

四成招聘经理对自考非统招有偏见 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/152/2021\\_2022\\_\\_E5\\_9B\\_9B\\_E6\\_88\\_90\\_E6\\_8B\\_9B\\_E8\\_c67\\_152331.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/152/2021_2022__E5_9B_9B_E6_88_90_E6_8B_9B_E8_c67_152331.htm) 根据中国人力资源开发网一项有趣的调查显示：有40.8%的招聘经理在面试时会对应聘者产生不自觉的偏见；有53.2%的面试官表示对应聘者的外在条件会有所反应，只有6%的招聘经理表示不会对应试者有任何偏见。在仔细看了两个求职者传递过来的设计作品时，某网络公司的招聘经理王先生有些犯难了：因为他面试期间并不看好的应聘人员A的作品质量看起来高出自己暗自看好的应聘人员B的作品质量。为什么当时不看好应聘人员A？王先生头脑中浮现的第一个理由就是A是个三十五岁以上的妇女，而B却是个24岁的年轻男士。在做创造性的设计工作时，王先生认为应聘人员B比A有着明显的先天优势。而用人部门经理与自己一样的看法坚定了更王先生对自己“先天判断能力”的肯定。但在现实的作品面前，王先生有些为难：他该相信事实还是自己的个人判断？其实，王先生在招聘过程中被自己的“偏见”左右了，而他自己还没有意识到。数以万计的“王先生”们有着相似的“不自觉”。根据来自中国人力资源开发网一项有趣的调查显示：有40.8%的招聘经理在面试时会对应聘者产生不自觉的偏见；有53.2%的面试官表示对应聘者的外在条件会有所反应，但最终还是会根据应聘者的实际能力做出是否聘用决定；只有6%的招聘经理表示不会对应试者有任何偏见，他们经过长期的职业训练能从一开始就公平客观的对应试者进行评估。隐藏的偏见“那些相片看起来歪瓜裂枣的应聘者的简历肯定会被我扔在一边，有时候

想想这对他们的确有些不公平，但我觉得一个人的外在形象给我不好的感觉。”由于要对大量的应聘信进行“海选”，某数码产品销售公司的人事经理朱小姐只能是先通过对应聘者相片“相面”的方式进行初步的筛选。其实，很多招聘经理都会在初选面试时对应试者的体态外貌产生“不良反应”，从而影响甄选的结果。在此次中人网对320名HR及管理人員的调查中，有30.1%的人承认自己对于面试对象的体态外貌会有偏见，而这种偏见的产生往往是不自觉的。在调查结果中，对于应聘者的学历，HR也会有比较明显的偏见，有6.9%的招聘经理对应聘者的学历问题格外敏感。实际上，这在某些招聘会场上也是屡见不鲜的，比如有些公司在招聘时会明确标出“只招收全日制统招本科毕业生，自考等非统招生勿扰！”的字样。还有2.2%的招聘经理会对应聘者的年龄有着偏见。不少用人单位，对于普通员工的年龄都限制在30周岁以下，对中层或者有些技术含量的岗位的候选人，年龄一般也不会“宽限”到35岁以上。以致众多职场人士都有着“35岁职场恐惧症”，觉得自己35岁之前不干出什么名堂，就会被淘汰掉。此外，少数的招聘经理会对面试对象的性别有着偏见。尽管劳动法规定不允许歧视女性，但在招聘现场，“只限男性”的标示处处可见，女性求职者对此无可奈何。除了上述的“偏见”外，有的招聘经理还对应聘者的地域产生偏见，比如前段时间深圳一些公司挂出的“不要河南人”的条幅；血型的偏见，比如认为A型血的人不适合做销售等等，五花八门，让人眼花缭乱。真正要问及背后的原因，多数都是一种“感觉”，并非科学验证的结果。招聘经理不自觉的偏见并非中国特产。根据哈佛大学领导的一个名为“暗示

性联想测试”（Implicit Association Test）的调查结果，招聘经理最高水平的偏见来自于对黑人、中年以上人群、残疾人、超重者及其他一些被打上烙印的群体，对这些人群的偏见比例超过70%。这些隐藏着的并非人为故意的偏见，是人的邪恶本性的一种体现么？纽约组织效率和人力资源咨询公司Dattner首席咨询师、心理学家，同时也是纽约大学教授的本·达特（Ben Dattner）对此表示了否定。“在人类长期的进化过程中，迅速对别人、环境做出类别判断非常重要，这是下一步解决问题的基础。”有色眼镜影响用人决策 根据中国人力资源开发网的上述调查，只有6%的招聘经理从一开始就不受应聘者任何外在条件的左右，从而能客观做出用人决策。某出版社的招聘经理在招聘一个前台秘书的时候，自然选择了一个年轻、面容姣好的女孩子，而将一个人到中年、体态发胖的妇女淘汰掉，虽然两个人从能力上来说同样能胜任这个职位。不过这个招聘经理发现，几乎每隔3个月到半年，前台秘书就要重新招聘一次，因为年轻的女孩子们不甘心一直从事这样的职业。对于这家出版社来说，前台秘书可能算不得举足轻重的岗位。但招聘经理倘若依据自己的偏见为公司一个重要岗位“选错”人，那就不是重新换人这么简单的问题了。北京某家媒体市场部经理一直在换人，原因在于招聘经理按照公司旨意所坚持的两条选拔标准：必须是海归、必须具备突出的演讲才能。结果一年半之内，这个高管的职位上换了4个人，公司浪费了高额的成本不说，市场部的业务一直没有发展起来。招聘经理的偏见也会让应聘者感到极大悲伤，此外还有可能导致法律诉讼、因为持续的、明显的偏见就是一种歧视。有好事者做过这样一项预算：一个大

学生要在职场上谋取到工作，那么他需要3000元左右的“包装成本”，这其中的主要花费包括一套面试时穿的职业正装和一套附在简历中的个人艺术照甚至是写真照。从简历包装、注水到不惜重金打造个人形象，现在有越来越多的求职者非常苛求自己在应聘面试过程中能够给面试官留下深刻的“第一印象”。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)