

招聘为何总翻车？

深度剖析四大舆情风暴眼

文章来源：探舆岛

作者：令狐春雷

人才引进，本应是广纳贤才的重要举措。如果规则程序被暗箱操控，谁还会相信“公开、公平、公正”？近日，曾经被网友戏称“两次招聘，一份名单”的包头市委讲师团招聘事件，有了最新进展。依据调查结果，认定招考结果无效，并对相关责任人进行了追责处分。

（一）

说起这起舆情事件，第一次招聘是在 2023 年 12 月，包头市委讲师团面向社会公开引进高层次和紧缺急需专业人才，当时因被举报中止。

然而，2025 年 2 月份，包头市委讲师团再次招聘，3 名通过面试的考生姓名，与此前被举报的考生姓名居然一致，甚至连岗位要求都疑似“量身定制”。此事件在网络曝光后，迅速发酵。包头市委讲师团紧急回应，已依法依规启动调查程序。8 月 9 日，包头市联合调查组发布了“情况通报”。

“情况通报”称：讲师团人才引进中存在因人设岗、监督工作落实不到位、议事决策程序不规范等问题。依据调查结果，认定招考结果无效，依规依纪对讲师团主要负责人予以免职处理，并给予党内严重警告、降级处分；同时，对人才引进相关负责人给予诫勉处理。虽然目前已经对相关责任人进行了追责，但是其背后的深层次问题更值得反思。

（二）

现如今，就业市场已成为社会矛盾与公众情绪的集中映射区，招聘环节引发的舆情事件屡次登上网络热搜榜。通过梳理近年来的招聘案例，本文总结出了四大类型舆情。

ni 这类舆情主要源于招聘过程中的程序公正缺失，其特点是信息不对称导致公众对选拔机制的信任危机。这类舆情多发生在公共部门或大型企业招聘中。

“萝卜招聘”是信息不透明类舆情的典型代表，就像前文所提到的包头市讲师团人才引进事件中，经调查确认为“因人设岗”。

流程黑箱化问题在政企招聘中同样突出。某些单位以“人才引进”之名规避公开招考，使选拔标准模糊化；或面试环节缺乏透明评分机制，赋予考官过大的自由裁量权。

这些行为不仅违反《就业服务与就业管理规定》中“公开、公平、公正”原则，更催生了“举报型舆情”。首先，网民通过公示信息比对发现异常条件设置，随后质疑“巧合性录取”（如领导子女恰巧入围），从而引发舆论关注；最终倒逼官方调查。

这种“量身定制”岗位的做法之所以引发公愤，在于其挑战社会公平竞争底线，阻断阶层正常流动通道。当公众发现“笔试面试”不过是一场精心设计的表演时，对体制的信任基础便遭到侵蚀。

二是，就业歧视类舆情：偏见与标签化触发社会公平争议。这类舆情，往往源于招聘政策中对特定群体的系统性排

斥。该类舆情虽然不一定违法，但因挑战社会公平价值观而迅速发酵。其触发点常表现为招聘条件中的歧视性条款、差异化筛选或隐私侵犯，引发公众对机会平等的广泛担忧。

年龄歧视，是最为普遍却又常被忽视的歧视形式，其舆情爆发点呈现出两极分化特征。一方面，“35 岁红线”成为职场潜规则，大量企业在招聘中默认淘汰 35 岁以上求职者；另一方面，当长沙“三五而栗”餐饮企业推出“只招 35 岁+”政策时，却陷入新型歧视争议。

浙江工人日报评论指出：“不招 35 岁以上”与“只招 35 岁以上”看似对立，实则共享同一套年龄歧视逻辑，都将复杂的人力资源价值简化为单一数字标签。这场争议揭示了当前就业市场中的结构性矛盾：当社会习惯性地“35 岁”与“下坡路”“尴尬期”等标签捆绑时，无论正向或反向操作，都难以突破年龄偏见的思维桎梏。

性别与地域歧视类舆情，则因直接触碰法律明令禁止的“高压线”，往往引发更强烈的舆论反弹。2021 年泡泡玛特招聘风波中，女性求职者被强制填写“近期生育计划”，引发 1.3 亿阅读量的微博热议。更具冲击性的是 2017 年美团员工流出的歧视性招聘条件：“不要黄泛区及东北人士”，将地域偏见制度化。

此类事件中，企业惯用的“个别员工行为”说辞难以平息公众质疑，因为歧视条款反映了系统性企业文化问题。法律学者指出，尽管《就业促进法》明确禁止性别、地域等歧视，但“等”字的开放性表述未能有效涵盖年龄、星座、婚恋状况

等新型歧视，导致维权困境。

三是，价值观冲突类舆情：企业姿态错位激化公众情绪对立。此类舆情，源于企业在招聘过程中展现的价值取向与社会主流价值观的错位。其特点是不一定违反具体法规，但因姿态不当或表述失范而引发公众情感反弹。这类舆情往往因企业身份定位与社会责任期待之间的落差而加剧，在社交媒体时代被快速放大，引发舆情海啸。

炫耀性招聘，是最典型的价值观冲突。2025年中核集团春季校招中，企业因高调宣布收到119万份简历并配以“星星眼”表情符号，引发网络舆情。

低俗营销，则是另一种常见的价值观偏离。2021年椰树集团发布招生广告，承诺“入学就有车有房，肯定有美女帅哥追”，将人才吸引策略庸俗化为物欲诱惑，被《人民日报》批为“低俗绝不是一种风格”。

四是，违法操作类舆情，权益侵害引爆公众信任危机。这类舆情，主要源于招聘过程中对劳动者权益的直接侵害。其特点是涉及明显违法行为，触碰法律红线，引发公众对就业安全的担忧。

黑中介诈骗与虚假招聘，是最为典型的违法操作。2025年8月，成都市集中曝光的8起侵害劳动者就业权益典型案例中，多家劳务公司通过虚假承诺“内推”“包过”等手段骗取高额中介费。

例如，成都前程宏远劳务公司以高速公路收费员岗位为诱饵，骗取三名求职者共计20.6万元服务费后拒不退还；恒

耐思公司更是打出“有国企内部领导关系，包干费用 30 万”的旗号实施诈骗。这些机构往往利用信息不对称和求职者的就业焦虑，通过抖音、微信公众号等新媒体平台精准投放虚假岗位信息，使受害者短时间内大量聚集，最终演变为群体性维权事件。

（三）

面对招聘领域的舆情危机，需构建多方协同的治理体系。监管革新是关键突破口，严格招聘程序要求，提高违规违法处罚标准，强化全流程监督；建立人社部门与公安、网信办的联合执法机制，对诈骗类招聘实施全链条打击。

企业自律机制建设同样迫切，大型企业应设立招聘合规官职位，对岗位设置、面试流程进行歧视筛查。更深层的变革在于社会价值观重塑，打破“稳定崇拜”需推动中小企业减负增信，让民企岗位同样具有职业尊严。

从成都重拳打击黑中介到包头“萝卜招聘”追责，从企业招聘文案争议到职场年龄线的公共辩论，这些舆情事件如同棱镜，折射出转型期我国劳动关系的深层矛盾。解决之道不仅在于完善法规或升级技术，更在于重建对劳动价值的尊重。

当经验不被年龄定义，能力不被性别框限，岗位不被身份垄断，人才才能真正成为发展的第一动力。唯有如此，“人人享有人生出彩机会”的愿景才能照进现实。