

# 大学生应聘，为何在性格上“造假”？

“招聘中，公司只要这一性格类型的员工”“你要什么岗位，我就有什么性格”“老板想要什么性格，我就填什么答案”……记者在招聘季走访发现，性格测试已成为部分用人单位招聘流程中的“标配”环节，不少大学生不得已被贴上性格标签，自我设限或被群体划分，只能“表演”“造假”。

面对性格测试，有大学生提出质疑：“是性格重要，还是个人能力重要？性格与岗位有必然联系吗？”“岗位上为什么不能接纳不同性格的人？”“性格测试，会不会只是企业考验求职者‘听不听话’的一道关卡？”



## 1 动辄“性格赶考”催生“性格表演”

多名求职大学生告诉记者，当前，性格测试已成为一些企业招聘的“硬门槛”，部分央国企、外企、民企均已将性格测试纳入线上测评的必答环节，其中更不乏热门的互联网大厂。

海外某高校应届毕业生小飞告诉记者：“今年春招投了二三百份简历，有二三十家要做性格测试。有的在招聘流程中明确告知有此环节，有的线上投递简历后系统自动触发测试。”

记者在某公司公开的招聘流程中看到：“向面试入围考生发送性格测试短信链接，考生按要求登录完成测评并提交”。小飞说：“做一遍要花几十分钟，很繁琐，但不想做也得做，不做就没有机会了。”

山东某高校商学院大四学生小张说：“很多公司用的是同一个性格测试工具的题库，但结果不能互通，只能做完这家做那家。一开始做要半小时，熟练之后，不用认真读题就能作答，10分钟就够了。”

有受访学子告诉记者，部分企业会监测测试时长，做得太快系统会提示“作答过快，请认真作答”；类似题目前后答案不一致，还可能被企业认定“欺骗”“糊弄”。一名求职者无奈地说：“答快了不行，答慢了浪费时间，认真做又觉得没必要，哪个求职者会在简单的选择题中主动暴露自己的性格缺陷呢？”

多名大学生坦言，在就业压力下，他们不得不揣测用人单位想要什么类型的人，主动上网学习“性格测试通关技巧”，或花钱购买不同测试工具的题库并研习答案，在实战中主动选择更“有利”“合群”的选项。求职者小孙说：“我生活里是个东西摆放杂乱的人，但做题时必然要选‘有规划’‘很整洁’，毕竟所有企业都需要有条理的员工。”

还有学生戏言：“说是测性格，其实是逼着我们表演‘标准答案’。”一名求职者举例，他会在投递销售、人力资源或服务类岗位时，刻意夸大“E人”（泛指外向）的特征；投递数据分析等岗位时，则有意识地偏向“I人”（泛指内向）的特征。更有学子通过提前“攻略”企业老板的履历、接受媒体采访的视频，揣测其用人风格，在做性格测试时实现“老板是什么风格，我就有什么性格”。

## 2 性格测试存争议

受访学子坦言，他们理解性格测试作为招聘辅助工具的合理性与科学性，体谅“人多岗少”情况下企业提高选人效率的现实需求，但这一工具在求职场景中的广泛应用，也引发了三重争议。

——适配性存争议。当前，常用的测试工具有MBTI性格测试、DISC个性测验、大五人格测试、16PF人格测试等。山东一所高校学生工作处工作人员表示，市面上广泛使用的性格测试工具大多数诞生于欧美国家，其问题设置和价值导向或多或少蕴含着西方价值观念。以MBTI为例，其通过二分法将测试者划分为外向或内向、理性或感性等对立的维度，但我国的社会文化环境较之西方国家有很大不同，此类“样板化”分类方法很难准确描述不同社会文化背景下的真实、复杂个体。

——合法性存争议。根据

相关法规，人力资源服务机构合法收集的个人信息应限于劳动者本人基本信息以及与应聘岗位直接相关的知识、技能、工作经历等情况。有律师指出，劳动者性格与职业条件之间的关联性存在争议，如果用人单位无法证明性格测试基于合理的岗位需求，则要求求职者在招聘阶段完成性格测试，并以此筛选用人，可能构成就业歧视。

多家企业人力资源部门负责人告诉记者，不少企业之所以在招聘阶段热衷于使用性格测试，除了想精准筛选员工性格，主要还是将其作为淘汰人的一种方式。现在求职市场供大于求，通过这种方式能减轻企业面试人员的工作压力。一名求职者坦言：“线上做完性格测试、逻辑思维等多套题，最后被告知‘相关测评不通过’，但根本不知道具体是哪个

测评未通过，我自然会质疑企业的用人标准和企业信用。”

——合理性存争议。山东某高校辅导员坦言，性格无优劣，关键在人岗匹配，每个行业都有不同性格的人，没有哪个行业一定是哪种性格才能干。尽管高校教育一再强调“职业不同，但人人都可以干”，求职测试却进一步固化了学生的思想，让不少人认为自己只能做这个工作、不能尝试那份职业，好像性格成了“硬杠杠”，考核的标准不再是专业背景、个人能力。山东某高校教育学院老师说：“很多同学反映，精心准备的专业知识、实习经历，在机器判断的性格测试面前毫无意义。他们感到自己作为鲜活的个体，被简化成了几个冰冷的字符，这让许多内向但具备深度思考能力的学生变得自我怀疑，产生‘我是不是天生就不适合工作’的挫败感。”

## 3 别让“性格测试”挡住学子求职路

受访高校就业部门职业指导师建议，一是相关部门应明确“性格”是否属于招聘中的法定须知项，要求做性格测试的企业应证明性格与岗位需求之间存在强关联性，防止测试工具被滥用、异化，或导致青年性格画像

数据外泄。

二是明确企业如确需使用性格测试，应在招聘简章中告知测试用途、测试结果是否反馈、测试结果权重及与岗位胜任力的关联性，保障求职者的知情权，将性格测试中可能存在的隐性歧视行为

纳入劳动监察范围。

三是相关部门可考虑引导行业协会或权威心理研究机构，加快开发匹配国内职场用工需求的本土化职业性格测试工具，逐步规范性格测试在职场的应用。

（新华社）

