



# 人力资源人员 测评方案

## 方案简介

人力资源人员测评方案，针对人力资源工作的各个环节，总结出对于人力资源工作至关重要的6项胜任力，并根据胜任力的特点通过能力测试、性格测试等多种测评工具进行全面考察。

## 适用对象

薪酬专员、绩效专员、HRBP等从事人力资源相关工作的人员

## 测评形式、时间及题量

在线作答形式，测评时间约80分钟

第一部分	思维能力	25分钟，20题
第二部分	职业性格	40分钟，107题
第三部分	职业价值观	15分钟

## 主要特点

- ◆ **全方位的匹配甄选**：从岗位、团队和组织三个角度，通过考查岗位胜任度、团队角色和工作价值观，快速甄选出能胜任人力资源工作、快速融入团队并适应组织文化的优秀候选人。
- ◆ **契合的岗位特点**：考查对信息的快速掌握和应用的能力，以及主动沟通、影响他人、理解他人需求等关键胜任要素。
- ◆ **多样化的考查方式**：整合不同的测验手段，采用单选、多选、强制归类等考查方式，测验形式多样有趣。
- ◆ **独特的价值观测验**：准确把握候选人对40种职业价值观的不同看重程度，深入了解候选人的价值理念，帮助企业甄选出入职后具有更高工作满意度的候选人。
- ◆ **丰富、应用性强的结果**：呈现作答者的岗位胜任得分、胜任素质得分、团队角色、价值观取向，并据此提出针对性的面试建议。
- ◆ **科学的防伪**：全程监控结合侦测题目，有效降低不真实回答的可能性，并检测是否认真作答。

## 测评维度

岗位胜任	思维能力及风格	学习理解 计划组织
	工作态度及动力	推进执行
	人际技能	沟通协调 影响他人 客户导向
团队融合	最可能成为的团队角色	
组织文化适应	不同职业价值观的看重程度	



## 题型样例

### 第一部分

#### 资料分析：

表：某企业人力资源费用年度预算（单位：元）

序号	项目	月平均费用	人数	预算总金额	上年度实际费用
1	工资	450000	200	5400000	5230235.78
2	五险一金	72000	90	864000	754605
3	意外伤害 保险	625	200	7500	7745.38
4	培训费用	1250	0	15000	13325
5	招聘费用	0	0	15000	12780
6	福利	0	200	30000	24678
7	差旅费	417	不定	5000	40150
8	员工活动		不定	9000	5700
合计				6345500	6089219.16

2015年招聘与培训总费用的预算比上年度实际费用增长（ ）。

- A. 13%
- B. 14%
- C. 15%
- D. 16%

#### 言语理解：

某市信息经济产业对紧缺人才的招聘需求比较旺盛。53%的企业表示将会在未来两年增加紧缺人才的数量，37%表示会维持现有人才数量，只有10%的企业预计将减少紧缺人才的数量。就产业而言，互联网金融、集成电路、移动互联网、物联网、数字内容，这5个产业的紧缺人才净雇佣前景指数在50%以上。

从总体上看，信息经济产业对人才的招聘需求比较旺盛。

- A. 正确
- B. 错误
- C. 不确定



## 题型样例

### 第二部分

请你从每道题目的A、B、C三个选项中选出一个最符合你自己、最不符合你自己的选项。		最符合你的一项	最不符合你的一项
A	我常常对公认的观点有质疑。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	我喜欢和数据打交道。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	我很少认为自己比别人更强。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 第三部分

下面您将看到40项价值观。对您本人而言，您看重哪些？请按照每个步骤的要求进行分类选择。

第一步：请从40个价值观中勾选出16个您看重的选项。

价值观	价值观	价值观	价值观
灵活应变	富有创新精神	善于抓住机遇	敢于承担风险
善于分析	关注细节	重视团队合作	自由分享信息
.....	.....	.....	.....

第二步：.....



## 测评报告

### 综合结果

结果有效性	有效	推荐理由	★★★★☆ 强烈推荐
-------	----	------	------------

对徐晓倩的综合评价如下：  
徐晓倩得分属于样本人群87%的人，属于样本人群的平均水平。综合思维能力及风格、工作态度及动力、人际交往三个方面的结果得出：徐晓倩在未来的人力资源类工作中可能会表现良好。

**从岗位职责的角度**

岗位胜任得分：**81**

- 在学习理解上，徐晓倩的能力属于平均水平，能快速掌握大量新信息，逻辑复杂信息的处理能力；善于运用知识和技能。
- 在客户服务上，徐晓倩的能力略高于平均水平，对客户比较关心，愿意为客户提供支持，帮助他们解决问题。
- 在计划组织上，徐晓倩的能力高于平均水平，多数时候能专注于类似规划的问题，花费在设定长远目标和规划上更多的时间较少。
- 在推进执行上，徐晓倩的能力处于平均水平，有时对待工作不能全身心投入，当推进工作遇到困难或无信心时，可能难以坚持到底。

**从团队协作的角度**

团队角色：**合作者**

- 与上级：喜欢考虑下属感受的上级，适合的上级：指导者。
- 与同级：欣赏重视团队和团队的事务，适合的同事：合作者、创新者。

**从组织适应的角度**

价值观念：**最尊重**

- 井然有序，积极主动
- 可靠、责任心和执行力强的工作任务，愿意承担责任，为集体做贡献。
- 团队合作，重视团队合作
- 为建立企业文化，调整行为方式和策略；与他人一起有效开展工作，为团队整体利益作出个人贡献。

### 详细结果-岗位胜任报告

名称	得分	特点描述
学习理解	99	<b>潜力优秀，得分属于99%的人</b> 能快速掌握大量新信息，逻辑复杂信息的能力突出，善于运用知识和技能。 能够快速有效地对新知识和不熟悉的概念进行学习，从而较好地开展工作。
计划组织	50	<b>潜力不足，得分属于5%的人</b> 对于个人有重大意义的事情，乐于制定详细计划以达成目标。 不太喜欢向详细的计划，需要较多精力考虑细节问题，制定周密的计划。 多数时候能专注于类似规划的问题，花费在设定长远目标和规划上更多的时间较少。
推进执行	68	<b>潜力中等，得分属于40%的人</b> 会谨慎地在某些工作任务中承担职责，但可能的情也会安于现状。 工作执行地谨慎或被动，有时会根据出问题的努力，但有时也会不积极。 具有一定的执行力，乐于进行实际操作，但有时也可能执行的时效性和质量。 有时对待工作不能全身心投入，当推进工作遇到困难或无信心时，可能难以坚持到底。
沟通协调	74	<b>潜力中等，得分属于66%的人</b> 与他人交流较为自然和放心，乐于在他人面前表达自己的观点。 在与人沟通中能够体会到他人的情感和诉求，但有时在与人沟通时会考虑不妥。 通常会根据情况或利益，但有时对于问题会尝试使用其他的方法处理。
影响他人	72	<b>潜力中等，得分属于59%的人</b> 通常愿意帮助他人成长，但有时帮助他人意见不一致时，不会花太多精力去交他人。 在适当的场合下能表达出自己的观点，但不会刻意将自己的观点强加于人。
客户服务	77	<b>潜力良好，得分属于76%的人</b> 对客户比较关心，愿意为客户提供支持，帮助他们解决问题。 通常会根据客户的需求，在很多时候下能换位思考，但不总是这样。 通常愿意为客户提供支持，尊重客户的决定，但有时也会坚持自己的做法。

### 详细结果-团队角色

本报告分析了个体在一个团队中所起到的作用，那个体在团队中工作，与其他团队成员交互时表现出的行为情况。个体在团队角色中的详细结果，表明个体在团队中扮演的角色。

团队角色	特点描述	不太可能成为的角色	最有可能成为的角色
<b>建设者</b>	善于接受挑战，愿意努力，为团队承担压力，是团队中任务导向的引领者。	10	90
<b>执行者</b>	实干性强，富有耐心，为团队完成各项任务，是工作的实际承担者。	10	90
<b>协调者</b>	愿意妥协，追求共识，为团队寻求共赢，是团队的合作者。	10	90
<b>团队人物</b>	为团队提供动力和激励，为团队提供情感支持，是团队的精神领袖。	10	90
<b>合作者</b>	善于沟通，为团队寻求合作，是团队内部联系的桥梁和纽带。	10	90
<b>合作者</b>	乐于助人，愿意提供帮助，为团队提供帮助和支持。	10	90
<b>合作者</b>	专心致志，尽职尽责，严格的遵守规则，为团队提供稳定性和支持。	10	90

**个体最可能成为的团队角色**

**合作者**

**可能的不足**

- 性情温和，不喜欢竞争，对团队的责任感相对比较弱，具有合作意识。
- 能够为了团队合作，而上的团队精神可能对个人利益。
- 主动帮助团队的其他成员和有效促进团队。

**适合的同事**

- 积极向上，善于考虑下属感受的上级，适合的上级：指导者。
- 与同级：欣赏重视团队和团队的事务，适合的同事：合作者、创新者。
- 与下属：欣赏其能力强的下属，适合的下属：专家。

### 详细结果-价值观报告

本报告将个体价值观得分在40项价值观上的不同程度进行对比，其中：

价值观	得分
建设者	90
执行者	85
协调者	75
团队人物	70
合作者	65
合作者	60
合作者	55
合作者	50
合作者	45
合作者	40
合作者	35
合作者	30
合作者	25
合作者	20
合作者	15
合作者	10
合作者	5
合作者	0

**建设者最显著**

- 工作中愿意承担挑战：可靠、责任心和执行力强的工作任务
- 工作中愿意承担挑战：愿意承担责任，为集体做贡献

**建设者比较显著**

- 工作中愿意承担挑战：为获得更好的结果，不惜牺牲健康
- 工作中愿意承担挑战：为建立企业文化，调整行为方式和策略

**建设者最不重要**

- 工作中愿意承担挑战：为建立企业文化，调整行为方式和策略
- 工作中愿意承担挑战：与他人一起有效开展工作，为团队整体利益作出个人贡献

备注：9分为最显著，1分为最不重要，以此类推。