

# “3轮面试都过了,最后卡在了性格测试” 将性格测试作为招聘门槛,靠谱吗?

“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的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。

## [ 声音 ]

### 性格测试不准,招聘能有准头?

公司将性格测试搬上招聘环节,不无道理。一来,任何一个岗位都希望招到性格适配度较高的人才,都害怕碰到有点事就“炸毛”、不配合团队协作、把情绪带进工作的员工;二来,受经验局限、个人偏好等因素的影响,面试官的主观判断难免有失误的时候。相比之下,一套设计科学的测试题显得更加客观,还能提高工作的量化水准。越来越多的知名企业会在既定的应聘流程之外,特意安排性格测试的轮次,以显示招聘的正规性和严谨度,也是有力的证据。

性格测试是否成功,当然要建立在“准”的基础上。据报道,随着线上线下各种面试攻略、测试工具的普及,许多应聘者都是有备而来,在测试前先做心理建设,抛开自我真实情况,从岗位职责的角度答题,自然能答到面试官的心坎上。

尽管量表里宣称藏有测谎题,但题是死的,人是活的,想找到对付性格测试的窍门,不是难事。一名人事主管直言,曾帮应聘朋友做过线上性格测试,琢磨哪个选项更符合应聘岗位的用人特质。结果,这个朋友拿到了高分。

一个再明白不过的道理是,当性格测试测出的结果不准了,性格测试就不再适合做招聘的准入门槛了。在激烈紧张的笔试面试环节,好不容易筛出了专业过硬的人才,却被并不准确的性格测试挡在公司大门之外。留住的,可能是虚假答题的所谓性格适配型人才;刷掉的,可能是一些当时心境暂不符合岗位预期的诚实员工。这对公司是一大损失,对员工更有失公允,企业和求职者双输,实在得不偿失。

用人单位若想招到真正的人才,不妨想想“不拘一格降人才”蕴含的道理。企业招聘,应该慧眼识得千里马,而不是一叶障目不见泰山,在招聘门槛上设置壁垒。应聘者若想大展宏图,也不要为了应聘而去钻研性格测试题。毕竟,真正有品质、有思想的单位,是不会囿于“性格测试”的。

来源:新华网