

# 性格测试竟成了应聘被淘汰的理由

## 毕业生求职被贴标签调查

□ 本报记者 陈磊  
□ 本报见习记者 丁一 张婉莹

“多家招聘单位的HR(人力资源管理)面试时对我说想招男生,即使招女生,也是想招已婚已育的。这和工作能力有关系吗?”

“没想到开在北京的公司歧视北京人,我不理解为什么我的户籍是我求职中的阻碍。”

“完全没想到找工作会因为性格测试被刷掉,公司要求学历、专业经验也就罢了,性格测试结果竟然也在考量范围内。”

《法治日报》记者近日采访多名高校毕业生发现,性别歧视、地域歧视、性格歧视、第一学历歧视等各种歧视横亘在他们的就业之路上。

而教育部前不久印发的《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,严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息,严禁发布违反国家规定的有关性别、户籍、学历等歧视性条款的需求信息等。就业促进法也规定,劳动者就业,不因民族、种族、性别等不同而受歧视。

受访专家认为,就业歧视现象长期存在的一个原因是缺乏救济机制,鲜有人在遇到就业歧视时拿起法律武器维护自身平等就业权利。建议畅通就业歧视的救济机制,同时发挥市场在人力资源领域配置中的基础性作用,让人才回归人力资源市场。

### 一些岗位只招男生 未婚未育求职被拒

走过秋招和春招,今年7月从北京某知名高校硕士毕业的李丹在经历多家企业面试后,终于入职一家律师事务所。回想自己在求职过程中面临的种种歧视,李丹至今记忆犹新。

去年秋天,学校举办秋季校园招聘,李丹看到一家上市公司有适合的岗位,就上前询问并递上简历。公司HR收下简历后对她上下打量了一番,说道:“这个岗位,我们公司其实更想招一名男生。”

另一次发生在今年3月,她前往四川一家科技企业面试,HR相继问她“你是不是独生子女”“你的婚恋状况如何”等问题后,突然盯着她简历上的出生年月来了一句:“等等,你19岁才参加高考吗?”

“连高考年龄都要考虑在内吗?”她很不解,又赶忙解释:自己出生于年底,6岁当年9月无法上学,只能次年9月上学,所以参加高考时年龄为18岁半,并不是复读生。

结果,她没有通过此次面试。在找工作期间,她完全没有料到会被问及这种问题,就算她高考第一年没考上大学,复读一年,或者待业,这和面试又有什么关系呢?”李丹说。

22岁的高丽毕业于浙江某大学数学科学学院,在求职过程中同样被贴上“女性”标签而碰壁。前段时间,她在一家招聘网站上看到浙江省杭州市某小学招聘数学教师,觉得自己的条件符合岗位要求:有相应学科的教师资格证书;普通话二级甲等;本科以上学历;有授课、辅导相关经验;有较强的语言表达能力,责任心强。

她投递简历后接到了HR的面试信息,对方问了基本情况后又追问她是否有男朋友以及有无结婚的计划。她回答说自己有男朋友,但30岁之前没有结婚和生育的计划。

但她还是被HR拒绝了。HR告诉她,学校希望招聘已婚已育的求职者。“招聘岗位要求中并没有这一项,这不是隐性歧视吗?”高丽气愤不已。

### 地域歧视失公平 侵害权益通报罚款

北京人李元今年毕业于北京某大学电子商务专业,她没想到自己会被贴上“北京人”的标签而错失工作机会。

去年10月,她向北京某电商公司运营管理岗位投递了简历。初试时,公司HR认为她适合这个岗位,通知她进入复试环节。复试时,面试官看到她是北京人后,一直重复不爱招用出生在北京的女生,认为她们娇气,不愿意加班。

复试匆匆结束,她被这家公司拒绝了。李元很生气,她没想到户籍竟成了求职中的阻碍。“我在找工作时听说了一个词,‘京理女’——北京人、理科生、女生,在同等条件下,这类人不会被优先录用。”李元吐槽说。

她与身边朋友沟通时发现,不少人与她有着同样的遭遇。她的一位朋友在一家招聘网站投递简历时,有的公司HR先问是不是北京人,得到肯定答复后,就没有下文了;有的公司HR与她朋友前期沟通挺好,后来得知是北京女生后,直接回复“不合适,领导更倾向向外地的(应聘者)”。至于原因,她曾经被HR委婉地告知,公司领导认为北京女孩不能吃苦。

李元感到很委屈,这不应该成为不能胜任工作的理由。“我各方面能力并不差,也愿意认真工作,不应该用这种片面化的‘标签’把我们拒之门外,这不公平。”

今年10月,人力资源和社会保障部公开通报10起侵害劳动者合法权益典型案例,其中包括一起公司发布歧视性招聘信息案。

根据通报,2023年底,上海银傲人力资源有限公



司发布招聘信息,特别备注“××地已满”“××地免”等字样,对特定户籍的劳动者就业进行限制,侵害劳动者平等就业权益,被罚款5000元。

### 求职遭遇性格测试 单位看重第一学历

重庆姑娘李敏在经历一年的求职后,从北京某985高校硕士毕业的,最后到南方一个二线城市找到了一份不算太理想的工作。

李敏的本科就读于老家一所普通院校,大学期间她学习非常刻苦,不但拿到了国家奖学金等奖项,还成为该校首个考入北京某985院校读研究生的学生。然而,读研后,她发现“本科双非”(非985和211院校)标签似乎一直伴随着自己,哪怕是寒暑假实习,用人单位似乎都很看重“这个”。

让她尤其无奈的是去年9月参加秋招的经历。李敏向一些心仪的企业投出了简历,但大多杳无音信。她发现,这些企业大部分需求求职者填写第一学历,分了三档:985院校、211院校、普通本科院校。她属于第三档普通本科院校。

终于有企业给她面试机会,但一个场景让她印象深刻:一家企业的HR进行面试时直接问她:“你本科毕业于××大学,我怎么没有听说过这所大学?”简单寒暄了几句后,对方将简历递回到她手中,面试就此结束。而与她一起去面试,本科毕业于一所985院校的同学,得到HR青睐并被录用。

后来,李敏“学乖”了,在简历上写学习经历时只写研究生阶段,但面试时仍会被问到本科毕业院校的情况,当她说出本科毕业院校时,结果往往是不了了之。

“就因为我本科毕业于一所普通院校吗?”李敏很无奈。无奈之下,她将求职目光投向南方,最终在南方某二线城市就业。

26岁的北京姑娘琳琳是在求职时被性格测试挡在门外。她近日向一家互联网上市公司的资金管理岗位投递了简历。公司招聘专员在通知她面试时进行性格测试,她表示自己是守护者性格,结果对方说公司不想招聘守护者性格的人。

在北京某高校读研一的刘佳告诉记者,去年4月至8月,她在北京一家公司的人力资源部担任实习生,负责打印材料一类的工作,还在HR面试时担任记录员。她注意到,公司HR对2023届毕业生有歧视:“他们这届学生,在家上了几年网课,学习质量肯定不高,不如此前在学校学习的学生。”

### 就业歧视普遍存在 固化阶层引发矛盾

根据教育部数据,2025届高校毕业生规模预计达1222万人,同比增加43万人。

为促进高校毕业生高质量充分就业,教育部于今年11月印发《关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》,要求严格落实校园招聘“三严禁”(严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息,严禁发布违反国家规定的有关性别、户籍、学历等歧视性条款的需求信息,严禁发布虚假和欺诈等非法就业信息),积极营造公平就业环境。

北京外国语大学法学院教授姚金菊认为,教育部这项政策的出台,直接指向当前就业市场中依然普遍存在的就业歧视现象,这些歧视包括但不限于学校歧视。而且教育部时隔多年重申校园招聘“三严禁”要求,说明实践中招聘单位仍将院校和学历作为单一的筛选标准的就业歧视问题仍然

盛行。

在姚金菊看来,就业歧视损害个体权益和就业市场的公平竞争环境,阻碍人才的发展与流动,加剧教育不平等的问题。招聘市场中不合理的要求,向社会发出了错误的用人信号,也使毕业生在求职过程中面临不公平的待遇。同时,通过设置门槛将求职者标签化来简化招聘流程,会加剧高校间等级分化,最终加深教育不平等,不利于人才的多样化培养。

她认为,长期的就业歧视会固化社会阶层,加剧社会不平等,进而会引发一系列社会矛盾和冲突。例如,对女大学生的就业歧视是导致一些地区青年失业率较高的重要原因之一。

“就业歧视还违反了宪法和劳动法的相关规定,削弱了法律的权威性,阻碍了良性社会法治意识的形成。例如,用人单位仅凭院校划分标准进行人才选拔,给毕业生造成‘以出身论英雄’的恶性影响,导致一些学生产生否定平等权利的不良心态,对法律法规的实施产生障碍。”姚金菊说。

### 人才供求关系失衡 法律救济途径不畅

就业促进法规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。但在法律已有规定的情况下,实践中仍出现贴标签、就业歧视问题。

对此,姚金菊分析说,主要原因在于供求关系不平衡,人才评价缺乏多元化、明确化标准。受地域以及求职者就业观念影响,大量毕业生涌入经济发达地区的就业市场,造成求职者的过度饱和,供需严重失衡。用人单位掌握了更大的话语权,求职者的平等权难以保障。高校毕业生规模逐年增长,出于对“学历贬值”的担忧,用人标准也在不断提高。出于对招聘、培训成本的考量,用人单位想要快速从大量求职者中筛选出符合要求的高水平人才,可能会更加倾向于采取“一刀切”的方式,以学历作为其选人用人的基础标准。

在她看来,随着经济社会的快速发展,新产业、新技术、新业态不断涌现并迭代更替,高校学科设置调整和人才培养模式“滞后”于市场需求的矛盾日益突出。部分高校毕业生的职业技能难以满足市场需求,从而在就业市场中遭遇歧视。从现实来讲,不同类型的人才对于人才的需求也具有不同的标准。然而,目前我国一些高校定位不够清晰,也没有明确的差异化培养目标,不同层次人才区分度不够,不同能力水平的毕业生在就业市场中混同,用人单位无法精准定位需要的人才。

西南政法大学经济法学院讲师杨雅云认为,就业促进法、妇女权益保障法等法律明确规定禁止就业歧视,保障求职者的平等就业权,但这些法律规定的严格执行仍需更有效的制度供给。

“现行法律法规尚不健全,监管惩处力度有待加强。现行立法目前在学历歧视方面的立法倾向是:主要调整显性的直接歧视,而对隐性的间接歧视缺乏相应的识别与应对措施;相关规定多为原则性规定,缺乏具体可供落实的具体规则;缺乏对于法律责任及惩罚措施的明确规定,现有规定惩处力度不足。”姚金菊说,同时对于劳动者而言,维权成本过高,他们往往难以通过法律途径有效救济。这就导致用人单位违法成本较低,难以有效预防。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉认为,985、211曾经是我国推动高等教育发展的符号,但现在在一些企业眼里,已经标签化

并变成一种不与就业岗位相匹配的人为筛选机制,其结果是大家觉得985、211毕业的学生比其他高校的学生能力强、水平高。另外,就业歧视的救济机制长期以来没有理顺,就业歧视发生了,但很多求职者并没有拿起法律武器维护自己的平等就业权利,因为维权成本比较高。

### 完善立法强化监察 健全人才评价体系

姚金菊呼吁,解决给高校毕业生贴标签、就业歧视的问题,在法律层面上,要加强立法,扩大反就业歧视的范围,明确界定就业歧视的具体表现形式、责任归属,并确立相应的法律制裁措施与救济途径。同时,要严格执行就业促进法,将就业歧视行为纳入劳动保障监察范围。

她认为,在制度层面上也要出台一系列的举措。例如,坚决破除影响劳动力、人才流动的体制机制障碍,同步推进户籍、用人、档案等服务改革,消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视。健全就业歧视救济机制,为受害者提供有效的救济途径。

姚金菊建议,对于毕业生来说,应当强化有关就业歧视的法律意识。同时,简化劳动者维权程序,在举证责任分配方面也可以采取举证责任倒置原则,增加用人单位实施就业歧视行为的违法成本。对于用人单位而言,应当树立针对就业者的综合评价标准,如学业成绩、道德品德、专业技能、社会实践等综合评价体系。“总的来说,健全求职者评价体系,便于用人单位多维度进行考察,用切实的多元评价取代‘唯学历论’,为人才选拔提供更为全面、准确的标

准。”

在杨雅云看来,鉴于现实中这类歧视现象的普遍性和系统性,有必要在相关法律法规中增加基于学校或学历歧视的禁止性规定。同时,目前用人单位发布有关学校、性别、户籍、学历等歧视性招聘信息的违法成本很低,从现有司法实践来看,歧视加害者支付的精神损害赔偿金微不足道,对用人单位而言无关痛痒,有必要加大对这类直接就业歧视行为的惩处力度,尤其是引入惩罚性赔偿机制。

她呼吁,在法律执行层面,劳动行政部门应加大对就业歧视的监察力度,对发布歧视性招聘信息的用人单位及时进行约谈,依法责令改正,必要时予以行政处罚。就保障平等就业权的实施机制而言,妇女权益保障法已将“侵害妇女平等就业权益”纳入检察公益诉讼的适用范围,相比歧视受害者个体以私力救济方式维权,公权力的干预介入有助于更有效、更全面地解决当前的就业歧视问题,不妨考虑在制度层面将检察公益诉讼的适用范围拓展至基于户籍、学历等其他理由的就业歧视。

王天玉认为,除了畅通就业歧视的救济机制外,还应鼓励遭遇就业歧视者通过提起诉讼等渠道维护自身的平等就业权利。人力资源和社会保障部门、教育部门等可以联合推出一批典型案例,着重阐释列举什么情形属于就业歧视及需要承担什么样的法律责任,指引求职者保护自己的平等就业权利。

“解决就业歧视问题的根本出路,还在于发挥市场在人力资源领域配置中的基础性作用,让人才回归人力资源市场,高等教育作为直接参与人力资源市场的桥梁,应做好教育培养和就业去向之间的衔接。”王天玉说。

### (文中部分受访者为化名) 漫画/李晓军

□ 本报记者 张冲  
□ 本报通讯员 任梦

黑龙江省拜泉县某村村民陈某的丈夫被一场车祸夺走了生命。陈某系脱贫户,患有严重疾病,案发后家庭失去主要经济来源,且至今未获得赔偿,致其生活困难,符合国家司法救助条件。陈某的丈夫是退役军人,属于国家司法救助的重点对象。

拜泉县人民法院通过司法救助线索筛查模型发现这条救助线索后,立即开辟涉军司法救助“绿色通道”,形成“领导指挥、优先受理、快速办理、及时审批”的四位一体救助工作格局,及时将司法救助金3万元发放到位。同时与退役军人事务局、民政局、乡(镇)政府等部门联络沟通,将陈某列入重点帮扶对象,确保司法救助真正“救”在点上,“助”在心里。

《法治日报》记者了解到,从2023年11月开始,拜泉县检察院在黑龙江省率先研发国家司法救助线索筛查监督模型。

据拜泉县委常委、政法委书记李国权介绍,数据被激活后与检察监督办案相遇,释放出巨大能量。检察机关研发的司法救助线索筛查模型,为司法救助工作的开展提供了新路径。模型与拜泉县社会治理数字乡村管理平台数据交互,为被救助人生活生产类信息精准、高效获取提供了强大的数据支撑。

拜泉县检察院控告申诉检察部门联合案件管理部门对近5年办理的司法救助案件进行专项分析发现,司法救助案件来源主要依靠检察官人工筛查发现或当事人申请监督的方式,存在救助不平衡、不及时的情况,以及内外联动乏力,救助成效单薄,参与社会治理举措有限等问题。

在此背景下,拜泉县检察院探索推进数字检察工作,积极挖掘内部数据,争取外部数据,统筹内外数据资源,推动数据共享应用。拜泉县检察院在县委政法委的领导下,与其他部门凝聚数字赋能共识,聚焦“大数据+法治”,强化依法履职协同履职,加强与当地乡村振兴局、民政局、退役军人事务局、残联等部门对接,建立健全数据共享共用长效机制。

拜泉县检察院综合业务部主任杜海涛介绍,司法救助线索筛查模型运用数据碰撞规则,将公安、检察院、法院、行政机关等单位4大类7项数据,分别进行清洗、提取、筛选、计算,通过与分类集成重点群体的数据池比对分析,把握司法救助案件要点,对刑事立案监督案件、检察院不起诉案件、法院刑事附带民事案件及民事执行监督案件进行司法救助,实现司法救助线索的智能研判,高效办好司法救助案件,践行和发展新时代检察履职“枫桥经验”,彰显检察机关的民生情怀,化解社会矛盾纠纷。

“该模型不仅运用于国家司法救助线索筛查方面,在法律监督工作中同样发挥了积极作用,充分运用一体化思维,以国家司法救助工作为抓手,对公安机关挂案、积案和法院应执行未执行等情形进行静态分析和动态跟踪,实现了刑事立案监督、民事执行监督的深度覆盖。”拜泉县检察院第四检察部主任姜洪成说。

拜泉县检察院积极推进数字检察工作深入开展,实现了救助线索由人工摸排向智能筛查转变,司法救助工作从以往在办刑事案件过程中发现被救助对象的“等案来”,转变为利用大数据精准筛选符合条件被救助对象的“主动救”模式。

数据显示,2024年初至今,拜泉县检察院已通过大数据模型发现相关线索66条,经办案检察官对部分线索进行核查,办理4件司法救助案件,救助6人,共发放救助金11万元。拜泉县检察院在核实线索过程中发现刑事立案监督线索5件,民事执行活动监督线索1件,已转相关业务部门办理。

“拜泉县检察院将党建与司法救助深度融合,以数字检察赋能提升司法救助质效,打造‘枫桥连心 检佑民生’检察文化品牌,做实人民群众可感受、能感受、感受到的公平正义。”拜泉县人大常委会副主任王立军说。

今年以来,拜泉县检察院聚力打造“共建共治共享”的司法救助新格局,深入开展“司法救助助力全面推进乡村振兴”和“关注困难妇女群体,加强专项司法救助”以及“加强退役军人司法救助工作”三项专项活动,对六类农村地区生活困难当事人和“5+2”类困难妇女以及退役军人军属,切实加大对重点人群的救助力度,防止因案返贫致贫,助力全面推进乡村振兴,全面保障妇女合法权益,持续加强与退役军人事务局、乡村振兴局等单位的协作沟通,实现信息共享、工作互动、效果互促。

2024年8月1日,拜泉县检察院与拜泉县武装部签订《关于加强新时代涉军维权军检协作机制》,进一步加大涉军领域司法救助力度,保障军人军属合法权益,促进军政军民团结。与拜泉县乡村振兴局、民政局、残联等单位建立司法救助衔接机制,对于受侵害的被救助人员符合社会救助条件的,检察机关向相关行政机提出社会救助建议,推动司法救助与社会救助双向衔接,救助政策产生叠加效应,形成多元救助合力。

“拜泉县检察院认真落实军民融合发展战略,促进军政军民团结,充分展现‘拥军优属’的政治担当,有效提升退役军人和军属的荣誉感、归属感和获得感。”拜泉县退役军人事务局局长刘铁军说。

拜泉县检察院检察长赵阿水说,拜泉县检察院将继续践行和发展新时代检察版“枫桥经验”,深入开展“检护民生”专项行动,坚持将数字检察与司法救助工作深度融合,促进司法救助工作提质增效,将矛盾纠纷化解在基层,解决在当地,促进社会公平正义,切实维护人民群众急难愁盼的问题,进一步兜牢民生底线。

## 黑龙江拜泉检察院研发司法救助线索筛查模型 激活数据,从「等案来」变「主动救」