

几乎每网申一次就要做一遍,有人做了近200套题

求职大学生抱怨人才测评“没完没了”

“既要忙毕业论文和实习,还要保证各种招聘会、企业笔试面试不落下。”刚刚过去的2024年,众多应届毕业生经历了忙碌的秋招季。记者走访发现,各类线上“人才测评”已成为企业招聘流程的“标配”。这些测评往往题量大、耗时长、题目重复率高,给不少求职毕业生带来困扰,更有学生表示,秋招期间已经历近200次人才测评。

一测再测 每投一份简历就要做一次人才测评

2024年9月的一天,应届毕业生肖扬点开了一家企业发来的“人才测评”链接。按照指示完成相关操作后,她端坐在电脑前,开始了长达一个半小时的测评作答。刚刚结束的秋招季,肖扬共投递了200余个岗位,意向单位覆盖国企、外企和互联网企业等类型。她发现,类似的人才测评环节已成家常便饭。“规模大一些的企业基本要求先做人才测评,只有部分中小企业才倾向于直接面试。”最多的时候,她一天做了三次人才测评。

肖扬的境遇并非个例。企业普遍青睐的人才测评,正让越来越多的求职毕业生深感压力。多位受访者表示,为增加“上岸率”,不得不采用“海投”策略,但每投递一次岗位,往往随之而来的就是一次人才测评。整个秋招季下来,各种系统上的测评题“做了又做,填也填不完”。

花花是澳大利亚某高校的应届毕业生,目标瞄准金融行业,她,在过去10个月里投递了超过300份简历,其中八成以上的岗位都发来了线上测评邀请;另一位应届毕业生张奇军表示,自己的意向岗位与通信信号处理及软件开发相关,投递了近百家单位,“九成以上都要求测评”。

“错过测评就要进入下一批次,甚至再也没有机会进入下一步招聘环节。”肖扬告诉记者,不少企业对测评时间作出了统一要求,规定求职者须在特定时间登录系统作答。去年中秋节的晚上,她就收到了某家大厂的测评邀请,要求登录系统做题。

“有的企业(如果你)第一意向岗位没有通过,HR会在人才池里‘捞’你,邀请你投递下一个岗位。”有受访者反映,身边有同学曾在某互联网头部企业HR的邀请下,陆续投递了四个岗位,这意味着,该同学在同一家公司就做了四次测评。

大同小异 耗费时间精力做高度雷同甚至刁钻怪题

人才测评究竟测些什么?多位受访者告诉记者,用人单位的人才测评,除了专业技能考查外,题型主要涵盖企业文化、行测、心理、性格与智力测试等。大量企业引入牛客、北森、智鼎等人力资源科技公司开发的测评系统,这些工具声称能科学分析求职者的多方面能力,实现人岗匹配。

花花发现,测评题目往来自固定的一两家题库,内容高度雷同,“与岗位关联性不大,但通常都要花一到三个小时才能完成”。程格婷是广州某高校新闻专业硕士生,参与了互联



测评作答时,一毕业生拿出题库资料对答案。

受访者供图

网企业的人才测评后,她同样发现考题大同小异,“反反复复测了很多次,感觉测评已经从‘考知识’变成了‘考速度’”。

不少毕业生还反映,一些测评题目难度大、出题角度刁钻。“既要做题学题,还考记忆力”“性格测试有的选项明明和自己不符,硬要选一个”……多位受访者对“怪题”颇有怨言。有人认为:“人才测评看似是减少企业人事工作量的筛选机制,却将选人环节‘外包’给题库和机器人,感觉很不人性化。”

刷题矫饰 求职者买题库、“凹人设”

“上有政策、下有对策”,不少求职毕业生在经历反复测评后,摸索出了应对之道。记者以“人才测评”为关键词在社交平台进行检索,发现大量针对各类测评系统的经验帖,分享题库资料与解题技巧。一名受访者告诉记者,一些企业往往共用一个测评题库,自己买下了某测评系统的题库资料,熟悉答题思路。“在填写意向企业的测评前,我会用非心仪企业的测评‘练手’;遇到不要求测评者开摄像头的,还可以现场打开题库对着抄。”

在社交平台上,也有针对部分企业的“笔经”(笔试经验帖),甚至有人兜售题库与真题回忆资料。肖扬坦言,她曾花3元买下某企业的测评资料,结果“押中了不少题”。庆幸之余,

肖扬却开始怀疑:“大家都能买到题库,这样的测评还能筛选出人才吗?”

心理测试环节也备受诟病,不少受访者称会用“塑造人设”的方式争取更大机会。例如,花花表示,面对“你是否愿意加班”“当面临压力时,你的应对方式是什么”等类似题目,她会根据企业期望的性格形象进行抉择。“这些问题显然倾向于筛选‘完美’候选人,但不能真正反映求职者的能力。”也有受访者告诉记者,自己投递不同岗位时,会根据要求“切换人设”。

不过,也有受访者表示,这样的“小聪明”并非屡试不爽,“明明做得挺好,却还是被‘挂’了”。大多数情况下,求职者在完成测评后并未获得任何成绩或反馈,更不清楚被淘汰的具体原因。

企业考量 提高人才筛选效率,成绩差者或直接淘汰

测评结果已成为企业用人的重要参考指标?广州某传媒公司HR何女士告诉记者,该公司采用了北森测评系统,会在用人流程中对应聘者开展两轮测评,分别是面试前的行测与专业能力测评,以及面试后对部分应聘者追加的心理测评。“行测题考验考生的思维能力,专业题考验考生的业务能力。在最终的用人考虑中,测评成绩还是占了一定比例的。”

“一般测评结果达到意向范围的

才会通过,成绩特别差的会被直接淘汰。”叶先生前后在两家企业从事过人力资源工作,他表示,校招期间会收到来自各大院校的大量简历,筛选人才的工作量比想象中大很多。而通过测评系统软件设置合理的题目,可以节约大量时间,帮助企业筛选出人岗匹配度(能力、发展潜质、性格)高,尤其是逻辑思维能力较强的学生。“测评成绩与析出的测评报告都会直接作为面试材料附件,如果测评结果有不正常的地方,HR还会提醒面试官予以注意,酌情考虑。”

叶先生透露,近年来企业越来越注重学生的心理素质,并在招聘环节开展心理测评。“也有些企业不会对测评结果有过高要求,甚至不会进行多维度的人才测试。这取决于测评系统的水平以及费用,还有用人单位对性格、智商等测评结果的看重程度。”他说。

专家建议 可推动共性题目“一次测评、多单位互认”

将人才测评机制纳入企业选才环节中,是否能起到实际作用?广州市干部和人才健康管理中心心理咨询师刘翠玲表示,科学、标准化的测试工具具有一定参考价值。“已有研究表明,性格测试能够预测个体在工作中的表现和适应能力,测评有助于企业更快地找到合适的人才。”

刘翠玲也指出了测评系统的局限性:“性格和心理测试具有主观性,结果的有效性容易受到文化差异、测验焦虑等因素的影响。不建议企业将测评结果作为唯一的决定依据,最好与面试表现和过往工作经验相结合。”

针对“凹人设”现象,刘翠玲指出,为了减少或者识别应聘者的“伪装”,测评系统一般会在量表里设置测谎题,系统会自动判断应聘者的作答情况是否符合事实;除此之外,答题速度也往往是判断作答真实性的参考标准。“作答时间是经过设计的,通过限时的方式给作答者带来一定压力,促使他们依据第一反应进行作答,减少过度思考和矫饰的可能性。”

叶先生也提到大型测评系统的测谎机制,并表示:“也有学生通过外部培训、AI话术等办法应对测评系统。但进入面试环节,有经验的HR和应聘者聊一下,大概就知道测评结果‘水分’有多少。”

“学生对人才测评其实并无太多意见,关键问题在于重复填写。”21世纪教育研究院院长熊丙奇谈道,目前毕业生已实现“一检制”的就业体检档案共享机制,解决了先前毕业季重复体检的问题,人才测评工作也可借鉴此方式,推动“一次测评、多单位互认”。“学生集中到规定的第三方平台完成测评,用人单位若有需要直接调取即可。单位也可以根据岗位需求增设专业测评,兼顾人才的共性测评与专业评估。”

熊丙奇还建议,未来可以探索教育部门与测评公司合作的模式,共同开发科学的人才测评系统。“高校或教育部门牵头,可以提升测评结果的可信度,也能避免重复测评的现象,切实帮助毕业生‘脱困’,减少资源浪费。”

(应受访者要求,文中肖扬、花花、张奇军为化名) 据《羊城晚报》