

求职不用跑腿 “连麦”斩获 offer

直播间成年轻人求职新主场 专家提醒：追求高效也要警惕“陷阱”



“无需挤爆线下招聘会，手机连麦就能和HR谈薪资、聊发展，这种求职方式太高效了！”刚通过直播面试斩获某互联网公司运营岗offer的00后毕业生林晓，对着手机里的“求职直播间”反复确认入职细节。

如今，越来越多像林晓这样的年轻人，将求职场景从传统招聘App、线下会场转移到直播间。然而，专家提醒，这一新兴模式也暗藏隐患，年轻人求职还得避免“踩坑”。

青年报记者 顾金华

企业直播带岗

从“盲投简历”到“直观连麦”

早上9点，22岁应届毕业生张宇准时登录某招聘平台的“企业直播带岗”专区。屏幕内，某电商公司HR手持手机，带领观众“云逛”办公区——开放式工位、休闲茶歇区逐一呈现。“以前投简历只看文字描述，总怕‘货不对板’，现在能直观看到公司环境，心里踏实多了。”张宇一边在评论区提问“岗位是否接受应届生”，一边快速记录HR提及的薪资福利。

直播求职的“即时互动性”，是吸引年轻人的核心优势。林晓告诉记者，求职期间她曾连续一周蹲守不同企业的直播带岗专场。“有次看到一家新媒体公司招内容编辑，我直接连麦提问

‘如何平衡内容创意与用户需求’，HR当场夸我问题有深度，当天下午就收到了面试邀约。”她坦言，传统求职中简历常“石沉大海”，而直播求职能让个人优势直接触达HR，相当于多了一条“自我推荐”的快速通道。

95后往届生李然则通过“行业导师直播答疑”找准了职业方向。“之前做了两年销售，想转行新媒体却不知如何准备。”一次偶然的机会，她刷到某传媒公司总监的“转行求职指导直播”，在评论区留言后，导师不仅在线分析了她的简历短板，还推荐了入门课程。“按建议优化简历后，我投出的3份简历都收到了回复，现在已入职新媒体公司做内容策划。”

破局传统痛点

直播求职“圈粉”年轻人

“传统求职像开‘盲盒’，直播带岗则是‘开箱预览’。”张宇用一个生动比喻总结体验。对年轻人而言，直播求职的吸引力，源于它精准解决了传统求职的痛点。

“刚毕业时不知道自己适合什么岗位，投简历全靠‘广撒网’。”张宇告诉记者，后来他在直播求职中找到了职业定位。一次，他观看某互联网大厂“产品岗直播答疑”，发现产品经理需具备“用户思维”和“数据分析能力”，而自己在校期间做的校园App项目正好匹配。“我在评论区分享项目经历后，HR主动私信邀请面试，最终成功拿到offer。”张宇说，行业导师的直播讲解，让他清晰知道“优势在哪”“该往哪个方向努力”，避免了盲目求职。

“之前实习，面试时说负责

‘新媒体内容创作’，到岗后却天天做数据录入，干了一个月就辞职了。”有过“踩坑”经历的95后求职者赵磊，如今把直播带岗当作“避坑工具”。在某教育公司直播带岗中，他反复确认“课程研发岗是否需参与销售任务”，HR明确回复“纯研发方向，无销售指标”后，才提交简历。“直播能让企业把‘隐性要求’摆到明面上，减少‘入职后不符’的情况，节省双方时间。”

“投10份简历，平均要等3~5天才能收到回复，面试还要跑好几趟。”林晓则给记者算了一笔账，她通过直播求职，从首次连麦到拿到offer仅用5天，“第一天连麦初筛，第二天线上笔试，第三天终面，效率比传统求职快至少一倍。”对跨城市求职者而言，直播求职更能节省成本。

警惕“流量陷阱”

勿轻信“天上掉馅饼”

尽管直播求职优势明显，但不少年轻人在参与过程中也面临新挑战。“有次看到一家公司直播带岗，HR把薪资说得很高，还承诺‘入职即转正’，结果投完简历后发现岗位要求和直播内容完全不符。”林晓回忆，后来她在网上查到该公司曾因“虚假招聘”被投诉，“幸好没去面试，不然又白费工夫”。

“过度包装”是直播带岗的常见问题。部分企业为吸引求职者，在直播中夸大薪资福利、隐瞒岗位压力，导致年轻人入职后产生心理落差。此外，一些“求职指导直播”打着“保offer”“高薪就

业”旗号，收取高额培训费却未提供实质帮助。“之前看到有导师说‘交3000元就能内推大厂岗位’，我差点报名，后来网上查询发现是骗局。”林晓提醒，年轻人参与直播求职需保持理性，勿轻信“天上掉馅饼”的承诺。

针对这些问题，年轻人也总结出“避坑指南”：林晓会在看直播前，通过国家企业信用信息公示系统查询公司资质；张宇会截图保存直播中的岗位信息和薪资承诺，作为后续沟通依据；还有的年轻人会主动在社交平台搜索“企业评价”，了解其他求职者的真实体验。



年轻人来到直播间求职。

AI生成图片

【数说】

中国就业培训技术指导中心日前发布的《2024年直播带岗发展报告》显示，截至2024年年底，各地人力资源和社会保障部门通过抖音政务号发布政策宣传、招聘活动相关短视频**17.84万个**，开展直播带岗**7.36万场**，直播观看人数累计达**4.05亿**。

同时相关数据显示，2024年以来，各大招聘平台“直播带岗”场次同比增长超**300%**，其中18~28岁年轻用户占比过七成。年轻人对直播求职接受度持续提升，不仅因其打破时间与空间限制，更在于它让求职过程更透明、高效——企业真实环境、岗位工作内容、薪资福利直观呈现，有效减少了传统求职中的“信息差”。

小贴士

针对大量年轻人来到直播间求职这一现象，业内人士建议：在直播间里找工作，有几个关键点必须牢记。

“首先，要核实招聘方和岗位的真实性，可通过企业查询网站查公司资质、岗位信息，也可以在多个招聘网站上交叉验证。其次，要注意个人信息保护，简历投递最好通过可靠的平台，不要向陌生人发送身份证号、住址或完整简历，以免被不法分子利用。再者，谨防涉及金钱的环节，正规招聘不会要求提前缴纳培训费、服装费或保证金，更不会要求通过个人二维码、微信群转账。一旦遇到此类情况，要立即提高警惕并举报。”该人士表示。

【声音】

协同发力，让直播求职成为就业“助力器”

为了让直播求职更好地服务年轻人，企业、平台、政府等多方正积极行动。企业层面，不少大厂成立专门的“直播招聘团队”，确保岗位信息、公司环境如实呈现。某互联网公司HR总监表示：“我们直播前会对岗位信息进行三重审核，直播中还会邀请在职员工分享真实工作体验，让求职者看到最真实的公司情况。”

招聘平台也在加强监管。某平台推出“企业直播信用评分”机制，根据求职者反馈对企业评分，评分过低的企业将被限制直播权限；同时上线“求职防骗指南”专区，通过短视频、直播

等形式，教年轻人识别虚假招聘信息。

BOSS直聘相关负责人接受记者采访时表示：企业方在入驻BOSS直聘并发布职位前，需要经过严格的企业认证、招聘者实名认证、人企关系认证等环节。职位内容会经过自动化与人工双重审核，违规违法类的职位将会被拦截。同时，平台内部会有基于大数据与AI的风险检测系统，实时巡查，对有风险的招聘方账号进行处置。

事实上，记者发现，政府部门也在推动“直播带岗”常态化。以上海为例，市人社部门持续联合重点企业、工业园区开展

“直播带岗专场”，针对高校毕业生、失业青年等群体推出“应届生专场”“技能人才专场”等定制化服务。在普陀区日前举行的大型招聘会的直播间内，主持人化身“带岗主播”，为广大在线观众送上了多家区域重点企业的优质好岗。企业代表则围绕岗位任职要求、薪资福利、发展路径等重点关注内容细致讲解，在线为求职者“划重点、提亮点、解疑点”，激发求职意愿，鼓励在线应聘。在直播间找工作的年轻人，正用自己的方式在就业市场寻找舞台，而在多方协同下，直播带岗也将成为他们逐梦路上的“助力器”。