

招聘中存在的情绪 MBA学历情结MBA考试 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_8B_9B_E8_81_98_E4_B8_AD_E5_c70_645604.htm 最近在沙龙看贴，以及与周边HR朋友的交流中，发现招聘中存在的一些现象值得反思：学历情结 很多HR在审候选人简历时，会对第一学历提出要求，“正规全日制本科、名校”等，对第一学历是大专，后来读研、MBA，都提出简历不符合要求，这是比较典型“学历情结”。认为优秀的人都应该从正规大学(一本)毕业，再读研、MBA，那些不是从这条路走来的，潜意识认为不是优秀人才。职场不问英雄出处，名校、海归不代表能力。从第一学历是大专到升本到读研，这是一条非常坎坷的路，一路付出要比别人更多的心血，这样的人往往更具有积极要求上进的心态，奋斗的精神，坚强的毅力，HR应该更看重候选人不断努力学习上进心和积极的学习态度。学习是一种持续的状态，很多正规大学(一本)毕业后10年内没有再学习也没接受培训，说明这些人已开始落伍了，还能适应企业的需要吗? 稳定情结 1年二次跳槽，2年三次跳槽的人，确实是跳槽多了。如果是毕业5年内的人，还可以理解，是因为职业生涯不稳定，还不清楚自己想要什么?做什么?如何做?如果是工作近10年了，还是如此，那么此人确实是比较糊涂。一个理工科毕业生，刚开始做技术，后来做销售，又去做客服，一晃毕业5年还没有明确定位，随后自己发现喜欢与人沟通交流，又有技术基础，于是认准做售前技术支持，并3年内做到经理级，随后跳槽到了一家在行业内排名前三的企业。此时他的简历就很清晰的展现了个人的职业生涯发展轨迹。大

多数招聘经理在看这样份简历时，会因为他前5年的跳槽频繁而拒了，这就是另外一种“稳定情结”。新人进来不到1年就离职，对企业是一种资源浪费，对招聘经理就是一种风险，因此为了规避风险，他们就变得非常谨慎。阅人更主要是阅出候选人潜在的价值，候选人跳槽的公司是不是规模越来越大？职位是不是越来越高？收入是不是越来越多？是主动还是被猎？如果是一路向上，那说明候选人能力和价值是成正比，成长性很好。如果不是，则拒了。另外频繁也需要定义，1年一次或2年一次，应该还算正常，具体还要看行业，有些行业比如：游戏、互联网、3G，本身就是新兴产业，历史就短，再让人家做三年不现实，一定会被同行挖走的。传统行业，如制造业应该相对做长些，因为这些行业积累较多，但一些热门行业如金融、房地产，稍微有点资历的人，想做长也不行，也会被猎头挖走的。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