直播间找Offer 如何实现人岗“真实”匹配

中青报·中青网记者 孟佩佩

如今的直播间里，既能“淘”到好物，也能“掘金”求职新机遇。

“薪资待遇如何”“是否需要加班”“单位距离远吗”……每次直播，面对求职者实时发出的弹幕，“无锡云聘”直播招聘师李婷总会引导企业HR耐心地一一解答。在这里，她既是连接求职者与用人单位的“桥梁”，也是帮求职者问出心声的“嘴替”。

直播间里一键投递简历，或许就能叩开全新的职业大门。直播带岗这一新兴舞台，也正迅速成为人力资源服务业的“新蓝海”。

今年6月，中国就业培训技术指导中心发布的《2024年直播带岗发展报告》显示，近几年，直播招聘已经成为人力资源服务行业继招聘网站、服务商网站之后的新型数字化招聘产品。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；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。

当求职者“闯入”直播间，该如何护航他们的找工作之路？

今年3月，江苏南京玄武湖畔，江苏省人力资源和社会保障厅开展惠民志愿服务直播带岗活动。“就在江苏”直播团队供图

7月11日晚，浙江省金华市婺城区古子城景区里，主持人和企业负责人在举行直播带岗。视觉中国供图

越来越热闹的直播间

这两年，李婷目睹了越来越多的求职者涌入直播间，“最让我们有成就感的，就是在评论区看到大家反馈‘面试成功’‘工作不错’”。

隔着屏幕为求职者“带岗”的背后，是大量幕后工作。李婷告诉记者，一场仅一两个小时的直播，需要团队前期严阵以待。“我们必须提前了解清楚每家企业的背景、岗位要求和薪资福利等，挖掘亮点并将其制作成精炼的PPT进行展示。直播结束后，还需要筛选和整理简历，并精准分发给企业。”更火热的要数线下招聘会的现场探岗了。“如果是校招季的大型招聘会，直播开启后弹幕不断，互动时间往往超过预期。”

两年前，智联招聘上海分公司的直播招聘师郭丽娟开始参与“海鸥计划”项目，与上海市儿童基金会、妇联等单位合作，每年都会组织多场直播带岗活动。在她看来，直播招聘师的核心价值在于“架桥”，既要理解企业的用人标准，也要洞察求职者的真实需求。“我们需要系统地向求职者阐述企业背景、岗位需求与文化氛围，明确企业真正需要怎样的人才。因此，主播不仅需掌握招聘相关知识，还要深入了解行业背景，才能精准传递岗位信息，提升人岗匹配效率。”

郭丽娟坦言，即便准备再充分，也难免遇到不太熟悉的领域。“如果我一时无法给出准确建议，也会在直播后通过后台联系求职者，再去推荐更适合的企业和岗位。”

去年，“海鸥计划”推出了多场国企、央企及知名民企专场直播，邀请企业代表与大学毕业生实时互动。郭丽娟透露，这些专场效果显著，“每场直播下来，知名企业通常能收到上千份简历，一些规模稍小的民企也能收到一二百份，求职热情非常高”。

记者了解到，近年来，“直播带岗”正不断解锁新形式、新场景：既可以是汇聚多家企业的“综合场”，也可以是聚焦特定领域的“专场”；直播间里，既有企业HR亲自上阵，也有专业主播代为解说。更吸引人的是，直播镜头还能直击招聘会现场，甚至深入企业车间、办公楼进行“实地探访”，为屏幕前的求职者带来沉浸式体验。

山东“职小二”深耕蓝领招聘领域，直播招聘师杨亚亚是一名95后，她觉得，直播带岗的“魔力”便是把岗位更加具象化地展现出来。在直播间里，除了常见的与企业HR“连麦”答疑之外，还会将真实的岗位环境“搬”到屏幕上，镜头会跟随主播走过车间流水线、员工食堂，探访宿舍楼等，“不仅提升了招聘信息的真实性和可信度，也降低了求职者的成本”。

在“兼职猫”联合创始人林玩松看来，直播带岗越来越受重视的核心原因，“在于其突破了传统招聘的距离限制，通过线上直播和实时互动提升了就业供需匹配效率”。这两年，他们与广州当地政府部门、机构、企业合作，在自研平台“云校招Live”进行多次专场直播带岗，包括面向灵活用工人员及残疾人等。林玩松介绍，去年6月底，在一次大型招工见面会上，他们同步开展了线上直播带岗，无法到达现场的求职者也可以实时“云逛展”。“通过多平台同步转播、实时弹幕互动、简历智能筛选等功能，实现线下体验与线上扩散的无缝衔接，同时还能依托大数据分析优化岗位推荐精准度。”

热闹之后，如何解决真问题

直播间里人气火热，如何利用这份热闹，为屏幕两端的求职者和用人单位解决真问题？

在无锡市人才服务中心招聘服务部副部长金鹏看来，直播带岗的“灵魂”在于互动。近年来，“无锡云聘”聚焦无锡“465”现代产业集群的引才需求，打造了系列直播活动，为重点产业与人才搭建精准对接桥梁。金鹏举例，以中科芯、朗新科技等互联网高新技术企业为例，团队针对产业特性提前策划了专场直播带岗，直播当日除讲解企业发展、岗位要求、薪资福利等内容，企业HR还实时互动解答了人才关于技术适配、晋升路径等疑问。“这一系列已成为无锡重点产业引才的重要桥梁，已完成的12期直播场的互动均超过300条，单场企业最高收获简历超300份。由于提问踊跃，直播常从原定的1小时延长至1.5小时。”

高频的互动也让李婷记住了一批“熟悉的ID”。“有些求职者可能几次直播下来，还没找到合适的机会。”对于这些求职者，团队的服务也并不局限于直播间。“如果我们注意到有人一直在找同类岗位，就会下意识地替他多留意几个机会。”下播后，团队还会专门在粉丝群里联系他们，提供更详细、更具针对性的岗位推荐。“既能真正帮到他们，也不影响公共直播的效率。”

不过，即便互动踊跃，不少求职者仍然心存疑虑：“直播间真能找到工作吗？”“这些企业岗位真实可靠吗？”

如何破解信任难题？金鹏谈到，他们要求所有招聘企业均须通过江苏省“就在江苏”智慧就业云平台完成注册与审核，提交营业执照等资质材料，从源头确保企业合法合规。同时，团队对企业发布的薪资范围、岗位描述等信息实行双重审核，坚决拦截不规范内容。

“我们还建立了问题跟踪反馈机制。例如，有求职者反映某企业岗位地点表述不清，我们会立即联系企业补充具体地址并公示；如果求职者在与企业的交流中发现其存在的不合规情况，也可以反馈给我们，我们将督促企业进行改正。”他告诉记者，通过这些扎实举措，直播带岗的简历转化率显著提高，已成为连接求职者与诚信企业的重要信任纽带。

“100家企业里，筛掉近10家很正常。”杨亚亚说，每场直播前，团队必做一项“功课”就是逐一核实企业资质、岗位详情等细节，只有审核通过的单位才有机会进入直播间。她告诉记者，凡是有过用工纠纷、拖欠工资等不良记录的公司，一律拒之门外，“我们还专门设立了‘打工人救助基金’，用来帮助那些被黑中介欺骗或陷入困境的求职者”。

“直播带岗的核心价值是连接求职者和招聘企业，提供‘双向服务’是其更大的价值——既成为企业的‘人才窗口’，也是求职者的‘职业顾问’。”智联招聘集团执行副总裁李强认为，企业想通过直播招聘到合适的人才，HR或用人经理也需要兼具“销售、顾问、主持人”三重能力，既要熟悉行业人才需求，又要掌握直播技巧，更要具备共情力，替求职者问出“潜台词”。

直播带岗且行且完善，仍需面对不少实际问题

西北农林科技大学专职生涯规划教师冯小龙参与过地方和学校组织的直播带岗活动。在他看来，线上直播带岗让毕业生足不出户就能对接全国企业，尤其适合目标岗位分布较广或不便频繁奔波的学生。“但不能完全依赖线上直播带岗找工作，部分岗位也需要实地考察工作环境，线上描述可能与实际存在差异。”

他提醒，对于直播中展示出的企业招聘岗位，求职者也可以通过国家企业信用信息公示系统、天眼查等官方平台确认企业的详细信息，“同时要对夸张承诺保持警惕，注意岗位描述如职责、要求、工作地点等是否清晰，且牢记要求先交押金、培训费、体检费的均为诈骗，劳动法明确禁止企业以任何名义收取费用”。

为进一步规范直播带岗的技术要求，保障直播带岗的实施发展，强化数字化公共就业服务工作的不断创新，中国就业培训技术指导中心完成了直播带岗行业标准立项工作，以进一步推动全国直播带岗活动符合行业规范，切实发挥直播带岗促就业的积极作用。

与此同时，据直播平台反映，当前也存在少数市场化人力资源服务机构发布虚假招聘信息、薪酬待遇与实际不符、以岗位招满为由推荐其他岗位等乱象，导致用户频繁向平台投诉。

“这也反映出当前直播带岗领域亟须规范，尤其是在保障求职者体验与权益方面。”江苏省职业介绍中心主任李雄伟观察到，目前不同平台对“数字人”使用，以及灵活用工、零工类岗位的直播政策不一，部分平台因担心劳动纠纷而直接禁止此类招聘，“这说明亟须从国家层面加强制度设计，推动行业自律和规范运营”。

他认为，推动直播带岗持续健康、生态化发展，既要在形式、内容和技术上持续创新，也要加强直播招聘师等专业人才的培训和引进，推动从业人员持证上岗，打造高素质的专业队伍。同时，也要充分挖掘市场潜力，统筹公共和市场化资源共同开展服务。他介绍说，去年以来，江苏省先后吸纳110家人力资源服务机构加入直播带岗服务矩阵，其中公共机构29家、经营性机构81家，并签订服务承诺书，共同参与金秋招聘月、春风行动等专项活动，为活跃市场、促进就业发挥了重要作用。

如今，直播招聘师成为新工种，带岗的主播有了新身份。技术赋能下直播带岗的广阔发展前景，也令众多从业者满怀期待。

林玩松认为，“AI技术将实现企业岗位信息与求职者简历的智能预审，过滤虚假信息、提升匹配精准度，VR/AR技术会进一步升级，不仅还原办公环境，还能模拟岗位日常工作流程，让求职者沉浸式了解工作内容。”

在李强看来，未来随着AI技术成熟，直播带岗或将更加智能化、生态化。而随着人们对线上互动的要求越来越高，直播也将从单一招聘扩展到“技能培训-入职-在职提升”全链条服务。

跟妆师见证婚恋观念变革

从“场面优先”到“体验至上” 年轻人重新定义婚礼

葛燕梅在工作室为一位顾客试妆。受访者供图

中青报·中青网见习记者 许子威
记者 王聪聪

葛燕梅的一天总是从凌晨两点开始。作为江苏省南京市高淳区的一家婚纱店主理人，葛燕梅从事婚礼跟妆行业15年，她的工作日常是带着几十斤重的化妆箱，穿梭在南京市各大街道和周边乡镇。

这个被葛燕梅称作“吃饭家伙”的化妆箱，分层码放着各种颜色的唇釉、眼影盘、粉底液及各种规格的化妆刷、卷发棒……在葛燕梅眼中，这些工具不仅是她谋生的依靠，更装着新娘对婚礼的期待。由于服务地点不固定，这个化妆箱被改造成移动化妆台，箱盖内侧嵌着可折叠的LED补光镜，箱体侧面能拉出金属支架支撑台面，每个凌晨出发的日子，它陪着葛燕梅走向一位位新娘的婚房。

葛燕梅的日常正是当下婚礼跟妆师群体的一个缩影。在如今的婚庆行业里，化妆师、摄影师、摄像师、婚礼司仪被并称为服务新人的“四大金刚”。其中，跟妆师需要在一天或半天内为新娘完成4-5套造型，直接决定新娘在婚礼的形象，逐渐成为新人筹备婚礼时优先锁定的角色。

近日，民政部公布的数据显示，2025年上半年全国结婚登记数量达到353.9万对，比去年同期增长了10.9万对。与此同时，年轻人的婚恋观念也推动着婚庆行业发生深刻变革。有些年轻人的婚礼预算分配从“场面优先”转向“体验至上”，更看重形象管理和情绪价值，这让跟妆师迎来了新的发展机遇。

年轻人用妆容“定义”婚礼表达

不久前，葛燕梅的婚纱店迎来了一位00后新娘陈雨桐。葛燕梅记得，大家见第一面时，陈雨桐便递上手机询问，“你看我刷到的‘新中式裸妆’，能不能结合我眼睛有点肿的特点调整下？”陈雨桐和丈夫在上海相识，去年年底决定回老家办婚礼时，她向跟妆师明确提出“不要传统的大红妆，要精致又自然”。

化妆间隙，葛燕梅听陈雨桐聊起两人的爱情故事——第一次约会是在迪士尼乐园。于是，葛燕梅特意在眼尾处用淡粉色亮片点缀，“现在的新娘不仅要美，还要有个性，像这样融入一些特别的元素，既不夸张，又藏着新人的回忆”。

这样带着“个人故事”的妆容需求，在葛燕梅工作中已成为常态。她告诉中青报·中青网记者，2020年以前，新娘的妆容还停留在“大白脸、红嘴唇”的阶段，而现在，大家开始追逐个性特色。更有意思的是，葛燕梅还遇到过想要在婚礼上cosplay（扮演自己喜爱的角色）的新人。

这种“小众需求被认可”的情况，在从业12年的独立跟妆师杨彬那里也时常发生。作为县域市场里较为少见的男性跟妆师，杨彬明显感觉这些年“个性化”妆容的转变。“2020年之前，我接的单子里，有很多新娘会问‘这个妆会不会太浓’；现在，80%的新娘会跟我说‘希望按自己的想法来’。”

杨彬曾遇到一位喜欢华服的新娘，对方不仅要求穿马面裙出阁，还希望妆容还原新中式的淡妆红唇，但又担心“太复古会显老”。为了满足这个需求，杨彬专门查阅了马面裙史料，将传统的衣着配饰和妆容作出调整，最终呈现出了“既有古风韵味又符合现代审美”的效果。随着近些年宋制、明制婚礼的兴起，跟妆师往往还需重点钻研专属妆造设计与配饰搭配，还原传统婚礼美学。

“以前是‘我给新娘画什么，她就接受什么’，现在是‘新娘想表达什么，我帮她用妆容实现’。”杨彬说，这种转变背后是年轻人对婚礼意义的重新定义，“不再是‘给长辈看的仪式’，而是‘属于自己的情感表达场域’”。

陈雨桐则认为，这种个性化婚礼表达也体现在新娘会更加主动掌握形象话语权。“很多新娘在备婚期间会组建群聊，互相分享经验。大家基本都是提前3-4个月预约不同门店的试妆，每个人平均试妆2-3次，只为找到和自己形象风格契合的化妆师。”陈雨桐说，新娘与跟妆师的关系更像是“项目合伙人”，大家平等地讨论每一个细节。

“最近几年，行业里有个明显的共识，妆容不是‘复制网红模板’，而是‘放大新娘本身的美’。”杨彬向记者举例说，“每个新娘的五官、气质都不一样，好看的标准从来不是‘和别人一样’，而是突出个人特质，和婚礼主题、自身气质适配”。

从“单人接单”到更多可能

杨彬参与策划过一场与众不同的主题婚礼——新人希望用枯枝、苔藓与电子光影碰撞出独特的叙事。这意味着，杨彬需要推翻之前惯用的妆造手法，重新思考妆容和搭配如何与婚礼主题、环境相契合。

近些年，年轻人对婚礼个性化、品质化的追求，不仅改变了跟妆服务的模式，更推动这个曾经“单打独斗”的行业，逐渐向规模化、产业化方向发展，催生出了一批婚庆创业者，也创造了更多就业岗位。

对于贵州省遵义市习水县的王雪来说，她最初只是个“背着化妆箱跑单的自由化妆师”，接单全靠婚庆公司介绍，抽成后到手收入不稳定。后来，她发现越来越多的新人开始“直接找跟妆师”，且对“婚礼整体美学”的需求越来越高。意识到这点后，王雪开始系统学习“美学设计”。

去年，王雪又多了一个身份——跟妆培训讲师。“随着化妆需求越来越大，很多年轻人想入行，但找不到系统的学习渠道。”王雪专门打造了一堂“新娘跟妆师特训营”，课程不仅包括化妆技术，还加入了“客户沟通技巧”“审美偏好分析”等内容。在她的学员里，既有前来进修的跟妆师，也有返乡创业的宝妈，还有刚毕业的大学生。

王雪说，这些人在学习完课程后，会加入当地的婚庆团队，还有一些人计划开设自己的美妆工作室，“这门‘手艺活儿’能带动更多人就业，这是我以前没想过的”。

刚起步时，葛燕梅还是一名影楼化妆师，她发现“新人在确定化妆师后，往往会接着问婚纱租赁”，于是便在当地租了一间40平方米的门店，一边扩充婚纱种类，一边组建跟妆团队。如今，从当初的40平方米到300平方米，她的工作室逐步扩大，目前已有5名全职化妆师、两名婚纱整理师、1名客户顾问，还聘请了上海的资深化妆师每月来做一次技术培训。

葛燕梅告诉记者，她给团队制订了严格的服务标准：化妆师必须每年至少参加两次外出培训；婚纱租赁前必须经过清洁消毒工序，还会根据客户的身材免费修改尺寸；客户预订后，会安排专属顾问全程对接，从试妆、选婚纱到婚礼当天的流程衔接，全程跟踪沟通，“每一个环节、每一项标准都容不得半点马虎”。

服务标准化正逐渐成为跟妆行业的“新常态”。在年轻的新人对“婚礼品质”的要求持续提升下，不少婚纱跟妆工作室会通过行业协会交流、跨区域工作室合作等方式，共享服务标准经验，推动整个行业从“粗放式发展”向“精细化运营”转型。

王雪说：“年轻人对婚礼的新需求，就是我们的新机遇。跟妆能串联起培训、就业、创业的产业链。未来，只要我们继续把技术做精、把服务做细，就能让更多小镇新人拥有满意的婚礼，也能让家门口的工作机会越来越多。”

职来职往

不想上班？遇到『职业倦怠期』怎么办

你经历过“职业倦怠期”吗？遇到这种情况应该怎么办？网友和专业人士及智能软件的回答，希望能给大家提供一些思路和帮助。欢迎到中国青年报知乎号或者邮箱（qn-sxyjb@163.com）留下你的问题。

知乎网友@龙猫：职业倦怠是指在工作的重压之下，个体所体验到的身心俱疲、能量被耗尽的感觉。

职业倦怠期不单单和工作时间长产生的厌烦情绪有关，它还与工作内容、当下职场环境及能否看到个人未来发展有很大关系。

如何解决这样的困境？可以从根本原因入手，寻找解决思路：

第一，正视问题。每个人都会有职业倦怠期，这是一件很常见的事情。

第二，认真思考一下，是从什么时候、因为什么事情，而变得对工作越来越倦怠？

第三，是否认真考虑过个人未来和今后想要从事的工作方向？

第四，要想明白，自己在一家单位坚持工作的理由是什么？薪酬、待遇还是个人未来发展？

第五，如果确实对这个行业越来越厌烦，要认真考虑换工作的可能性和利弊，并且准确评估自身的经济状况。

知乎网友@对花：如何尽快走出倦怠期？首先要做的便是端正心态，正确面对。应该先分析自己为什么会出现倦怠：工作压力过大？对目前的状况不满意？身体“亚健康”？

其次是对症下药。针对工作缺乏挑战性、没有成就感所带来的厌倦情绪，可以尝试重新进行职业规划、调整目标。如果自己能力够强，既有经济基础也具备了相当的资源，可以尝试换份工作，自己创业或者去新的单位，做更有挑战性的工作。针对源于工作本身的倦怠，可以尝试通过压力管理、调整目标、劳逸结合等途径，尽快走出倦怠期。

压力管理。按先难后易的顺序来安排每天的工作，让自己可以多享受完成重要工作后的满足感，并留给自己较多的平静惬意时光。对于自己能够掌控的事情，尽可能做到最好，但对于无法控制的事情，尝试放手，不要执着于结果和其他人的看法。

适当调整目标。很多时候，压力来自工作目标过高，或者我们对自己的职业发展期望值过高。对于无法完成的目标，可以尝试找领导谈一谈自己的处境和困惑，一起讨论采取什么方式去解决。

劳逸结合。工作只是生活的一部分，而不是生活的全部。所以，要培养一至几种兴趣，用兴趣爱好来活跃自己的业余生活。不要让自己变成只会工作的机器，要学会在工作之外寻找空隙，放松自己。

当然，如果工作压力过大，你已经出现失眠健忘、肠胃不适等问题时，就应该去医院做个全面体检，根据医嘱，该治疗就治疗，该休养就休养了。

@DeepSeek：当晨起抗拒上班成为常态，当同事的笑话激不起一丝涟漪，当成就感如沙漏般流失——你可能正陷入职业倦怠。这不是软弱，而是身心发出的过载警报。如何重燃火花？不妨试试这3步：

第一步：按下“暂停键”，给身心充电。

物理断联：立即申请几天短假，彻底屏蔽工作消息。别小看一次无目的的散步、一本闲书或整理旧物——这些“机械动作”能神奇地释放大脑压力。

能量补给：午后小睡20分钟，早餐多吃鸡蛋、酸奶等高蛋白质食物，稳定血糖也能稳定情绪。

第二步：诊断“倦怠源”，对症下药。

如果是“过载型”倦怠（被任务淹没），用“四象限法则”区分任务：紧急重要的事情优先，其余委托或拒绝。向领导清晰展示工作量数据，争取调整。设定“伪死线”：把截止日主动提前两天，留出缓冲空间。

如果是“价值型”倦怠（质疑工作意义），记录“微小成就”，从中感受工作的价值。参与跨界公益，比如程序员为视障者开发应用工具，在工作任务之外重拾价值感。

如果是“人际型”倦怠（陷于关系消耗），建立“职场护城河”：练熟拒绝话术，如“我目前聚焦××项目，建议找更合适同事”。寻找“绿洲盟友”：定期与跨部门非利益相关者交流，跳出原有生态圈。

第三步：重构工作系统。

主动“重塑工作”，调整内容：申请将部分精力投入擅长领域。重识价值，切换视角：你的工作如何服务他人？

设置“能量仪表”，每周五快速评估：体力（睡眠/饮食）、情绪（积极事件）、专注（心流时间）、意义（目标关联）。任一项低于40%，下周立刻启动“保护模式”：拒绝毫无意义的加班，按时下班。

培养“反脆弱支点”，发展非职场技能：学冲咖啡、做木工、跳摇摆舞……这些爱好是情绪风暴中的“锚”。维护跨行业人脉：避免思维被单一职场文化禁锢。

（中青报·中青网记者 王聪聪整理）