



# 管理能力测验

## MAT

### 简介

管理能力测验通过模拟不同层级管理者实际工作中的关键事件，分析应对管理问题的思路与行为模式，来评估个体从事管理工作能力的高低。

管理学大师亨利·明茨伯格（Mintzberg H）认为，管理者并非按照计划、组织、指挥、协调、控制的职能开展工作，而是通过在不同的管理者角色间相互转换来处理管理事件。在这一过程中，管理者所采用的不是书本上的管理知识，而是看不见、难表达，植根于个人的行动和个人经验之中的“内隐管理知识”。因此，管理能力测验采用模拟真实管理事件的情景模拟技术，更加真实、准确地测查作答者的实际管理能力，相较纯粹对书本管理知识考察，拥有更强的预测力。

### 适用对象

新晋管理人员；现任管理人员；  
管理岗的候选人员

### 测评形式及时间

在线作答，测评时间约60分钟，  
共45题

### 应用范围

社会招聘 内部选拔 人员盘点 培训定位

### 主要特点

- ◆ **创新引领：**国内最早标准化使用的情景化管理能力测验题库
- ◆ **10年测评积累：**10年来，每年有数千名各行业的管理者使用管理能力测验，拥有强大、丰富的能力水平对比数据库
- ◆ **丰富的管理案例库：**情景出于百余个经典案例构成的管理案例库，每个案例都来源于管理者在实际工作中遇到的关键管理事件
- ◆ **分层级测评：**根据基层和中高层级管理者的工作职责，有侧重地分别考察不同的胜任力

### 测评维度

考察方面	基层管理者	中高层管理者
管理他人	激励他人	激励他人
	指导培养	指导培养
	沟通协调	沟通协调
管理任务		团队建设
	计划安排	计划组织
	问题解决	授权控制
	监督落实	决策力
	任用委派	



## 题目样例

假如你是某公司部门总监。部门成员非常年轻，几位主管不到30岁，团队成员大多刚工作一两年。部门员工思维比较活跃，常能提出很多新想法，但在需要协作时很少主动帮助同事，常因协作问题产生矛盾。面对这种情况，

你认为最有效的一项措施是（ ），你认为最无效的一项措施是（ ）

- A. 聘用一些年龄大、善于协作的员工，逐步改变部门的氛围。
- B. 每个月在部门内评选“协作之星”，以此强化员工的协作行为。
- C. 组织员工参加拓展活动，以此提高员工的协作意识。
- D. 建立员工协作机制，以团队为单位分配任务、考核任务完成情况。
- E. 要求主管以身作则，通过日常管理及自身行为改善部门的协作氛围。

## 应用实例

某汽车公司为了填补基层管理职位的空缺，希望通过外部招聘和内部选拔，聘用一批优秀的基层管理人员。在这一过程中，为了提高选拔效率和科学性，采用管理能力测验（基层）对36名后备管理干部及社招应聘人员进行了测评，并进行了1年的绩效跟踪。结果表明管理能力测验预测准确，最终录用的10名管理者在1年内表现良好。

## 测评报告（部分）

现状梳理	解决方案	成果
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 优秀基层管理人员对企业平稳度过结构调整十分重要</li> <li>• 聘请专业面试官成本高，预算不足，内部面试需要更多参考</li> <li>• 内外部人员同时参与，需要保证公平公正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 使用管理能力测验（基层）进行测评</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 个人测评报告</li> <li>• 人员录用推荐</li> <li>• 录用人员的分析报告</li> </ul>

