

入职前心理评估有无必要？

别玩心理测试了

徐瑞娥
(杂志编辑)

职场是一个容易产生“时髦”的地方,这不,有的单位在招聘中增加了心理测试环节,显得洋气扑鼻。然而招聘毕竟是件严肃的事情,将心理测试作为考核项目,靠谱吗?

首先,用心理测试来衡量人才优劣涉嫌职场歧视。除去极少数工种,员工性格内向还是外向,有没有轻微心理缺陷等,对工作并无大碍。金无足赤、人无完人,世上不存在心理完全没问题的人。那些单位的人力资源主管假如有种,不妨先对本公司高管和董事会大股东测试一下,说不定老板、总经理心理都有不少缺陷,应该开除。

其次,心理测试技术目前尚不是很成熟,可能还没有哪家医院敢说自己的测试结果绝对准确。我们公司以前出版过不少心理测试读物,卖得很好。不过,私下里大家经常自己测着玩,发现几套测试题往往能把同一个人测出几种截然不同的结果,可见游戏成分多过科学成分。就像测谎仪至今没有被用于司法审判,心理测试恐怕也只有极少数顶级专业机构操作下,才有一点点参考意义,一般的医院根本玩不好。

另外,即便心理测试能测准应聘者心理状态,但心理状况的好坏常常没有标准答案。有的人急躁、易冲动,不过遇事敢于担当,危难时刻也许就得靠他挺身而出;有人瞻前顾后,有轻度焦虑症,但考虑问题比较细致……作为一个团队,最好的组合是成员之间能够互补。假如大家都是一个模子里刻出来的,都是经过心理测试标准答案筛选出来的“健康人”,彼此之间未必能配合得好。怎样的组合是最好的?这往往需要在实战中磨合,通过不断地试验、调整才能达到最佳。想靠一纸心理测试完成这样一个复杂的过程,想法实在幼稚。

从单位角度看,心理测试评估人才不可取。从应聘者角度看,招聘单位这么做显然有些不负责任。一来假如测试结果不理想,势必让应聘者背上心理包袱,影响今后求职的自信心。二来如果仅仅因为心理有问题被拒之门外,会让人觉得社会冷漠。原本没有心理疾病者或许就此真的有了病;原本有点心理缺陷者,多半会加重……

企事业单位除了生产经营,也需承担一定社会责任,别因为玩时髦玩掉了自己的社会声誉。目前的科技水平下,心理测试更多只适用于娱乐。

—— 本版整理 施淑洪 ——

欢迎来

素面朝天的不是每个女性都能做到。英国39岁女子安娜·珀斯格洛夫亲身体验“素颜一月”,一度差点崩溃。珀斯格洛夫从事时尚行业,“素颜一月”期间,公司本有计划让她参与一个大项目,但她素朝天地面见计划负责人,即使百般解释,最终仍被“踢”出团队。珀斯格洛夫素来是“保养狂人”,她体验素颜的想法源于一项调查,那份调查显示,三分之二女性认为,不化妆出门会感觉紧张,紧张程度甚至超过第一次约会或参加工作面试。你是保养狂人还是素颜达人? 欢迎来本报《职场方圆》谈谈素颜的得与失。(截稿时间:5月7日上午9时)

来稿请发E-mail: zcfy@wxjt.com.cn
电话: 52921231

【下期预告】AA制生活

近日,即将毕业的研究生钟丽通过了一家单位的笔试与面试,完成体检后,钟丽以为入职前的准备工作结束了,却没想到她又接到了单位通知,要求她去医院接受心理评估测试。测试结果显示她有轻微强迫症和抑郁行为,并经常伴随焦虑感。

入职前要不要进行心理评估,用人单位和求职者观点不同。用人单位通常认为应聘者的心理健康比技能更重要,求职者则担心心理健康评估给自己贴上“心理或精神有问题”的标签。对于心理咨询和心理评估,你持什么态度?

题是死的,人是活的

几年前,我们单位请过一家心理评估机构,对后备干部进行心理测评。不料结果出来之后,凡是踏踏实实为企业工作、受职工欢迎的后备干部,全被测评为B级、C级;相反,嘴好使的、眼前花的,反而都成了A级。书记指着测评表说:“按他们的标准任用干部,企业就没法干了。”这个测评结果被领导班子束之高阁。

现在的总经理和书记,当时测评时都是C级,可他们上任之后,企业效益连年递增,职工也拥护,个人性格没发现啥问题。

后来,一位业内人士揭开了秘密:题是死的,人是活的,这一问一答有诀窍。老老实实答题的,有一个槛没过去,就不合格;平常注意这方面知识积累的,稍微玩点花活,就能轻松夺冠。

可巧,后来我们单位的一位退休职工也考上了心理咨询师,拿下证之后,真到某单位任职去了。大家窃笑,他还给人家测评呢,在职的时候,每回和同事吵架,都像疯了一样闹腾,要追究精神问

各行各业入行前作心理健康评估,在国外是很平常的事,并没有被视作就业歧视。

在国内,挑选航天员培训对象时,杨利伟和其他同伴都是经过心理测试和评估的;军队培训飞行员和特种兵前,也经过了心理评估。这不仅是对用人单位负责,可以减少淘汰率,降低用人成本;也是对求职者负责,可以减少求职的盲目性,避免“入错行”的折腾。所以入职前的心理评估测试对双方都有利,无可指摘。

求职者对心理评估测试的反感和抗拒,是不了解心理评估的反映。有人以为心理评估就是精神鉴定,心理问题就是精神问题,心理不正常就是精神不正常,就是“神经病”。这是莫大的误会。

我也做过心理健康评估,那是在医学院求学时作为专业学习的示教演习,这才弄明白心理评估是怎么回事。

据研究统计,我国有13~18%的人存在心

就怕评估不够专业

前同事森美,工作勤奋努力,但个性偏执,为人敏感多疑。上班穿件新衣服,如果你们不夸她,要一天不开心,觉得你们是妒忌她;如果你们夸她,又觉得是虚伪的奉承。

有一次在某酒店开研讨会,服务员续茶慢了,她刚好坐在旁边靠过道的位置,领导就示意她给大家续下茶,这在我们看来正常不过。没想到回到办公室,森美怒气冲冲地抱怨,这种倒茶的活,竟然叫我去,把我当服务员使唤!

临近圣诞节,大家互发祝福短信,我收了条朋友的短信,打开第一句就是:“我们以后不要再联系了,你自己做了什么你心里清楚!”看到这我心里咯噔了一下,心想我非得罪她啊?接着往下按,就看到下面一段,大致意思是:医生说我的血糖过高,不能碰甜的东西,而你是我最甜的朋友,祝你圣诞快乐!



插图 镜任

金桂 (职员)

题,他得首当其冲。从此,我们单位人事招聘再没搞过心理测评。

不搞心理测评,不等于愿意要心理有问题的员工。我们领导有一套独特的识人法:每次招聘,他都豁出时间和对方聊,天南地北,越谈越热乎。话题轻松了,说多了,对方看问题偏执不偏执,就能从言谈话语中露出来。领导说:“有些人整天怕手洗不干净,怕门没锁好,就是心理有问题,但这无伤大雅。真正要考察的,是看对方是不是思路一根筋,脑子不会拐弯,精神是否健康?现在,有了微博,识人就更方便了,上‘他们家’翻腾翻腾,基本就能看个八九不离十。”

说句题外话,一个人发生问题,往往都是多种矛盾的集中爆发,说明我们的思想工作不到位,平常疏导不够,积少成多,才会导致恶性事件的发生,怎么能全往精神病上赖?以歪就斜,一边倒地过筛子,不但解决不了问题,还会无端地牵连好人。

把它当成普通“体检”

心理问题。16岁至40岁的人受生理、婚姻、学业、事业的压力,造成的心理负担最重,患心理疾病的可能性最大。有些人身体和精神正常,但心理健康水平较低,乃至产生心理障碍导致无法正常学习、工作、生活。这显然不符合招聘单位用人要求。为避免这种情况,入职前的心理评估是合情合理的。尤其是教育、医疗、社区、机关、推销、司法等以人为直接工作对象的行业,很有必要做心理评估测试。终究事前查出问题,比事后发现不适宜该职业要好,损失也小。

心理评估测试中发现问题,也不必大惊小怪。人不是工厂化生产的标准件。每个人都有自己性格特点和情绪偏向,何况心理状态还涉及人生观、价值观,变化万千,极少有尽善尽美

蓝色咖喱粉 (职员)

原来又是那种先贬后扬的搞怪短信,觉得蛮有趣的,立马转发给办公室同事。大多数同事只是开开心心地回敬了一条类似的祝福短信。也有几个同事回复我,说我反省了半天觉得自己没做过对不起你的事情啊!我笑着回复:怎么这点耐心都没有,才看了半条短信就回复!

只有森美,突然冲到我的位置上,指着我的鼻子叫我把事情说清楚!我懵了,半天才反应过来是短信的原因,连忙解释。其他同事弄清原委后纷纷劝她,这才罢休。

从这以后,同事们对森美敬而远之。后来森美怀孕生孩子后,婆婆过来带孩子,紧张的同事关系再加上婆媳关系,她患了严重的焦虑症,最后不得不离职休养。

所以,如果公司能提供专业的入职心理评估,不但能给用人单位提供一个筛选的标准,也

人有七情六欲,难免激动悲哀,欢喜忧愁。若是对观看竞技比赛的人群进行心理评估测试,估计没几个人不焦躁,难不成他们的心理都不健康?

同理,初入职场,难免忐忑不安。再来个人职前心理评估测试,不是更将人的紧张情绪无限放大吗?更甚的是,嚷嚷心理健康比技能更重要,这样根本就是混淆黑白,本末倒置,实在不敢苟同。

何为心理健康?百度释义:从广义上讲,心理健康是指一种高效而满意的、持续的心理状态。从狭义上讲,心理健康是指人的基本心理活动的过程内容完整、协调一致,即认识、情感、意志、行为、人格完整和协调,能适应社会,与社会保持同步。这些,是基于相对平和环境下的说辞。

当下,竞争激烈,压力无处不在。有点上进心的人,难免显现轻微强迫症和抑郁行为,并偶尔伴随焦虑感。倘若依此定性某人心理不健康,颇似职场潜规则所言,我说你行,不行也行;我说你不行,行也不行。

女儿高考进倒计时,我这个当妈的除了全心做好后勤服务,再就是充当女儿焦躁情绪的垃圾桶。女儿很忙,很紧张,经常因为某道题做不出发急。她周日下午休息,我利用做饭间隙拖地,拖到她跟前,她猛地来了句,你能不能不拖地,整那大动静,让我烦躁得很!我赶紧说对不起,马上收工。

女儿平日很淡定,并无精神异常。只是踩在高考这个节骨眼上,想考出好成绩,而一模二模,成绩并不尽如人意,才引发焦虑情绪。若是由此认定她精神有问题,岂不是全体高三生都难逃其咎?

淡定,并不排斥焦虑。只要能控制住,偶尔发泄发泄,倒是保持心理健康的最好途径。

芸芸 (医生)

者。就像罕有浑身查不出一毛病的人一样,心理上百分百健康的人也很少。大部分求职者通过问卷解答,或多或少会查出一些偏差,甚至心理问题,但是不影响就业;就像大部分求职者都能通过体格检查一样道理。

惧怕心理评估测试的另一个原因,是被测者害怕暴露隐私,招致别人歧视,影响日后就业。其实,为被测试者保密是心理咨询师和心理医师最基本的行规。只要是在正规的专业心理咨询机构做测试,就不用担心暴露测试结果。目前真正的难点是,合格的咨询师紧缺。

我认为,随着心理评估测试的推广,求职者不妨主动提前做心理评估,用来指导自己的求职方向,增加录取的几率;使工作与心理更匹配,工作也更愉快。

能给员工营造一个相对融洽的工作氛围,还可以给心理健康欠佳的员工提示预警。但问题是,很多公司所提供的入职心理评估并不专业。

我曾应聘过某知名运动品牌的设计,面试完以后,HR给了我一份卷子,有点类似于心理测试题。大多数题基本忘了,只记得有一道题是让你用阿拉伯数字从1写到100,勉强答完,半个月以后,收到这家公司的Offer,但考虑再三还是拒绝了。除了其他一些因素以外,这份不专业的心理测试题,也令我对这家公司的印象大打折扣!

我的一位学生在做了入职心理测评后,被报告定义为冷漠、没有社会责任感的人。而事实上,他却是个很热心很阳光的男孩。更悲剧的是,这位学生不但被这家公司拒绝了,而且后面几家公司都以类似理由拒绝了他,说明第一家公司公开了他的心理测评信息。

所以大多数求职者反感的,并不是入职心理评估,而是某些看似专业实则不专业的心理评估。

淡定,并不排斥焦虑

朱丽娟
(工程师)