

测试五花八门、评价标准不一、将求职者“标签化”……

# 性格测试异化为就业新“隐形门槛”?

“本岗位E人(泛指性格外向的人)优先,I人(泛指性格内敛的人)勿扰”“为了‘上岸’只好谎填性格”“除了笔试还要练习性格测试”……这是近两年来许多应届毕业生求职时的共同经历。

当前,不少企业在招聘中设置性格测试环节,并引入相关评价体系对求职者个性进行划分,作为录用参考依据之一。这让很多求职者不解:性格测试真能反映工作能力吗?“贴标签”式的性格评价是否涉嫌就业歧视?《新华每日电讯》记者就此进行了调查。



(网络图)

## 性格测试渐成常态“左右”求职成败

山东一所高校商学院大四学生张同学自秋招以来,已经投出80余份简历,其中八成左右的岗位要求进行性格测试。“这个环节大多在笔试中一同进行,有80—110道性格测试题目。”张同学说,如今她对性格测试已是“驾轻就熟”,最初做完题目需要半小时,现在不用认真读题干就能做题,做完只需要10分钟。

记者调查发现,性格测试已成为不少公司招聘流程中的固定环节。有互联网公司在某岗位招聘条件中,明确标注“E人优先”;有公司在招聘电商运营人员时,要求求职者完成550道MBTI测试题,测试结果为“ISTJ型”(务实可靠、注重细节和逻辑的检查员)的求职者才能进入下一轮。还有求职者向记者表示,“面试官一听说是I人,眼神里充满嫌弃,好像遇见了‘洪水猛兽’”。

为提升求职成功率,一些求职者选择在性格测试中“伪装”自己。某高校研三学生刘雪飞说,当求职者数量多于企业预期,性格就成了重要筛选标准,即便进入面试阶段,很多面试官也会询问性格测试结果,并将ISFP(时刻准备着探索新鲜事物的探险家人格)、INFP(性格内向、喜欢独处的理想主义者)、INTP(容易沉浸在思考中的逻辑学家人格)这几个类型的求职者淘汰。“在笔试性格测试阶段,很多人都是全部填积极向上、开朗大方的选项,在面试时也谎报自己的个性,目的是让面试官认为自己是E人。”

在微博、小红书等社交平台上,关于求职中遇到性格测试的话题热度较高。不少毕业生认为,性格测试本应是用于筛查极少数有严重心理问题的求职者,如今却演变为大规模筛选人员的工具,存在明显的异化。

还有不少求职者质疑,是性格重要还是工作能力重要,两者是否有必然联系?有求职者表示:“虽然I人不爱主动社交,但因此被打上‘不合群’‘难沟通’的标签就有失公允。而且,I人往往更擅长倾听和思考,反而在工作中更能沉下心专注做事。”

记者发现,网络平台上已出现性格测试“攻略”。例如,“央国企校招如何塑造‘老实人’形象”“匹配目标岗位轻松拿下性格测评”等所谓的经验分享文章,浏览量和互动量都不低。在一些电商平台上,还有大量性格测试题库公开售卖,有的付款人数已超5000人,有购买者评价“对找工作很有帮助”“先研究一下题型,看能不能伪装成‘ISTJ’”,这是一种被认为正直诚实、细心负责、务实可靠、乐于奉献的人格。

## “性格筛选”是否科学仍有待商榷

性格测试为何逐渐成为招聘“标配”?某企业的人力资源总监王盼盼告诉记者,依靠性格测试,能在简历初筛、笔试等环节结束后,再筛选掉部分求职者;对企业来说,这样选人也更符合自身需求,因此性格测试在企业招聘中逐渐变得“流行”。

记者采访发现,企业采用的性格测试系统五花八门,并没有统一的标准。根据多位企业人力资源负责人的反馈梳理,目前比较流行的测试有PDP性格测试、DISC个性测验、MBTI性格测试、大五人格测试、九型人格测试、霍兰德职业兴趣测试等。

这些测试,问题类型千差万别,侧重领域也各有不同。例如,据官方介绍,DISC个性测验适用于了解职场中的个性和行为;而九型人格测试的测试目的是辅助受试者了解自我行为习

惯及世界观。

记者查询发现,这些性格测试的编写机构和理论支撑也不尽相同。例如,DISC个性测验是以美国一位心理学家的行为模型理论为基础,大五人格测评是基于大五人格理论,霍兰德职业兴趣测试则是由美国职业指导专家根据大量的职业咨询经验及职业类型理论编制而成。

心理咨询行业从业者荣容说,不同性格测试之间没有可对比的价值。即使是同一个人、用同一个测试系统,在不同心理状态下得出的结论都有可能不一样。“这些测试结果,可以用于辅助了解人格特性。但如果用在招聘环节、给求职者的性格下定论,的确实失之偏颇。”

“主流性格测试都是由国外引进,是否与国人的性格特征相吻合,又是否匹配国内的职场环

境?”一些毕业生质疑,以往性格测试更多是生活化、娱乐性的业余测试,并非由国际认可的医疗卫生部门或专业心理学机构编制,如今成为筛选人才的标准,是否科学、合理,值得商榷。

多位高校就业部门教师说,依据性格测试结果给求职者“贴标签”,容易发展成变相的就业歧视。在海外某高校学习传媒专业的于同学说,过去求职时学历歧视严重,现在发现针对性格的歧视也出现了。

“每个行业都有不同性格的人,没有哪个工作必须由某种特定性格的人来做的定论。如果企业根据性格测试结果固化用人标准,‘只能去做这个,不能去试那个’,就会限制求职者的发展空间,显然是不公平的。”聊城大学学生工作处学生职业发展中心主任陶珊珊说。

## “标签化”性格不应成为新障碍

我国多项法律法规对保障就业公平有明确规定。《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》指出,各类招聘(录)不得违反国家规定设置与岗位需求无关的限制性条件;《中华人民共和国就业促进法》中也规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。除了全国层面的法律和规章外,不少省份也明确要求消除各类就业歧视。

受访专家认为,企业有根据

实际需要招人的权利,不等于可以用性格测试简单地将求职者进行分类。北京师范大学心理学部教授王芳说,人格具有可塑性,并非一成不变,性格测试不应该成为招聘选择的主要依据或阻碍。中央财经大学劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰也认为,依据性格测试结果淘汰部分性格的求职者,本质是用和工作无关的抽象标准对劳动者进行排斥,涉嫌就业歧视。

多位法律工作者说,企业可以在招聘中设置性格测试,但不能对外泄露求职者的个人隐私,

也不宜以此为由拒绝录用。“如果用人单位以性格测试结果‘一票否决’,则有违禁止就业歧视的原则,涉嫌侵犯劳动者的合法权益。”山东隆源律师事务所律师李富民说。

陶珊珊等高校就业部门职业指导师还建议,针对性格测试系统鱼龙混杂的现状,相关部门可引导行业协会或权威心理研究机构,开发更本土化、更匹配国内职场用工需求的职业性格分析系统,逐步规范性格测试在职场的应用。

(据《新华每日电讯》)