

央视 工人日报

“3轮面试都过了,最后卡在了性格测试”“刚做完测试,被通知与意向岗位要求不符,可这是我做梦都想去的公司”“测试结果显示我缺乏进取心和抗压能力,我觉得不准”……当前,各地校园招聘火热进行,很多企业招聘中除设置笔试、面试外,还要求求职者做性格测试,不少人因测试结果不合格错失心仪岗位。

没有标准答案的性格测试成了用人单位招聘的“硬杠杠”?有求职者质疑其不科学、不公平,但企业认为,性格测试能帮助企业深入了解应聘者的心理素质,提升招聘效率。

那么,将性格测试当作用人单位的招聘门槛,靠谱吗?

我是在应聘 不是来做性格测试!



# 求职被拒 卡在性格测试上

## 专业人士认为,心理测试结果可能仅反映测试者短时状态,企业招聘时不宜将其作为决定因素,且仅凭性格测试结果“一票否决”,企业涉嫌就业歧视

### “招聘流程终止在性格测试”

### 仅凭性格测试结果“一票否决” 企业涉嫌就业歧视

不久前,小钟已经通过了某互联网公司的笔试和面试,但是在完成性格测试后,就再也没有收到该企业的消息。“人力的工作人员也没有明确解释,但是我的招聘流程显示终止在了性格测试。”

另外一家企业的HR明确向小钟表示,性格测试的结果是一票否决的原因,不再考虑小钟作为该岗位

的候选人。“HR还说,性格测试的维度比较丰富,我的个人性格和当下他们需要的人才模型有一定出入,让我不要有负担。”只有企业掌握求职者性格测试的结果,而求职者本人甚至都不知道自己性格究竟是哪里“出了问题”。

周雨晴(化名)即将本科毕业,投递了某公司运营助理的岗位,面试通过后被

要求扫二维码做性格测试。几天后HR发来了周雨晴的性格测试截图,告知其性格测试结果显示偏内向,未能通过,并强调测评结果只针对岗位,不针对个人。

“今年春招,我在北京参加了一场大型招聘会,发现一些挺吸引年轻人的大企业要求做相关的抗压测试、性格测试。”求职者李雪(化名)告诉记者,10年前

她找工作时,有这种要求的企业还不多见,而现在这样的企业越来越多。

长春职业技术学院就业处的老师告诉记者,这几年每到毕业季,很多大型企业都会给学生做心理测试,主要用来判断学生有没有心理健康问题,但一般不会将其作为分配具体工作岗位的硬性指标,私企和规模相对较小的企业一般不会要求。

“性格测试让我感觉公司只喜欢那种热爱交流、热爱团队、热爱创新、热爱规划的人”“信这个跟信星座有什么区别”……社交平台上,不少求职者发出对性格测试被应用在招聘上的质疑,有网友称这种测试成了就业歧视的“新马甲”。

北京大成律师事务所律师江点序长期处理劳动和雇佣专业的相关案件,他认为,性格或心理测评的标准通常比较抽象,且结果较为主观,其合理性以及科学性存在争议。此外,每个人的性格特点或属性也属于《中华人民共和国个人信息保护法》项下的个人隐私,如果用人单位强制要求劳动者提供,则涉嫌违法。

《中华人民共和国就业促进法》第三条明确规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

此外,《1958年消除就业和职业歧视公约》对于“歧视”作了明确的界定,基

于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何区别、排斥或优惠,如其效果会取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等都属于就业歧视。

因此,江点序律师表示,如果用人单位将性格测试的结果作为招聘中一票否决的原因,涉及《中华人民共和国就业促进法》所禁止的隐性就业歧视行为,就侵犯了劳动者的合法权益。

如果在求职过程中遇到此类事件,江点序律师建议,劳动者可以通过以下两种方式来处理:第一,按照《中华人民共和国就业促进法》的要求向人民法院提起诉讼,要求用人单位赔偿损失;第二,向劳动监察部门进行投诉,要求用人单位进行整改。

江点序律师总结,目前我国涉及就业歧视的立案判决中,用人单位的赔偿标准为3000元左右,“这个赔偿力度其实是不够的,从某种程度上讲会影响劳动者维权的热情”。

### 有企业把性格测试当作筛选工具

近年来,MBTI、卡特尔16PF、PDP、九型人格等性格测试在职场招聘中频频出现,越来越多公司开始在面试中加入相关内容,甚至在岗位调整和晋升时也会用到,有企业还提出性格测试不通过一年内不能再投简历的要求。

以较为流行的MBTI性格测试为例,该测试分为四个维度:精力来源(外倾

E/内倾I)、认知方式(实感S/直觉N)、判断方式(思考T/情感F)以及生活方式(判断J/感知P)等。不同组合的排列方式将个人人格分成了16种类型,每种类型有其独特的性格特征和擅长之处。如ISTJ(物流师型)注重实际,严谨负责,遵守规则,适合数据库管理、保健管理员、财务工作等职业;ENFP

(竞选者型)对人有同情心,有创造力,好奇心强,积极向上,适合营销经理、培训师、设计师等职业。时下风靡社交领域的“I人(社恐)”“E人(社牛)”也来源于此。

一家大型企业的人力资源负责人朱丹(化名)认为,在招聘人数较多、时间紧张的情况下,性格测试可以作为一种快速筛选的“通

用语言”,帮助面试官迅速了解求职者的性格特征和行为偏好,提升招聘效率。

“企业招聘的目的就是在最短时间内招到适合岗位的人,使用心理测试作为筛选工具确实是简单的方法之一,而且还能提高企业人力资源工作的量化水平,因此很多企业使用这一方法。”朱丹说。

### 测试可伪装,科学性如何保证?

性格测试真能为企业招人用人提供准确、科学的建议吗?

在社交平台上,不少求职者分享自己的真实经历:有人测评分数高,被认为是“伪装”而被拒;有人专业能力测试分数很高,但因为性格测试分数低而被拒。一位参加过多次性格测试的求职者表示,这种测评只能反映测试时的心理状态,有的人可能做几次就有几个不同的答案,如果以此衡量

求职者会有很大偏差。“测试是有技巧的,可以结合应聘岗位,伪装出企业需要的心理形象。”求职者王迪(化名)坦言,他很容易就摸到了性格测试的“窍门”,顺利通过面试。

前不久,长春职业技术学院汽车学院学生逯兴庆为了参加全国大学生职业规划大赛总决赛,做了霍兰德职业兴趣测试和五大人格测试。“这让我看到了自己性格的多面,但我并没有

完全相信、依赖测试结果去找工作,因为我觉得工作内容会重新塑造人的性格,企业也不应该完全依赖僵硬的测试去给求职者分配工作。”逯兴庆说。

在社交平台,有不少网友分享高分通过性格测试的技巧,还有商家专门兜售辅导课程,为求职者量身定制能够迎合企业需要的性格特征。

当然,很多测试量表也并非那么容易“作假”。记者了解到,很多量表里藏有

测谎题,而且除了整体答题需要限时外,系统也会记录每道题的回答速度,判断测试者是否有伪装嫌疑。

在朱丹看来,测试量表的专业程度往往决定着测试结果的准确性。越专业的测试量表费用越高,比如朱丹所在公司使用的测试方法,应届生每人约150元,社会化人才每人高达几千元。如果用人单位用的是不太专业的测试量表,测试结果可能不准。

日春茶业 RICHUN TEA 真品质 不二价

# 分类信息

广告热线:泉州 0595-22567990 13505004222

地址:泉州市鲤城区江滨南路南益鲤景湾三期A座4F(办理时间:上午9:00-下午17:00)

温馨提示:选择金融、二手车、加工、征婚等分类信息,凡涉及到现金、计息、转账等交易事宜,请注意防范,谨防受骗!

遗失声明:石狮市阿密餐饮店不慎遗失石狮市市场监督管理局于2020年7月23日核发的食品经营许可证正、副本,许可证编号:JY23505810186173,现声明作废。

分类广告 咨询服务热线: 22567990

租厂房,找中熙产业园 60万m²精装标准厂房出租,专业化、规模化、产业聚集 招租热线:0595-27551111(酒店、KTV同步招租) 地址:泉州台商投资区滨湖南路中熙产业园(离高速出口约3公里)