通过快手官方账号“快招工”发布招聘信息……

进入各行各业不同地区举办的直播间可以看到,求职者人群中聚集了大量毕业生,用人单位也把招聘岗位向青年就业群体倾斜。

西部证券股份有限公司人力资源部招聘主管江永说,“这几年,我们多次使用直播带岗方式招聘高校毕业生,这种形式参与便捷、覆盖面广,对企业雇主品牌推广有较好帮助;同时可以直观介绍公司的文化、价值观等,通过这种形式招聘的人员文化认同度比较高。”

改变校招方式

2021年入职升扶梯有限公司的海归学子吴昊天,是广东中山人。去年夏天,他路过公交车站时,无意中看到中山人才网发布的一则“中山市高校毕业生公益网络直播招聘会”广告,于是扫描二维码,登录直播间,投递简历、视频面试……今天,他已经是这家制造业企业的机械工程师。“我的专业是机械,又有外语优势,这份工作满足了我既想在家乡求职又能发挥所长的愿望。与线下招聘相比,线上招聘节省了时间,还能比较清楚地了解企业情况,感觉直播带岗对年轻人就业很有帮助。”吴昊天说。

与吴昊天在家门口就业不同,今年从黑龙江科技大学测控技术与仪器专业毕业的张茵茵是个哈尔滨姑娘,她通过学校就业培训老师发到微信群里的推荐,观看了一次千里之外中山市举办的直播带岗,并根据自身特长和喜好,向大洋电机投递了简历。经过简历筛选、面试初试等环节,她取得了这家企业的人职通知书。这几天,从未远行的她收拾好行装,准备前往大湾区就职。

“相熟的学长、好友都选择到广东就业,我也很想去。大学生求职最大的困难是没有经验,原本为线下招聘做了很多准备,但是事到临头却只能通过线上找工作,又增加了难度。其实,网上视频面试不如线下面试,无法更好地展现自己,万一遇到掉线断网这种情况就更麻烦了,今年能够找到这样一份满意的工作还是挺幸运的。”张茵茵说。

记者在调查中发现,尽管互联网时代有海量的招聘资讯,但在找工作这件事上,绝大多数毕业生仍主要依赖学校提供的就业信息。这两年,面对校园招聘无法顺利举办的状况,很多大学负责就业指导的老师,在毕业季的一项重要工作就是每天到处搜集碎片化的招聘信息,再把这些链接投递到学生身边。

学校扮演着毕业生走上工作岗位的引路人角色,在学生求职更依赖网络招聘的当下,学校怎样帮助更多学生实现就业呢?北京交通大学就业与创业指导中心主任张博说,“学校推荐是



毕业生求职的主要渠道。去年,我们针对毕业生求职,举办了600余场招聘会;今年受疫情影响,一场校园招聘都没有举办。因此,我们积极拓展线上招聘,通过各种渠道和平台为同学们推荐了5万多个岗位。目前,我们学校毕业生就业率已达85%。”

毕业生好就业、就好业,是学校的期望,更需要全社会的共同努力。企业是吸纳就业的主渠道,今年,校企合作更加紧密,校园招聘也被搬上了云端。

因为疫情,企业无法走进校园和学生面对面交流。于是,北京链家通过企业官方微信视频号、抖音、B站等视频平台开展了“北京链家2022春招线上发布会”。这场直播播出时,最高1万人同时在线观看。北京链家人力资源中心总经理曾晶说:“今年我们计划招聘6000个就业岗位,其中有1500多个房产经纪人岗位面向应届毕业生,覆盖了全国200多所高校。”

成功率期待再提升

如今,直播作为营销工具,越来越被人们熟悉、使用。直播带岗,也为劳资双方提高触达率增加了很多机会。不过,尽管它具备信息容量大、岗位选择多、反馈速度快等优点,但是与带货促销不同,带岗基本是人与人之间的交流,如何让直播带岗合乎招聘者和求职者的需求,仍需不断改进技术手段和运作方式,提高就业成功率。

作为招聘方的用人单位怎么看直播带岗?曾晶认为,线上招聘的优势在于跨越时空限制,但无法像线下招聘一样,让面试官和学生深入地当面沟通,学生对企业的感受也没有那么深刻。因此线上线下面试各有优劣,将二者有机结合,发挥各自优势,才能更好地提升招聘效果。

陈耀的看法是,“线上招聘的弊端在于不能像线下那样直观地看到对方,很多时候求职者对一家企业的认识并不全面。如果只是看一下企业宣传片或者通过招聘专员的口述,那么一旦来到企业工作,很快就会让他的期望值有所下降。”

林小丞说,“从企业的应用看,直播带岗的后台统计数据并不完善,只能大概知道流量数据,如果想更深入地了解这些求职者的专业、学校、成绩、特长、性格以及从哪些渠道进入直

播间的,就没有明确的指向性。这导致我们在后期分析直播效果时,常常缺乏很多关键数据的支撑。因此,企业招聘还需要采用线上线下相结合的方式,招聘可以屏对屏,也要面对面。”

华帝股份有限公司招聘经理张云告诉记者:“直播带岗如今比较火,如果想要效果更突出,仍需要一段时间来改善。很多人还没有找工作看直播的概念,校招时因为我们与学校有直接联系,直播效果比较好;但社招的话,单靠平台来推动人流量就会差一些。因此,企业如果走直播招聘这条路的话,参与形式就不能单调死板。现在,我们不仅要重点介绍企业为员工提供的福利待遇,也要发红包来吸引流量,努力改进直播效果。”

为提升网络招聘的成功率,让包括直播带岗等线上方式更契合招聘需要,招聘平台也从提升科技含量方面开发了有趣的产品。比如,智联招聘依托大数据积累与先进的评估模型,将人工智能技术与模拟真实面试场景结合,通过一系列高新技术对候选人的面试视频、语音语义、文字开展智能分析,自主研发了一款视频面试产品“AI易面”,可提升企业面试效率,降低企业招聘成本,解决用人难题。

从应聘者一方来看,尤其是缺乏社会经验的高校毕业生,到直播间选择岗位面临的难处更多。直播带岗拉近了求职双方的距离,拓展了就业渠道,不过实现就业的关键仍然是要达到岗位所需的技术要求,符合用人单位期待的工作能力。求职双方走进直播间,彼此达成意向的同

时,还应当把目光放在招聘场景之外。兰州财经大学与北京链家合作共建了“就业实习基地”,为大学生打造就业实习平台。“我们很愿意与企业加强深度合作。”在兰州财经大学财税与公共管理学院房地产开发与管理系主任王永宗看来,学校重点教授理论知识,再由企业走进校园讲解实务操作,多方协作发力,才能培养输送更符合社会、企业需求的优秀人才。

正在兰州财经大学国际经济与贸易学院国际商务专业就读的大三学生杨思红,这个暑假正在寻找实习机会。“由于缺乏就业经验,我在围观了几场直播带岗后,一时间变得无比迷茫。”杨思红说,“6月初,得知学院与北京链家联合举办模拟求职大赛后,我抱着提高求职应聘能力的想法报名参加了。这次比赛帮助我真正了解到企业都有哪些招聘流程、如何评估优秀人才、应聘者需要具备哪些核心能力,为今后更好地步入社会指明了方向。相信当我明年真正走进直播间找工作时,一定更有信心找到一份理想的工作。”

火热中保持冷思考

受疫情等因素影响,今年稳就业任务被摆在更加突出的位置。其中,千方百计拓展市场化社会化就业渠道,增加就业岗位,不仅对近1600万新成长劳动力来说增加了就业机会,更是助推企业复工复产的必要举措。

高效、安全、无接触的网络招聘在疫情背景下,成为岗位推送的主力军,而直播带岗应时而起,更为这个毕业季刻录下不一样的印记。借助大数据、5G甚至AI技术的进步,走进直播间招聘,成为很多用人单位HR的必修课。这样的体验对求职者来说同样新鲜,在电脑前完成从面试到签约的全过程,几年前还完全无法想象。

更加直观的是,很多招聘还是在生产车间、工作现场实现的。一份工作需要求职者具备哪些能力,“你做我看”比“你说我听”更加准确,可以让求职者在选择时具有相对可参考的判断。因此,这种招聘方式的转

变,是我们在重重困难之中化危为机、打好主动仗的生动写照。

当前,就业形势面临着总量压力与结构性矛盾的多重困难。稳就业,要从广开思路、拓展岗位、推送服务、困难帮扶等多方面着手,帮助求职者特别是高校毕业生等重点群体融入就业市场,踔蹀满志踏上工作岗位。

需要指出的是,稳就业保就业不仅要求就业量的提升,更要有质的提升。直播带岗作为招聘方式的变革,变的是招聘形式,有助于增加就业的机会和效率,但岗位要求与福利待遇并没有变化。招聘一方选才育才,基本的要求是能够匹配岗位所需,尤其是具备一定专业技术能力,能够适应现代产业发展变化。

那么,对求职者来说,不妨一边多看多听直播间里的心仪岗位有什么要求,一边苦练专业技能,提升沟通表达、团队协作、创新创业等方面的竞争力,从而增加求职过程中的话语权和选择余地。

调查手记



7月4日,江西2022年公共就业服务进校园招聘活动在鹰潭市信江新区高校举行。招聘采用线上线下相结合方式,对零就业家庭毕业生等开展重点帮扶。彭丹摄