



谭浩俊：招聘受制于性格测试，人的眼睛和判断呢



文/意见领袖专栏作家 谭浩俊

近期，MBTI 人格测试的相关话题登上热搜。一些企业在招聘时用类似测试对求职者进行快速筛选，有不少求职者表示自己因性格测试没通过被拒绝录用。招聘季出现这样的现象，确实伤了许多应聘者的心，也对劳动力市场的正常秩序构成了不利影响。

尤其值得注意的是，按照应聘者披露的消息，在这类测试中，有些问题，如“有时候我也讲假话”、“有时候我也会说别人的闲话”等，不仅与劳动合同无关，而且涉及侵犯应聘者个人隐私。相关专家则认为，进行人格测试并据此不招录特定劳动者，是用和工作没有关联的抽象标准对劳动者进行排斥，有就业歧视的倾向。



企业也好，机关事业单位也罢，招聘人员应当主要看能力、水平、工作态度、敬业精神等，通过笔试和面试，再通过面试过程中人的行为的判断等，基本能够确定应聘者是否适合单位需要、适合工作岗位，而不需要更多非眼睛和判断之外的手段。可是，就是有这样一些单位，他们很不自信，既不相信自己的眼睛，也不相信自己的判断，而是相信一个把人完全脸谱化的所谓人格测试、性格测试，真的有点可笑。如果一个人的人格、性格等能够被几道题目、几个问题所固定，那还叫人吗？如果一个企业或单位，也被几道题、几个问题所左右，那这个企业或单位还有什么发展前景呢？

不同岗位、不同工种，确实需要根据人的性格来做更为恰当的安排。前提是，必须在工作中观察和判断，最终做出合适的调整，而不是用一套什么人格、性格测试手段，就把人分成外向、内向、开朗、封闭、大度、小气，如果这些测试能够替代实际工作中的观察和判断，那还要人干什么，直接依据人格、性格测试把人从单位一把手到具体岗位全部安排好就行了。殊不知，真正的测试，是在具体的工作之中。更重要的，具体工作远比测试所列举的题目复杂得多，如果过度相信这样的测试，会让招聘工作引入歧途的。



预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_44040

