

雇佣者决策

Rivera, A., L., 2020, 'Employer Decision Making', *Annu. Rev. Sociol.*, 2020, 46:27.1-27.18.

研究问题

雇主是如何评估、对比、选择雇员的？当代研究多聚焦于雇佣的结果，但少有对雇主如何做出雇佣决定的审视。Rivera从个体角度关注了雇主做出雇佣决定的过程。综述性文章。

研究脉络

对雇佣结果（上岗、谪迁、薪酬等）的研究为劳工分层（labor stratification）领域做出了许多贡献，但对雇佣过程的关注不足。Baron & Bielby, 1980. 掀起了雇佣决策过程研究的潮流。不论是针对结果还是针对过程的考察，早前的研究有两个共同的缺陷：一是雇主在决策模型中的缺席，另一个是对雇佣动机的理性化假设。

Rivera总结了产生雇佣决定的三类理论模式：

- 能力（competency-based）
 - **人力资本理论（Human capital theory）**，雇主评估、回报雇员的依据是对其能力的评估。包括认知性的能力（*cognitive*，比如技术熟练度）和非认知性的能力（*non-cognitive*，比如性格、学习能力等）。但统计分析现实仅人力资本因素并不足以揭示用工结果的所有群体差异。另一方面，社会结构性因素也在发挥作用。对个人人力资本的投资几乎不是自愿的，也不是自主的选择（Tomaskovic-Devey *et. al.* 2005）。
 - **信号理论（signaling theory）**在HCT的基础上认为，在有限信息和有限理性的条件下，雇主很难有时间或能力去直接评估雇员的生产力，特别是在有较高不确定性的场合，比如招聘。出于节省时间和成本的考虑，雇主会选择一些可观察到的特质作为生产力的代理或信号，这些特质一般满足：
 - 雇主获取信息的成本低
 - 不具备所需能力的个人难以具备
 - 与工作表现正相关譬如大学学历（credentialism）。但也有社会学研究者指出，对信号的理解和选取也是嵌入在社会环境中的。
 - **社会资本（social capital）**理论认为雇佣聚焦于单独的信号：雇员的社会纽带。不仅雇主更愿意雇佣与组织或雇主/客户有联系的个体，而且雇佣前的社会纽带会在雇佣后带来更多的有利机会，对少数群体来说，这抵消了群体刻板印象的负面影响。个人的社会关系一方面带来了一个推荐网络，另一方面也成为了潜在的人力资本的信号。但由于个人社会资本与权力和社会身份的紧密绑定，基于社会资本的雇佣决策会产生偏向社会强势群体的偏差。
 - **经验歧视（statistical discrimination）**
- 地位/状态（status-based）

雇佣者通过群体判断其成员质量，也即一些刻板印象（stereotypes）。但与统计歧视相比，基于地位、状态的判断来源于文化，具有更强的生命力，判断更快速、更简单，也容易出错。近来，研究者更关注雇佣者是如何转译多重、交叠甚至相互冲突的状态特征和刻板印象的。进一步的研究还十分有必要。
- 社会封闭（social closure-based）
 - **公开歧视（overt discrimination）**，随着公平雇佣的法制推进，这类行为变得更加隐蔽，通常会转向刻板印象或经验歧视。

- **对机会的潜藏或预留**

——三类模式的共同假设、或隐含的前提是，雇主寻求功能的最大化（utility maximizers），即对工作技能和工作生产力的系统计算。但实际上，这种估计的过程（evaluative processes）本质上是文化的、社会的，对技能和能力的定义不能从权力结构中剥离，作为守门人（gatekeepers）的雇佣者的评估、估计，倾向于重现主导群体的竞争优势。***Evaluation is inherently subjective and varies by the social position of the person making decisions; it also varies by local, institutional, and national contexts.***

研究贡献

这篇研究超越了既往研究对雇佣者理性和逐利性、精确性的假设，引入雇佣者的情感、身份和环境的影响因素。

重新审视雇佣决策中的雇佣者

1. 情绪 (Emotions)

雇佣者的情绪在既有的理论中，被认为是不利于系统估计的一种入侵。但情绪在决策过程中的作用不可忽视。这包括：

- 喜爱 (liking)，引起晕轮效应 (halo effect)，以及对刻板印象的符合/不符合
- 激情 (excitement)，更具有唤起性的情绪，场合性、条件性更强，也能引起更强的偏误

2. 身份 (Identities)

尤其是身份的相似性。

3. 评估的情景和过程

评估是一个高度情景化的现象 (contextual phenomenon)。

研究的未来进路

理解用工选择和过滤筛选的过程十分重要，心理学和管理学的研究对一些理解工具而非雇主决策的分析更加强调。

技术也在改变雇主做出决定的方式。在评估过程影响决策过程和决策结果之外，一些对决策中介 (the media through which decisions are made) 的研究也会十分有利。一些在线求职平台和能够即时评估职业水平的虚拟职业技能面试 (？, virtual performance review) 的出现也在改变雇佣评估的格局。这些因素可能会去掉雇佣评估过程里的一些人化因素 (human elements)，但只要人们在创造技术背后的算法和过程，他们就难免引入自己的情绪、身份和环境。

该领域值得关注的研究者

Castilla EJ., see *Am. J. Sociol.* 2008 & *Am. Sociol. Rev.* 2011.

Fernandez RM., see *Am. J. Sociol.* 2000, *Am. Sociol. Rev.* 2006, *Res. Sociol. Organ.* 2014 etc.

Granovetter M.

Rivera L. A.