

代写简历形成产业链 虚假简历屡禁不止

遏制简历造假还需加大执法力度

又是一年毕业季,为了找到一份理想的工作,许多毕业生都精心制作简历。与此同时,也有一些人在个人简历上动起了“歪主意”。

记者在采访中发现,常见的个人简历造假情况包括:学历造假、职位头衔造假、薪资造假、离职原因造假、工作时间造假以及工作经历造假等。

网络制作简历盛行

减轻造假心理负担

记者在采访中了解到,个人简历造假的原因比较复杂。即将毕业的葛伟(化名)对记者说:“当身边有些人对自己的简历进行不同程度的注水时,如果我不注水,就会处于劣势。”因此,虽然葛伟在校期间积累了比较丰富的校内外实践经历,但在求职时依然选择对简历中的一些内容进行夸大。

葛伟告诉记者,现在围绕简历制作、代做已经形成一定规模的网络产业链条,“不同电商平台中都存在一些简历制作店铺,还有一些以推送招聘信息为主的公众号,社交媒体群也会不定期推出修改和制作简历的广告。很多和我一起找工作的同学,都是通过这些渠道制作一份看上去比较漂亮的简历,但其实简历中有些内容并不符合实际情况。”

葛伟认为,网络简历代做不仅给求职者提供了便利,同时还在一定程度上实现了简历造假的心理压力转移。

“由于简历代做者本身只需对用户负责,保证用户满意度即可,无需考虑简历内容是否完全符合实际,因此在简历代做中更容易出现简历造假现象。”葛伟说。

具有多年工作经验的张楠(化名)目前是一家科技企业技术部门的核心负责人之一,经常参与公司人才招聘工作。他认为,一些企业过于苛刻且注重形式的简历筛选机制以及对一些表面上的头衔、名称等荣誉的过度看重,也是导致求职者在简历中做手脚的原因。

“不少企业在招聘条件中对工作经历作出了明确要求,而这对于刚走出校门的大学生来说显然是不公平的。还有一些用人单位只看重名气大的学校和实习经历,通常在简历筛选中把一些有能力但是学校不是很出名、缺乏大企业实习经历的求职者拒之门外。”张楠说。



企业防范简历造假
调查上岗人员背景

从企业角度来看,他们对于个人简历造假行为也是非常反感。

一家创业公司负责人在接受记者采访时说:“如果一个人在简历中造假,那很有可能会在未来的工作中造假,而且有理由怀疑此人是否在其他方面也存在造假的可能。”

“另一方面,一旦将简历造假的人招进团队,就是对其他凭真材实料进来的同事不公平,这对团队本身也是一种伤害。简历造假是原则性问题,连个人简历都造假,诚信从何谈起?”这位负责人说。

简历造假者往往存在侥幸心理,以为能够瞒天过海,但实际上很多企业对此已经早有戒心。

张楠坦言,他所在公司的技术部门,所有面试者需要参加好几轮面试,包括技术能力、业务能力、团队协作能力、个人综合素质等,每一个环节都由一线人员亲自面试,面试时间也基本在一小时以上,其间任一环节不过关,面试都将中断。

另一家企业的资深人力资源管理者沈理(化名)说:“资深HR都能够通过交谈来判断这个人的实际能力和人品。现在很多公司在招聘时,也都会对经过面试但尚未入职的员工进行背景调查。HR可能会找到这些员工上一家公司的相关人员去核对其简历内容是否属实,如果过分夸大,一下就会露出破绽,最后只会得不偿失。”

加大监管执法力度
提高简历造假成本

沈理认为,简历造假虽不可取,但在确保诚信的基础上,求职者可以通过一定的简历编写技巧全面反映个人能力,增加成功获得理想工作岗位的筹码。

“在简历制作中,应该根据求职岗位要求写作简历内容,无需弄虚作假、添枝加叶,但应该让面试官一眼就能看出你具备应聘这个岗位的能力。如果简历内容杂乱无章,很容易淹没重要信息,给自己和招聘单位都造成损失。”张楠说。

“求职者应该把心思花在怎么让简历更全面反映个人能力上,不应该刻意追求好听的名头。”沈理说。

沈理建议,应聘者要有确定的职场目标,目标确定之后,提前接触相关领域,寻找机会多参加实践,平时不断提升能力。

中国人民大学教授刘俊海认为,全社会都应该对简历造假持零容忍态度,提高失信成本,降低失信收益,确保失信成本高于失信收益,让失信者付出相应代价。同时应该树立标本兼治、源头治理理念,加大执法力度,消除执法盲区。

(据新华网)