

性格测试被一些企业当成招聘“硬杠杠”，靠谱吗？

针对一些企业将性格测试作为招聘门槛的情况，有的求职者认为其存在不科学之处，甚至可能成为就业歧视的“新马甲”。对此，专业人士认为，考察求职者是否适合岗位应多角度进行，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。

“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，很多企业在招聘中除设置笔试、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？

性格测试在招聘中越来越常见

“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，大企业要求做相关的抗压测试、性格测试。”求职者李雪告诉记者，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。

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，这种测试方法将个体人格分成16种类型，认为每种类型都有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)”也出自于此。

一家大型企业的人力资源负责人朱丹认为，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，因此很多企业都使用这一方法。”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全国总决赛，做了霍兰德职业性格测试和大五人格测试。“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，很多量表里都藏着测谎题，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量结果的准确性。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。

性格测试不宜作为招聘决定因素

“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”。

“根据劳动法和就业促进法，劳动者依法享有平等就业的权利。用人单位不得设置与岗位无关的条条框框限制求职者平等就业。如果用人单位能够证明这种测试是基于合理的工作需求或岗位特性，且测试过程合法、公正、透明，就不涉及就业歧视问题。”广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦说。

“需要注意的是，一定要保护好个人隐私。”王雨琦表示，性格测试涉及应聘者的思想、性格、心理状况等方面的信息，用人单位应明确告知应聘者测试的目的、内容和使用方式，并取得明确同意。同时，用人单位还应当采取必要措施，确保测试结果的保密性。

“要考察求职者是否适合岗位，必须从多个角度、用多种方法，才能得出一个比较可靠、客观的结果。跟身体检查不一样，心理测试没有那么明确，结果也可能仅反映测试者短时状态，是否适宜作为直接筛选求职者的硬性标准有待研究，企业招聘时不宜将其作为决定因素。”长春汽车职业技术大学心理健康教师陈阳说。

(部分受访者为化名)

来源：工人日报



6月16日，在山东莱西市马连庄镇，收割机在卸载收获的小麦(无人机照片)。

眼下正是“三夏”农忙时节，各地农民抢抓农时，开展夏收、夏种、夏管等农事活动，田间地头呈现一派繁忙景象。

新华社发

5月份国民经济延续回升向好态势

新华社北京6月17日电 国家统计局17日发布的数据显示，今年5月份，国民经济延续回升向好态势，生产稳定增长，需求持续恢复，就业物价总体稳定，国际收支平衡，转型升级持续，运行总体平稳。

工业生产较快增长，服务业持续恢复。5月份，全国规模以上工业增加值同比增长5.6%，环比增长0.30%。装备制造业和高技术制造业增势良好。装备制造业增加值同比增长7.5%，高技术制造业增加值同比增长10.0%，增速分别快于全部规模以上工业1.9和4.4个百分点。全国服务业生产指数同比增长4.8%，比上月加快1.3个百分点。

市场销售增速回升，固定资产投资规模扩大。5月份，社会消费品零售总额39211亿元，同比增长3.7%，比上月加快1.4个百分点；环比增长0.51%。1至5月份，全国固定资产投资(不含农户)188006亿元，同比增长4.0%；扣除房地产开发投资，全国

固定资产投资增长8.6%。

货物进出口较快增长，贸易结构继续优化。5月份，货物进出口总额37077亿元，同比增长8.6%。

就业形势总体稳定，居民消费价格总体平稳。1至5月份，全国城镇调查失业率平均值为5.1%，比上年同期下降0.3个百分点。5月份，全国城镇调查失业率为5.0%，与上月持平，比上年同月下降0.2个百分点。5月份，全国居民消费价格指数(CPI)同比上涨0.3%，涨幅与上月持平；环比下降0.1%。

“总的来看，5月份，经济运行总体平稳，主要指标有所回升，新动能较快成长。但也要看到，当前外部环境复杂严峻，国内有效需求依然不足，经济持续回升向好仍面临诸多困难挑战。”国家统计局新闻发言人刘爱华在当日举行的国新办发布会上说，下阶段，要靠前发力有效落实已经确定的宏观政策，巩固和增强经济回升向好态势，持续推动经济实现质的有效提升和量的合理增长。