



数字声誉：究竟是候选人的地狱还是招聘官的天堂？



Facebook、LinkedIn、Twitter、Snapchat、Instagram……社交媒体已经很大程度上融入了我们的日常生活。无论我们是否意识到，当我们在网上与人互动时候，就会留下数字痕迹。我们的转帖、tweet消息、Facebook个人资料更新等等，都会影响我们的数字声誉。然而，数字声誉会影响工作机会吗？

“在社交招聘背景下，数字声誉指的是人力资源专家或招聘经理对候选人的价值或其社交媒体上的形象（如在线简历、博客日志、评论、图片）的一种看法。

数字声誉影响招聘决策

IBM智慧团队研究院的最新研究证实了我们心中的怀疑；在招聘时使用了社交媒体的调查对象中，大部分均表示候选人的数字声誉是其招聘决策的考量因素，其中42%认为数字声誉很大甚至极大程度上影响了招聘决策（图1）。

图1：数字声誉对招聘决策的影响程度



来源：WorkTrends™ 2015全球调研（招聘时使用了社交媒体的人力资源与招聘经理N=4017）。

人力资源与招聘经理不仅使用社交媒体来验证简历，还利用它们搜寻其他人的评价。例如，大部分人力资源与招聘经理认为数字声誉提供了关于候选人专长和契合度的有用信息。他们也确信有着良好数字声誉的候选人会在企业中获得成功。由于候选人筛选过程中社交软件的广泛使用，



候选人希望重新审视自己的数字声誉，确保其不会妨碍自己获得梦寐以求的工作机会。

然而，不仅候选人担心数字声誉，招聘官同样也意识到如下问题：

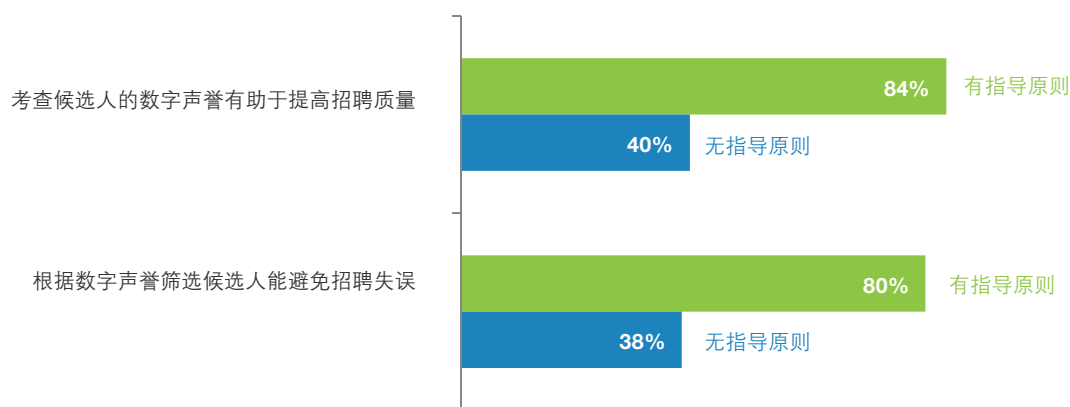
- 在评估候选人专长和其与工作或组织契合度时，社交媒体上的个人资料并不一定可靠和有效。你对某人的印象很可能并不准确，甚至会错失人才。
- 社交媒体上的个人资料可能会暴露个人的种族、性别、国籍、宗教信仰、婚姻状况、生育状况和残疾状况，而这些信息会（有意无意地）影响招聘选择，甚至导致歧视。

为尽量减少偏见并确保对候选人得出最准确的评价，I-O心理学家推荐已经过验证的人格、心理和行为测评，可准确地评估工作与组织契合度。

社交招聘改进指导原则

某些企业制定了社交招聘指导原则，帮助人力资源和招聘经理定位潜在问题，而此举似乎起到了作用。从图2来看，相比尚未拥有社交招聘指导原则的企业，在拥有社交招聘指导原则的企业中，认为根据数字声誉筛选候选人能提高招聘质量的人力资源招聘经理人数翻了一倍。

图2：组织指导原则有助于充分利用数字声誉



来源: WorkTrends™ 2015全球调研 (对于招聘时使用了社交媒体的人力资源与招聘经理, N=4017; 有指导原则, N=2536; 无指导原则, N=448)

意义

对候选人:

- 不要以为招聘官看不到你的Facebook (或其他社交媒体) 个人资料。很可能这些资料会被用来检验你的简历，甚至验证你是否适合他们的企业。

对招聘官:

- 以社交媒体资料筛选候选人的有效性和合法性尚未证实，所以请务必谨慎。
- 社交媒体上的个人资料并不一定准确反映候选人的真实自我或潜力。对职场来说，这些资料可能并不可靠，也不够充分。
- 招聘环节中，在考查社交媒体上的个人资料时，尤其是在聘用决策时，请务必遵循企业针对该问题的方针，并注意潜在的隐私问题和法律质疑。

如想了解更多有关数字声誉在招聘中的作用，可下载完整的IBM智慧团队研究院白皮书：社交媒体能否毁掉你的新工作？
[点击此处](#)