

# 以性格测试“考察”求职者靠谱吗？

## “E人优先”“P人勿扰”

“前几轮笔试面试都过了，做完公司发来的MBTI测试后，却迟迟没等到最终面试的消息。”最近，应届毕业生小玉告诉记者，她因在应聘中MBTI测试不符合公司要求，无缘该公司的最终面试。

MBTI是迈尔斯-布里格斯类型指标的缩写，是一种基于心理学理论的性格分类工具。这种测试方法将人格分为4个二元维度、16种类型，旨在帮助人们了解自己和他人的性格特点、行为偏好、思维方式等。不少企业将MBTI等性格测试纳入招聘程序，并将测试结果和录用结果挂钩，成为拦在求职者面前的门槛。

有专家认为，求职者的性格倾向并不代表职场表现，如果用人单位将测试结果和是否录用挂钩，有可能构成就业歧视。对此，专家建议，企业应慎重将MBTI等性格测试作为硬性筛选指标，而应根据实际业务需求明确招聘标准。

“我的MBTI是INFP(内向型、直觉型、情感型、知觉型)，在某招聘软件上投了很多公司，被问MBTI以后就都没了下文。”小玉告诉记者，她在网上看到有人分析说“N会让人觉得你好高骛远、F会让人觉得你情绪化，P会让人觉得没规划爱‘摆烂’”，而自己恰巧3个全中。

记者在多个线上招聘平台发现，不少公司的招聘详情中都有“随简历提供MBTI性格测试结果”“E人(外向型人格)J人(判断型人格，有计划、讲逻辑)优先”“P人(知觉型人格，灵活、随性)勿扰”等对求职者MBTI的要求。

小玉是北京某985高校硕士研究生，在校期间有论文发表和多段与岗位相关的实习经历。“我认为自己在这岗位上，是专业对口且有竞争力的。”仅靠一个性格测试结果就被企业拒之门外，让她很困惑。

“我们问应聘者MBTI，主要是看其思维模式，以高效了解应聘者和已有团队、岗位的匹配情况。”某公司HR(人力资源经理)告诉记者。例如，文案策划方向更倾向于选择N人、F人；行政内勤岗位则更倾向于选择I人、J人。

## 或构成就业歧视

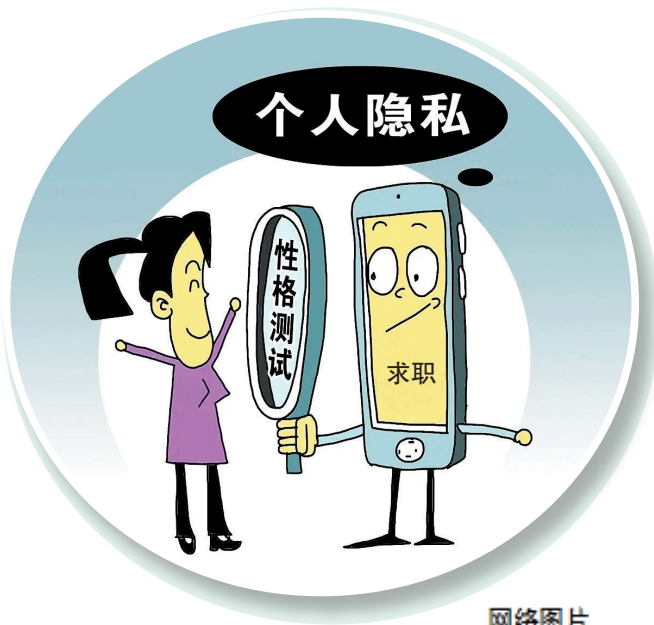
MBTI测试作为企业了解求职者的工具，是否具有科学性？“人的性格非常复杂，MBTI测出的也只是一种倾向，不能简单以二分法对人的性格进行分类。”有心理学专业人士告诉记者。

“当前流行的MBTI测试题质量参差不齐，可信度与可靠性值得商榷。更何况，求职者在测试时可能会进行有意识的‘人格伪装’，因此单看MBTI也并不能保证企业招到想招的人。”该专家表示，“不过，将MBTI作为一项参考，在团队管理中可起到一定的辅助作用。”

华东政法大学经济法学院助理研究员施婧蕊指出，企业让劳动者做MBTI测试并不违反劳动法规定，但若将测试结果和是否录用挂钩，就明显构成对于特定“性格”求职者的歧视。“除此之外，这一做法还会侵犯劳动者的自由择业权，例如限制‘P人’劳动者的职业选择空间。”

“根据我国劳动法和就业促进法的相关规定，入职期间所有的测试，包括所谓的性格测试、心理检测和体检都应该是跟职业相关的。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围告诉记者，“劳动者性格与职业认知条件之间的关联性本身存在争议，如果用人单位无法证明相关测试基于合理的岗位需求，则要求劳动者在求职阶段完成测试就不符合法律规定，甚至构成就业歧视。”

现行法律对导致就业歧视的诸因素，目前还缺少更具体的规定。“我国劳动法中原则性规定劳动者就业不因民族、种族、性别等不同而受歧视；但对诸如学历、健康状况，以及星座类型、性格测试等，缺乏更细致的规



网络图片

定，实践中，相关方面的就业歧视，相对多发。”北京策略律师事务所执业律师张辉阳说。

## 招聘环节慎用MBTI测试

2024年11月，教育部印发《关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》，明确提出要“提升高校毕业生就业工作保障水平”“积极营造公平就业环境”。

多位专家提示，企业应慎重将MBTI等性格测试作为招聘环节的硬性筛选指标，避免影响劳动者的公平就业。

施婧蕊建议，企业如果了解职工的性格特质，可以在劳动者入职之后且协商一致的情况下为其做相关性格测试，再根据他们的意愿和个性分配到更合适的岗位。“用人单位不能因求职者的某种性格特质就将其拒之门外，这种做法不仅有较大的合规成本，更事关企业声誉。”施婧蕊说。

对于广大求职者而言，由于企业在招聘时属于强势一方，不少求职者都选择被动接受其提出的要求。“如果已经为求职付出了大量时间、精力，却仍然因为MBTI性格测试不匹配等原因遭受区别对待，求职者也可以勇敢捍卫自己的自由择业权，如拒绝用人单位的不合理要求，或通过及时向劳动监察大队举报、向法院起诉等方式，维护自己的合法权益。”施婧蕊说。

(据《工人日报》)

欢迎刊登/分类信息

刊登热线:0951-6014331

通知

王军良(身份证号:622922197402110031)、徐自彬(身份证号:640121197212031633),你二人自2017年3月1日起至今未到岗工作,且未按照公司制度办理相关请假手续,无故旷工至今,已严重违反公司制度。依据相关《劳动法》规定及公司制度,我司现通知你二人30日内与公司联系,逾期公司将与你二人解除劳动关系。  
宁夏嘉柏园艺工程有限责任公司

## 遗失声明

- 杨淑琴遗失鸣翠半岛19号地块22-1-705房屋押金收据,金额:3000元,票号:9993957,特此声明。
- 姚鸿玺(身份证号:642221196601101618)遗失海原县三河镇坪路村不动产权证,证号:宁(2019)海原县不动产权第0081010号,特此声明。
- 宁夏德顺建筑工程技术有限公司(统一社会信用代码:91640000750807663Y)遗失公章一枚,声明作废。

- 胡蕾蕾遗失军人残疾证,证号:宁军G000261,特此声明。
- 刘翠红遗失海亮国际社区地下车位第A-054号收据两张:票号0002223,金额:50000元,开票日期:2012年2月11日;票号0017804,金额:98000元,开票日期:2012年3月10日;特此声明。
- 刘翠红遗失海亮国际社区地下车位第A-053

- 号收据两张:票号0002222,金额:50000元,开票日期:2012年2月11日;票号0017803,金额:98000元,开票日期:2012年3月10日;特此声明。
- 宁夏宜宁家具有限公司(统一社会信用代码:91640100585399343N)遗失原法定代表人章(焦卫宁)一枚,声明作废。
- 银川市宁东厚德工贸有限公司遗失法定代表人章(法人姓名:李金国)一枚,声明作废。

