

恋爱经历=职场情商?

专家认为,求职被要求填恋爱经历已侵犯个人隐私

“女子应聘公司人事岗位,被要求写恋爱经历”的话题冲上热搜,有网友反映自己在应聘某公司人事时需要填写恋爱经历和时长。在回应媒体的采访时,该公司负责人表示,填写恋爱经历是为了考察应聘者的情商。那么,情商是否真的和求职者是否谈过恋爱挂钩?用人单位提这样的问题是否触犯法律?求职者可以拒绝吗?抱着种种疑问,记者采访了各领域的专业人士。

青年报首席记者 范彦萍

网友质疑

恋爱一百次 就能实现情商爆表?

该视频一出,引起网友热烈讨论,相关话题也冲上了微博热搜。不少网友表示,确实曾经被问过类似问题。也有网友对此表示理解,认为人事就是要协调内外员工关系,还有薪酬福利报酬体系,都是一个个很敏感的问题,没有情商如何去处理这类问题,真的非常考验人的情商和表达能力。

但更多网友表示不服,认为“这是我的隐私,为什么要告诉你?”认为“情商不该这样考察”,还有人戏谑地说“如果我恋爱一百次,是不是情商爆表”。还有人给出了标准答案:如果写十几次,这家公司肯定不要我,喜新厌旧容易跳槽。一般问谈过几

次恋爱的,标准答案就是三次,第一次懵懂,显得没有经验,第二次现实,实属无奈被迫分手,第三次奔着一辈子,显得你又负责又有经验。

还有网友指出,“公司人事筛选简历的时候直接找已婚的不就好了,单身青年本来就不易,还要在求职时被虐一把。”“单身不行,要结婚要生育的也不行,女性求职者太难了。”“这个现象由来已久,自己是抵制这个现象的。个人隐私和必要的信息安全不能‘合同化’。如果只是针对女性应聘者,那么客观上还会造成‘对女性歧视’等负面舆论效应。”

记者随后采访了几位白领,大家也是众说纷纭。在白领张先生看来,公司为什么这样做的原因也可能是多样性的。有些公司可能是防止“进来即生育”的现象。有些公司可能是真的被一些之前有相同经历的员工给弄得怕了。有些公司可能是把“跳槽几家,恋爱几次”和忠诚性挂钩。也有些公司可能是夹杂着老板自己或老板给得力员工“找对象”的动机。还有受访者觉得用人单位的人事主管自身心理有问题才会问出如此奇葩的面试问题。

上海市婚姻介绍机构管理协会会长徐天立表示,如果仅仅是把恋爱次数和经历作为参考,是可以理解的,但不能作为绝对的录用标准。在这则新闻中,用人单位招聘的是人事岗位,对求职者的情商和处理人际关系的能力有所要求从情理上是可以理解的。甚至在婚恋行业招募专业的婚姻顾问时,会提出更加



红娘分析

招聘时提问恋爱经历不应是必选题

那么,情商是否真的和是否谈过恋爱挂钩呢?记者专访了梅园婚恋高级婚恋师楼琼莉,她表示,“你谈过恋爱吗?谈过几次?经历如何?这个问题本应该是红娘来问的,用人单位把我们红娘的问题都问掉了。”

楼琼莉分析说,对于用人单位来说,问这些问题的出发点应该是关心求职者的恋爱观点是否正确,情商是否高。但这些问题确实比较隐私,一般用人单位不会问得那么仔细,毕竟用人单位不是婚恋机构。她认为,这些问题充其量是选择题,求职者可以填,也可以不填。“我理解用人单位想要知道求职者是否生育、婚恋,目前的状态是否影响以后的工作。但将这一问题摆到台面上来问,的确有点伤害单身人士。”

在谈及情商和恋爱的关系时,楼琼莉表示,有一定的关联度,但不是必要的关联。比如有人恋爱过好几次均失败了。可

能是因为方方面面的原因没走下去。不能反推当事人情商低。况且,每个人对恋爱的理解也是不同的,有人将相亲也算在恋爱次数里,但有人认为没有确认关系的约见压根不算恋爱。

但楼琼莉也表示,恋爱属于人际交往的范畴,能拥有和谐两性关系的人相对情商较高。因为两个人从陌生到熟悉,再到产生共同语言,直到携手是需要情商助力的。从婚恋角度来说,情商高的,在职场上也是游刃有余。因为恋爱上遇到的情商难题比职场难度更大。”

楼琼莉举了一个例子,她接触过的一个男生条件非常好,有一次和女生外出约会,女生说“很冷”。其实潜台词就是不愿意在马路上了,暗示说可以找个地方坐坐。当时那个男生接不住这个梗,直截了当说,“我就说你出来的时候多穿点。”还有另一个男生有次问女生在哪里,

女士说“和同学在吃烧烤”。情商高的说法是“原来你喜欢烧烤啊,下次带你一起去”。但这位情商不在线的男生说了一大堆诸如“烧烤对身体不利,我就从来不吃”等煞风景的话,导致女生只能用“哦”“啊”应对,成了聊天杀手。情商低的话也要看从事什么岗位,如果是技术类岗位无伤大雅,如果是需要处理人际关系的,就存在不能胜任的风险了。

楼琼莉还介绍说,前不久遇到了一名情商较低的90后白领,对男生的要求较高。当她表示,能否放宽要求,只抓重点时,对方感到受到了打击,现场痛哭流涕。“情商也包括抗挫折能力,这样的性格在职场中肯定也会受到影响。”

在楼琼莉看来,用人单位想要了解求职者的情商高低,不是用恋爱次数来比对。可以做侧面打听,不能是必选题。

企业自己感觉人事岗位需要情商高的求职者。

“对于求职者的个人隐私,用人单位是不能就此作为招录条件的,否则就违反现行法律。”洪亮认为,通常情况下,规范的公司是不会询问求职者是否离过婚、有无孩子等隐私问题。询问恋爱经历和次数的更是闻所未闻,这一求职问题本身就违背了常理。



专家说法

用人单位设置 歧视性条件已违法

严格的要求。比如有的岗位要求是已婚已育的。只有婚姻顾问自己婚姻幸福,拥有成功的实践经验才能对其他单身人士给出相对中肯的建议。

徐天立认为,用人单位可以问这样的问题,但求职者完全可以拒绝,这个是自愿的。而是否一定要设置这样的问题需要结合公司岗位和行业的性质。

上海市政协委员、至合律师事务所律师高级合伙人洪亮认为,用人单位的这一做法显然违法,更不合理。首先,该提法明显属于设置歧视性条件,违反劳动法公平用工的原则。二是违反了民法典中个人隐私保护的条款。企业招人不能以求职者谈过几次恋爱来作为公开的录用标准,这一标准和岗位没联系。只是