

■劳动时评

性格测试岂能成就业“隐形门槛”

□王琦

就业是民生之本，公平是就业之基。性格测试不应成为就业的“隐形门槛”，企业应摒弃简单“贴标签”的做法，以能力和岗位需求为导向选拔人才。相关部门也应强化监管，规范性格测试的应用，为求职者营造公平公正的就业环境，让每个人都能凭借自身能力在就业市场中获得机会，实现人生价值。

“本岗位E人（泛指性格外向的人）优先，I人（泛指性格内敛的人）勿扰”“为了‘上岸’只好谎填性格”“除了笔试还要练习性格测试”……这是近

两年来许多应届毕业生求职时的共同经历。当前，不少企业在招聘中设置性格测试环节，并引入相关评价体系对求职者个性进行划分，作为录用参考依据之一。（11月26日《新华每日电讯》）

性格测试在招聘中的应用，无疑体现了企业在人才选拔方面的新探索。企业期望借助性格测试，更精准地匹配岗位需求，筛选出契合企业文化与团队氛围的候选人。然而，当性格测试从辅助工具异化为决定性因素，甚至出现“标签化”评价时，其弊端便逐渐暴露出来。

其一，性格测试的科学性存疑。市场上流行的性格测试系统纷繁复杂，从PDP到MBTI，从大五人格到九型人格，每种测试都有其独特的理论背景和侧重

点。但这些测试大多源自国外，是否与我国劳动者的性格特征相契合，又是否适应国内的职场环境，均未经过充分验证。更何况，即便同一个人，在不同心理状态下，测试结果也可能截然不同。因此，将性格测试结果作为招聘的硬性标准，显然有失公允。

其二，性格测试的“标签化”倾向，容易演变成就业歧视。简单地将求职者划分为“E人”或“I人”，并据此决定其职业走向，无疑是对他多样性的漠视。性格并无绝对的优劣之分，每种性格都有其独特的优势和适用场景。将性格与工作能力直接挂钩，不仅忽略了求职者的专业技能和工作经验，更可能错失那些性格虽不匹配招聘要求但

极具潜力和创造力的优秀人才。

更为严重的是，性格测试的滥用还可能侵犯求职者的隐私权。一些企业要求求职者完成大量性格测试题目，甚至公开售卖测试题库，这些行为无疑是求职者个人信息的过度收集和不当利用。在个人隐私保护日益受到重视的当下，这种做法显然不合时宜。

面对性格测试在招聘中的应用，我们有必要重新审视其角色与定位。企业固然有根据实际需求招聘人才的权利，但这并不意味着可以用性格测试简单地将求职者分类。性格测试应作为辅助工具，而非决定性因素。在招聘过程中，企业应更加注重求职者的专业技能、工作经验和综合素质，而非过度依赖性格测试结果。

与此同时，相关部门也应加强监管，规范性格测试在职场的应用。可以引导行业协会或权威心理研究机构，开发更具本土化特色、更契合国内职场用工需求的职业性格分析系统，为招聘提供更科学、更合理的参考依据。此外，还应加强对企业招聘行为的监督，防止就业歧视现象的发生，切实保障求职者的合法权益。

就业是民生之本，公平是就业之基。性格测试不应成为就业的“隐形门槛”，企业应摒弃简单“贴标签”的做法，以能力和岗位需求为导向选拔人才。相关部门也应强化监管，规范性格测试的应用，为求职者营造公平公正的就业环境，让每个人都能凭借自身能力在就业市场中获得机会，实现人生价值。

■每日图评

让工业遗产绽放时代光彩

最近，工业和信息化部确定了第七批国家工业遗产和通过复核的第三批国家工业遗产名单。回望近20年的探索，北京798艺术区、首钢工业遗址公园、上海杨浦滨江“生活秀带”、景德镇陶溪川等实践项目都已成为新时代工业遗产保护更新的鲜活样本。（11月22日《人民日报》）

老厂区、旧厂房、废仓库、废矿区……工业遗产是工业文明的见证、工业文化的载体，也是人类历史文化遗产的重要组成部分。近年来，工业遗产游在多地兴起，其通过对本地工业文化遗存的保护和再利用，为游客提供了丰富的文化记忆与情绪价值，也让从历史中走来的工业遗产焕发了新的生机。

在日新月异的时代变迁中，一些老厂矿、工业区风光不再，成为工业遗产，这些工业遗址如何处置，不仅考验着城市治理智慧与水平，也直接关乎城市居民的

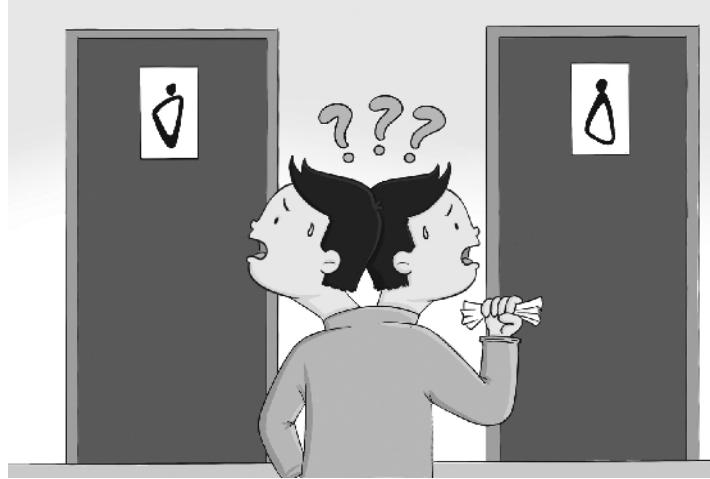
宜居感与幸福感。老厂变身“网红”打卡点，甚至将“工业锈带”变成“生活秀带”，不仅实现资源的优化利用，更给人们带来了舒心与惬意。

要深度挖掘工业文化内涵与时代价值，建设工业博物馆、企业纪念馆，打造工业遗址主题公园，以文化赋能工业遗产资源，讲好工业故事，传承工业文化，让工业遗产“活”起来。要通过创意改造、科技赋能和多元业态的融合，将“工业锈带”转化为兼具文化深度与消费活力的“文旅秀带”，让工业遗产游既有意思又有意义。

各地要加强工业遗产的保护与利用，积极探索工业遗产的多元化有效利用路径，让沉睡的钢筋水泥厂房重现生机，让印刻着城市发展记忆的工业遗产释放出新的活力、绽放时代光彩，以新形式延续使命，讲述中国工业化故事，照亮新型工业化未来。

□苏平

■世象漫说



如厕先“猜”男女

急着如厕，却发现公共卫生间门口只有“正三角”和“倒三角”，或是“大象”和“长颈鹿”之类的标识，让人摸不着头脑。各地网友发现的“奇葩”厕所标识，一度在社交平台上成为“热梗”，网友直呼：“我只想上个厕所，别考我了行不行！”在11月19日世界厕所日前夕，记者走访多地，发现一些商场、酒店等场所的卫生间，用抽象的极简线条或几何形状作为门口的标识，让人难以辨认。还有一些卫生间，标识虽不至于难以辨认，但不够醒目。远处看不真切，走近才发现搞错了，不得不去另一侧继续“识图”。（11月19日 新华社）

□邵怡明



■有感而发

打造百姓身边的“就业集市”是公共就业服务理念的升级

11月22日，“就在淄博”红星美凯龙商圈招聘会现场人头攒动。“来现场的企业都是山东省淄博市的优质企业，有不少化工类企业，跟我的专业对口，薪资待遇也不错。”求职者张宁宁早早来到会场，已选中两家意向企业，希望求职成功。（11月22日《山东工人报》）

据报道，本次招聘会由淄博市人力资源和社会保障局主办，聚焦群众“家门口”就业需求，优选当地120家重点企业，提供技术研发、智能制造、民生服务等岗位400多个，满足不同群体差异化求职需求。截至目前，该市已举办商超站、区（县）站系列招聘21场次，提供岗位8635个，达成初步就业意向2553人次。

就业是最大的民生工程，是百姓改善生活的基本前提和途径。打造百姓身边的“就业集市”，以“群众少跑路、服务送上门”为

服务方式，旨在打破传统就业服务的时空限制，将公共就业服务下沉至社区、乡镇、商圈等人流密集区域，让公共就业服务从“被动等待”转向“主动上门”，用充满烟火气的热心服务破解一些地方实际存在的“就业难”与“招工难”的结构性矛盾，让企业招到适配人才，让求职者找到合适岗位，有效提升公共就业服务效能。

笔者认为，打造百姓身边的“就业集市”，好就好在让公共就业服务更接地气，更贴近百姓，也更有温度。这不仅是公共就业服务形式的创新，更是公共就业服务理念的更新和升级。期待更多地方借鉴这种模式，将“就业集市”打造成常态化的服务品牌，让公共就业服务如冬日暖阳照进每一位求职者心里，为实现高质量充分就业注入持久动力。

□周家和

■长话短说

城市管理进社区促进基层治理效能提升

在日前举行的全国城市更新工作推进会上，住房城乡建设部表示，要下功夫抓好系统治理和基层治理，推动城市管理进社区等工作，推进城市治理现代化。目前，已有20余个省份专门就城市管理进社区工作进行了部署，200余个地级及以上城市组织开展了这一专项工作。（11月24日《人民日报》）

社区不仅是人民群众的生活居住空间，也是社会治理的核心单元。广泛深入开展城市管理进社区工作，让城市管理力量沉下去，推动社会治理重心向基层下移，能更快更精准回应人民群众诉求，促进基层治理效能提升。

当前，居民需求趋向多元化，社区治理的复杂性和难度日益增加。城市管理进社区，让城市管理力量深入社区，能够及时发现和解决人民群众的急难愁盼问题，有助于将各种矛盾化解在基层。

城市管理进社区工作以解决群众诉求为目标导向，推动构建共建共治共享城市治理格局。社区治理的本质，是各种力量的有机联结。随着社会治理重心向基层下移，不同部门、不同领域、不同主体的资源和力量下沉社区，需要加强各种力量联结整合，形成推动社区治理的合力。在推进背街小巷整治、城市小微公共空间改造等工作上，城市管理进社区工作力量应与社区“两委”、街道相关部门、物业小区、社区居民等进行协商，得到其配合和支持，建立紧密的协作关系。要通过开展调查研究听取意见建议，多渠道倾听民声民意，把“单打独斗”转化为大家“手拉手”的实际行动。

城市管理力量沉下去，基层社区治理活起来。要大力开展城市管理进社区工作，真正做到民有所呼、我有所应，推动人民群众急难愁盼问题就地解决，努力把矛盾化解在基层、化解在萌芽状态，助力社区治理与城市管理水平同步提升，共同打造更加整洁、安全、和谐的美丽家园。

□向秋