



猎聘

测评工具在人才盘点中的应用

PRESENT BY LIEPIN



测评工具在盘点中的价值

01
Part
One

案例1：一场公平性要求极高的人才盘点

· 核心诉求：

标准公平

程序公平

结果公平



案例2：被360评估逼疯的HR团队

· 遇到的困难

· 参与人数：1000+

· 服务内容：人才盘点

· 测评工具：360评估问卷

· 实施周期：**3个月**



评价关系复杂导致的反复梳理

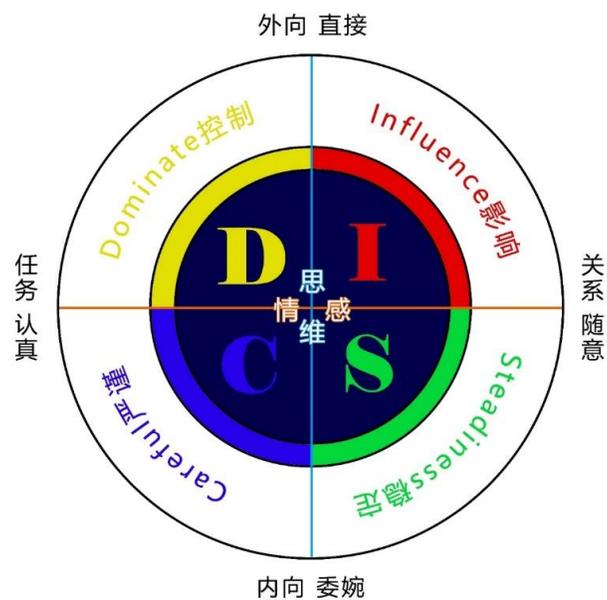
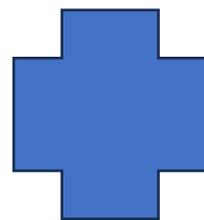
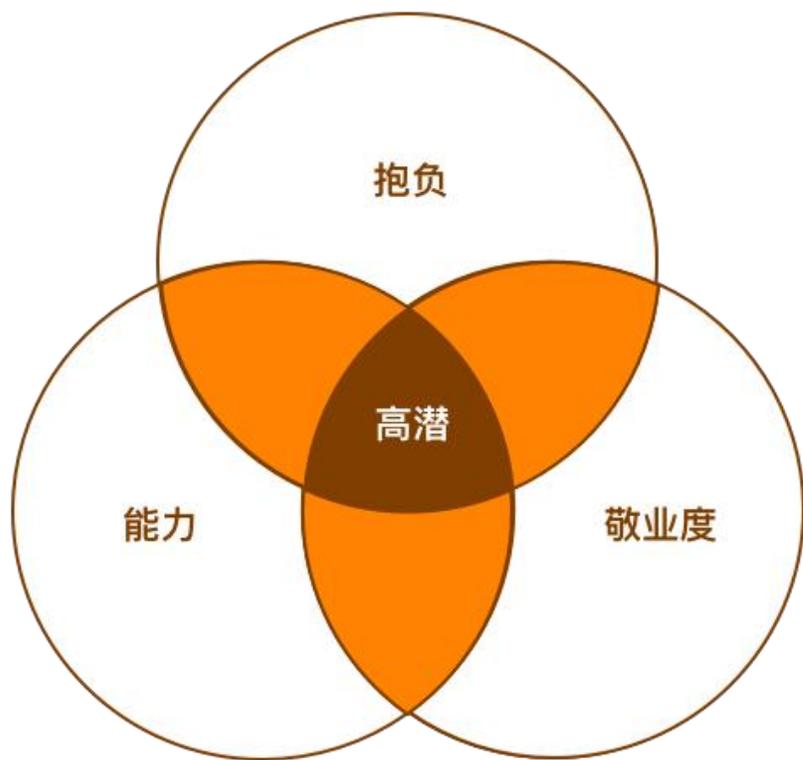


评价表格众多导致实施回收困难

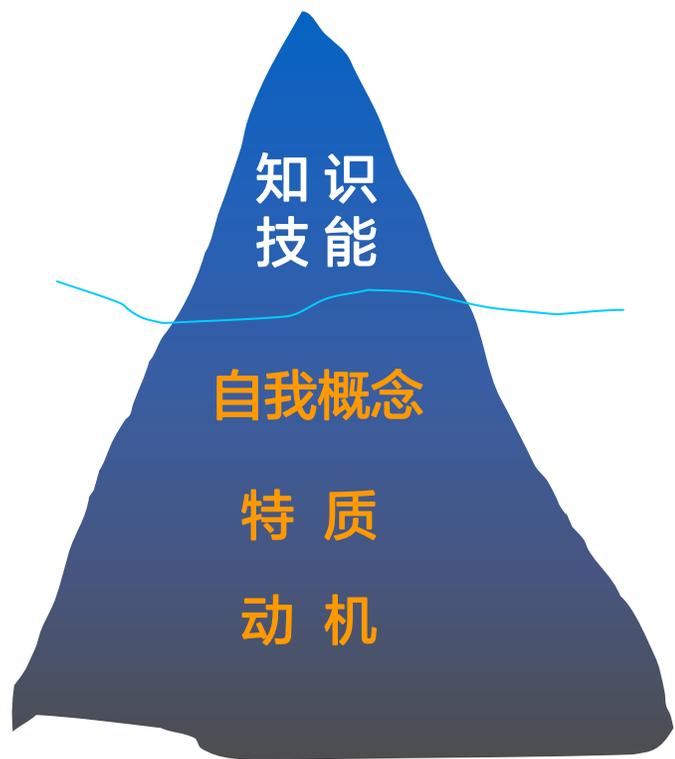


数据统计量大导致巨大的工作量

案例3：如何判断人才适合的发展方向？



冰山模型



人的素质(Competency)的不同层面

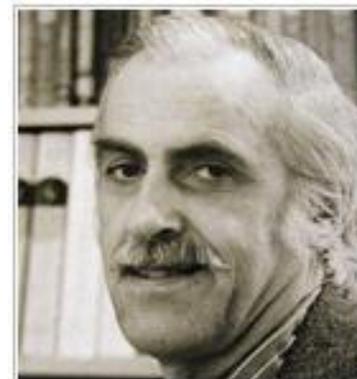
知识：指一个人对一个特定领域的了解

技能：指一个人将事情做好所掌握的东西

自我概念：是个人对自己的看法，即内在自己认同的本我

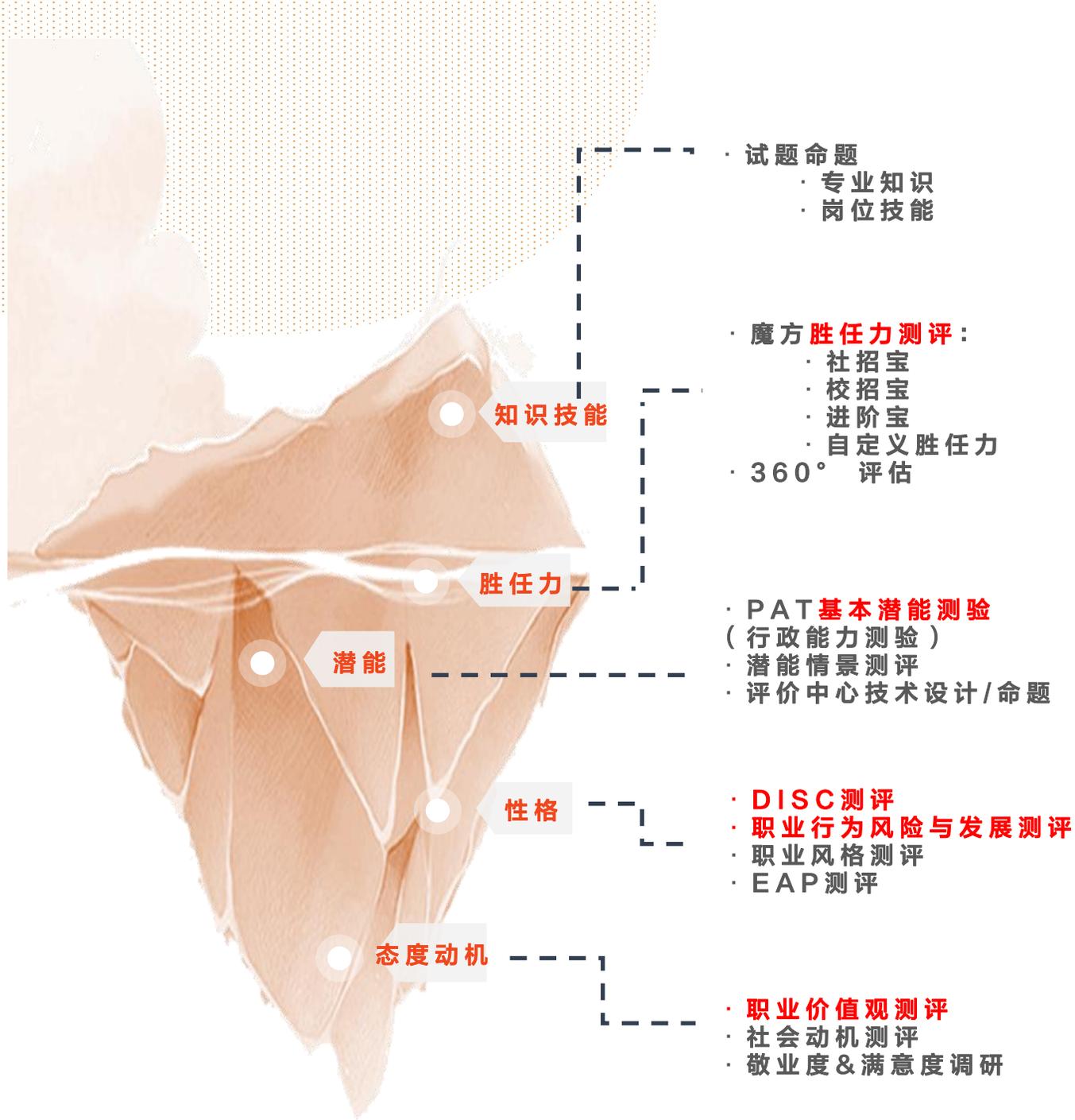
特质：指一个人持续而稳定的行为特征

动机：行为的动力，引发并推动人们朝着特定的目标努力



Dr. David McClelland

评价工具





胜任力评估工具

Part
Two



定制化胜任力测评工具

基本潜能		人际潜力	经营管理	任务管理		团队管理	自我管理	个性风格	
资料分析	常识判断	主动沟通	流程优化	战略执行	预测结果	团队凝聚	学习能力	责任性	平易合群
逻辑推理	类比推理	积极倾听	快速响应*	任务规划	抓重点	培养他人	创新策略	内外指向	热情外向
数字推理	定义判断	及时反馈	组织能力*	计划能力	资源协调	激励能力	创新意识	情绪稳定	包容接纳
数字运算	机械推理	人际洞察	资源整合*	洞察能力	管理控制	了解下属	信息评估	开拓创新	锐意进取
言语应用	空间关系	换位思考	影响推动*	成本控制	有效执行*	有效授权	信息获取	严谨细致	成就导向
言语理解	图形推理	服务意识	问题识别与解决*	结果导向	决策能力*	识人用人		客观公正	严于律己
原因分析		关心他人	市场把控*					独立自主	积极主动
		说服影响	价值引领*					敏捷灵活	自我效能
		关系建立	国际视野*					支配控制	坚韧不拔
			创设沟通平台*						
			全局观*						
			突破常规*						
			战略规划*						

**指标灵活选择定制：
更有针对性
提升测评体验**

360评价系统

· 自定义模型+权重+自动导出结果及分析报告

整个测试无纸化，在线完成，报告中不会显示评价者的姓名与具体打分，避免人际关系影响，减少评价者顾虑，公平公正。

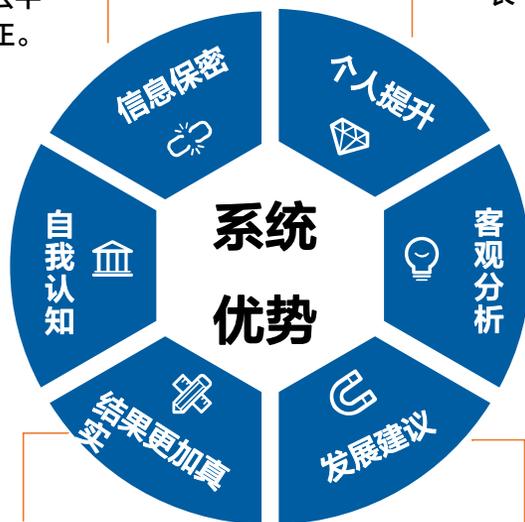
通过多次评估结果的连续跟踪和记录，不断积累工作过程中个人成长和变化的相关信息，能够帮助被评价人改进工作作风，提高工作效率和管理水平，不断成长与提升。

通过360°评估反馈可以了解到上级、同级、下级、自我、客户等人眼中的自己，能够更清晰、更全面地了解自己的综合素质现状，优势和不足。

使公司能够全面把握员工的状况；科学进行人才盘点和考核；精准培训需求诊断；强化文化联结，传递公司价值。

通过360度评估，管理层获得的信息更加全面与准确，收集到不同考核者对于同一被考核者不同的看法。

针对被评价者待发展项的能力，报告中会给予相应的发展建议：上级指导、个人提升、参考书籍等，帮助被评估人提升待发展项的能力。



游戏化测评



动机

进取心、控制欲望、信任他人（人际倾向）等

特质

情绪稳定、耐挫、理性决策、风险偏好等

基础能力

全局思考、推理能力、突破常规、目标导向、组织计划、风险意识、风险偏好、倾听表达、影响他人等





底层特质评估工具

Part
Three



强化认知——DISC性格测评

Dominance 支配型

往往关注事，行动快。

表述为控制和权力的因子。图形中显示出高度「支配型」，表示和直接、高要求、好竞争的行为风格有关。

Compliance 合规型

往往关注事，行动慢。

描述内在理智、条理性等特质的因子。图形中显示出高度「合规型」的人们对事实和细节感兴趣，看待事物实际且长远。



Influence 影响型

往往关注人，行动快。

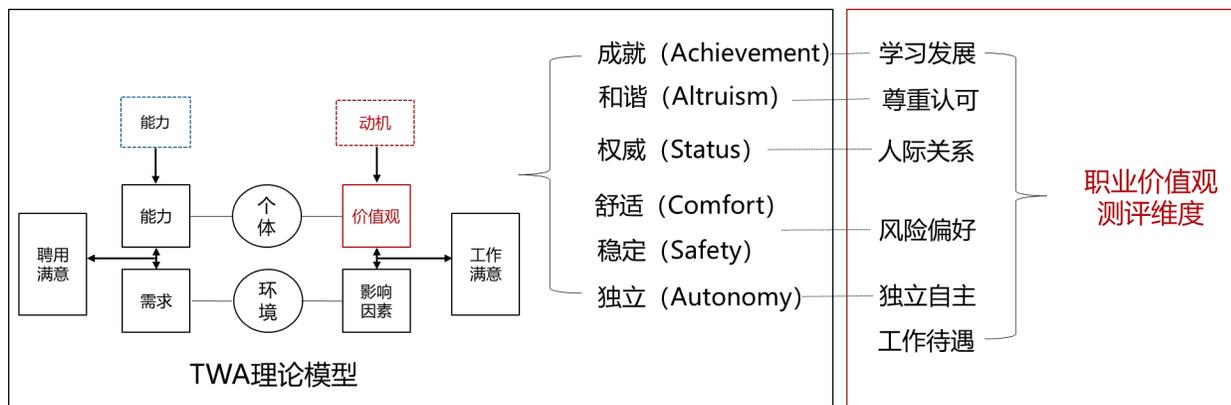
描述外向社会化行为的因子。图形中显示出高度「影响型」的人们开放、友善又合群。

Steadiness 支持型

往往关注人，行动慢。

描述耐心、毅力，以及同情等特质的因子。图形中显示出高度「支持型」的人们不但冷静且明智，而且生性忠诚、值得信赖。

锁定方向——职业价值观测评



独立+学习：专业方向

成就+权威：领导方向

职业价值观测评产品基于TWA理论模型，根据成就 (Achievement)、舒适 (Comfort)、权威 (Status)、和谐 (Altruism)、稳定 (Safety)、独立 (Autonomy) 六个维度的界定，结合工作薪酬福利，对应形成风险偏好、尊重认可、独立自主、学习发展、人际关系、工作待遇六种“个体”关注的工作价值观维度，其各维度上的分数结果表现了被测者的工作价值倾向和需求。

本测评产品会根据各维度上的数据结果作为预测标准，判断不同维度上被测者的价值倾向程度，各维度的高分项即被测者更为看重和关注的价值因素，帮助企业或HR进行企业环境和企业文化的一致性匹配。

团队搭配——团队角色测评

贝尔宾将团队角色定义为团队成员为了推动整个团队的发展而与其他成员进行交往时所表现出来的特有的行为方式，最终形成了九种角色的贝尔宾团队角色理论。依据中国企业团队特点，我们选取了八种角色类型，形成测评产品的维度模型。

协调者条理性强，了解团队成员的特点，能够协调安排，听取意见，在团队中起领导作用。

完成者是注重细节，事必躬亲，高标准，能迅速将团队的想法转化为具体的行动和实际的计划。

执行者有责任感，为实现团队目标而努力工作，忠于团队。

评审者沉稳冷静，讲求实际，可以为团队带来客观的评判，在各种方案选择之间做出准确判断。

外交家开朗合群，对事物感兴趣和好奇，愿意与他人交流，为团队带来信息，挖掘机遇和资源。



鞭策者拥有强大的驱动力，在团队中不断激励、塑造和影响其他成员，推进团队克服前进障碍提供动力和勇气。

凝聚者具有和蔼可亲的凝聚力，适应各种环境与人员，为团队带来协助、合作和和谐。

智多星具有很强的想象力和独创的愿望，是团队中的创造者，为团队出谋划策，带来创新。

心理健康——职业行为风险与发展



01

有效、简单、直接

- 参考国内外经过大量应用于实践的经典量表，在此基础上进行本土化改编及缩减低效度指标，具有较高的信效度。
- 以预测心理风险为目的，用于招聘中的汰劣情境，预警具有潜在心理风险的应聘者。
- 量表简短，共 55 题，测评时间只需3~5分钟。

02

展现被测者稳定的特质

- 职业心理风险产品考察的是被测者稳定一致，深层的人格特质，而非表层的心理症状。

03

面向压力下的工作情境

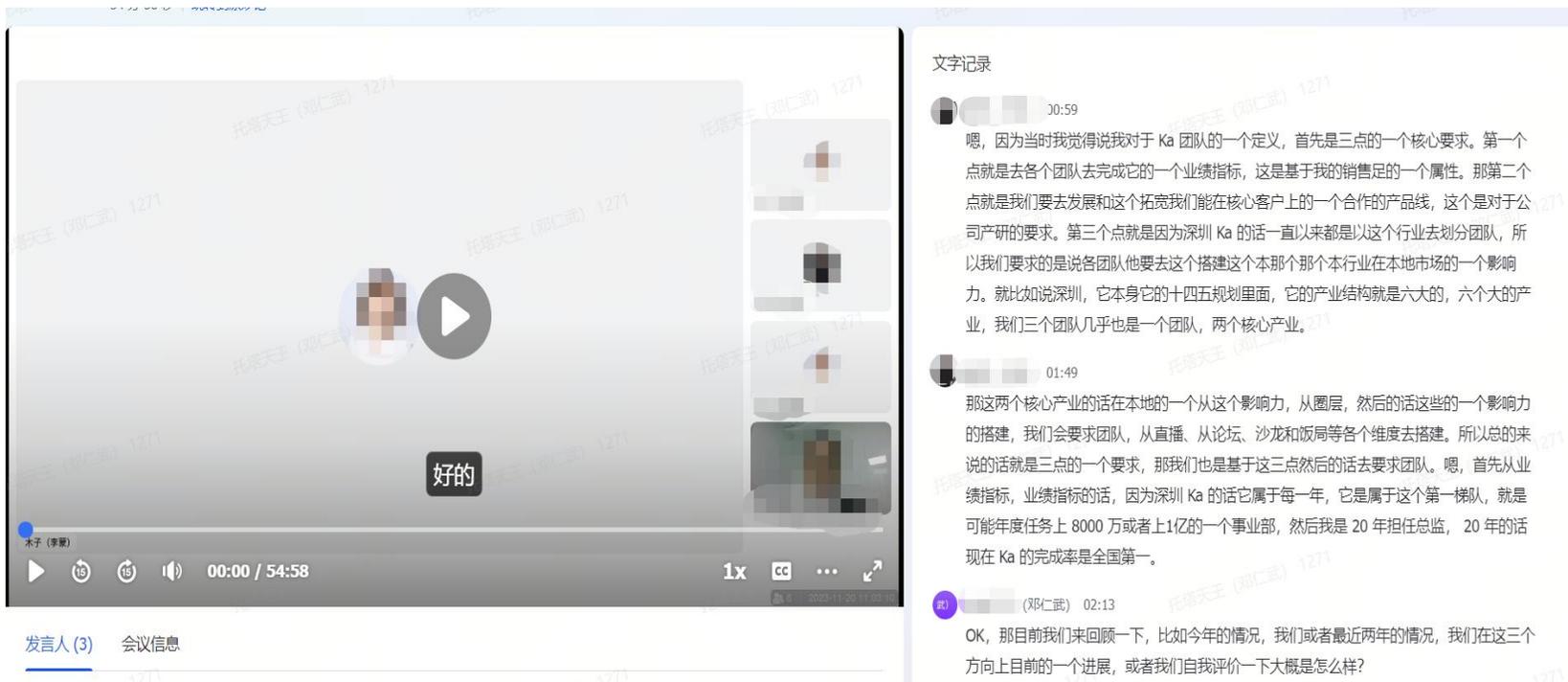
- 职业心理风险产品考察被测者在工作情景中影响工作产出的心理状态。



新趋势：AI在盘点的应用

Part
Four

AI自动生成访谈/评估记录



The screenshot displays a video conference interface. On the left, a video player shows a meeting in progress with a play button and a subtitle '好的' (Good). The video player includes standard controls like play, volume, and a progress bar showing 00:00 / 54:58. Below the video, there are icons for '发言人 (3)' (Speakers 3) and '会议信息' (Meeting Info). On the right, a chat window titled '文字记录' (Text Record) shows three messages:

00:59
嗯，因为当时我觉得说我对 Ka 团队的一个定义，首先是三点的核心要求。第一个点就是去各个团队去完成它的一个业绩指标，这是基于我的销售足的一个属性。那第二个点就是我们要去发展和这个拓宽我们能在核心客户上的一个合作的产品线，这个对于公司产研的要求。第三个点就是因为深圳 Ka 的话一直以来都是以这个行业去划分团队，所以我们要求的是说各团队他要去这个搭建这个本那个那个本行业在本地市场的一个影响力。就比如说深圳，它本身它的十四五规划里面，它的产业结构就是六大的，六个大的产业，我们三个团队几乎也是一个团队，两个核心产业。

01:49
那这两个核心产业的话在本地一个从这个影响力，从圈层，然后的话这些的一个影响力的搭建，我们会要求团队，从直播、从论坛、沙龙和饭局等各个维度去搭建。所以总的来说的话就是三点的核心要求，那我们也是基于这三点然后的话去要求团队。嗯，首先从业绩指标，业绩指标的话，因为深圳 Ka 的话它属于每一年，它是属于这个第一梯队，就是可能年度任务上 8000 万或者上 1 亿的一个事业部，然后我是 20 年担任总监，20 年的话现在 Ka 的完成率是全国第一。

02:13
OK，那目前我们来回看一下，比如今年的情况，我们或者最近两年的情况，我们在这三个方向上目前的一个进展，或者我们自我评价一下大概是怎么样的？

AI面试官实现评估测评

智能互动

拟真化表情回应+FAQ现场解答

考官问答中表情回应更自然真切，候选人体验更真实。

智能追问

聆听候选人表述+智能追问

面试互动性更强、候选人体验更良好。

追问让候选人回答更充分

有助于得到更多有效信息，精准挖掘其各项素质能力水平



智能评估

