



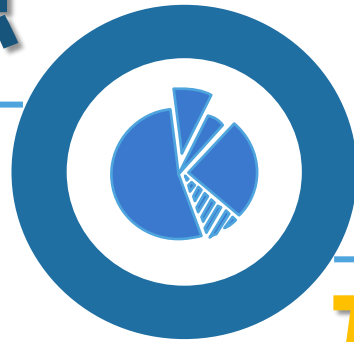
互联网思维下的人才测评思考

——HROOT北京站分享主题

张晋睿

2017.6

传统人才测评的痛点



互联网思维下新思考

01

PART ONE

传统人才测评的痛点

测评的思维锚点

测评的操作模式

测评的交易成本

测评的理论认知

01

OPTION



数据链

大
绩



02

OPTION



价值链

1：测评的思维锚点

在 2001 年元旦新年茶话会上，北师大教授、国务院参事
张厚粲先生和同仁与朱总理合影

■ 测评目的：预测与推理

■ 实现途径：比较

➤ 痛点：

效标 { 大群体
 绩优群体

测评

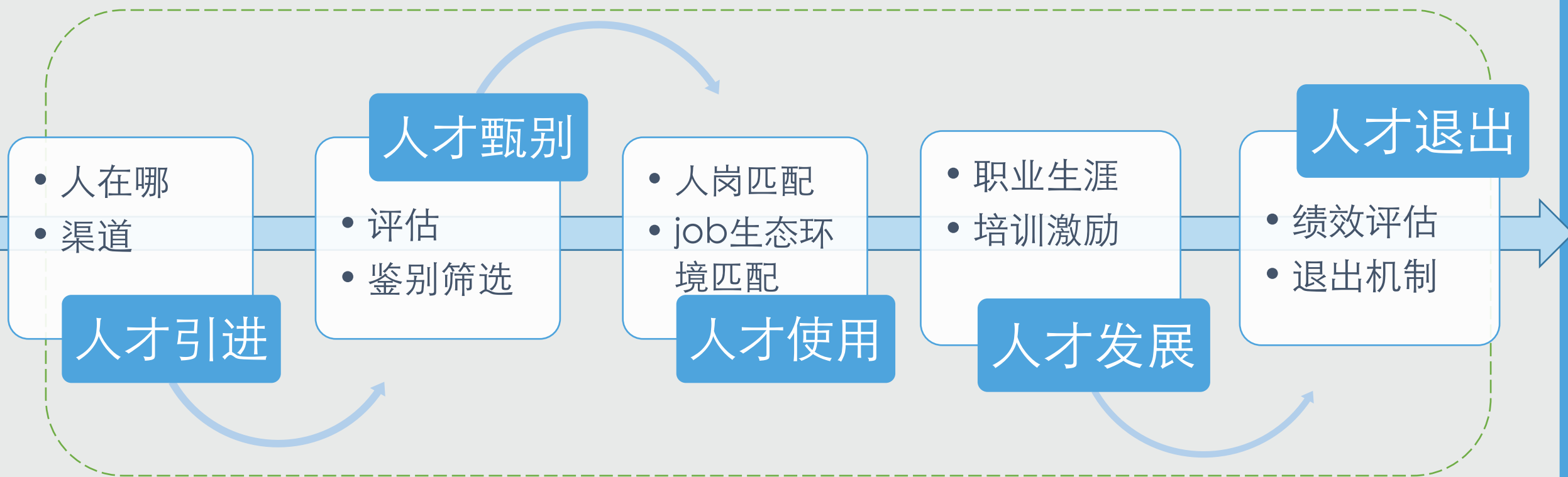
◆ 互联网思维：客户--集成--客户

◆ 基于数据集：40万客户，3600个职位

{ 分析、提取
 绩优群体

互联网

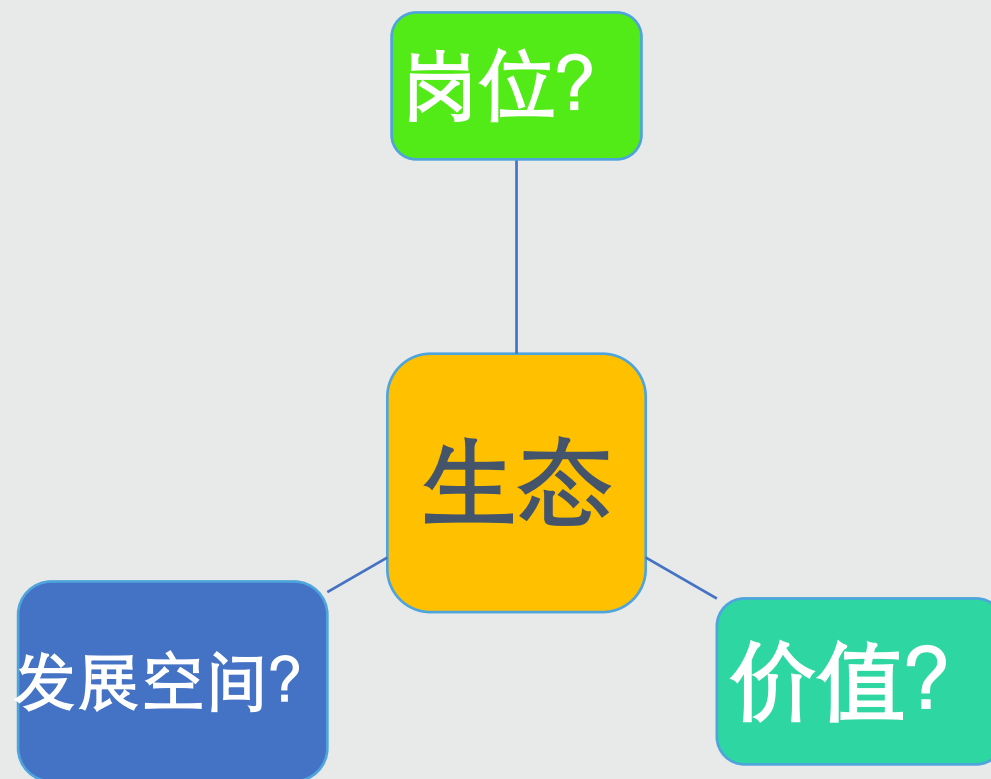




人才在组织（企业）中的动态流动的完整生态链

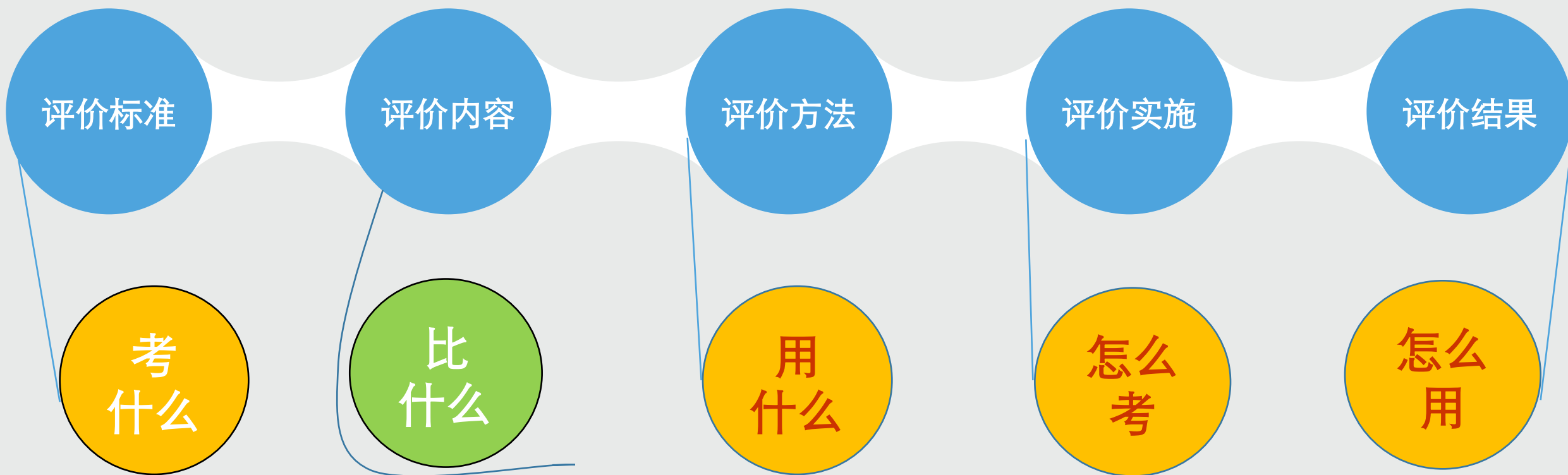
不选最优的 ~~X~~ 选最合适的

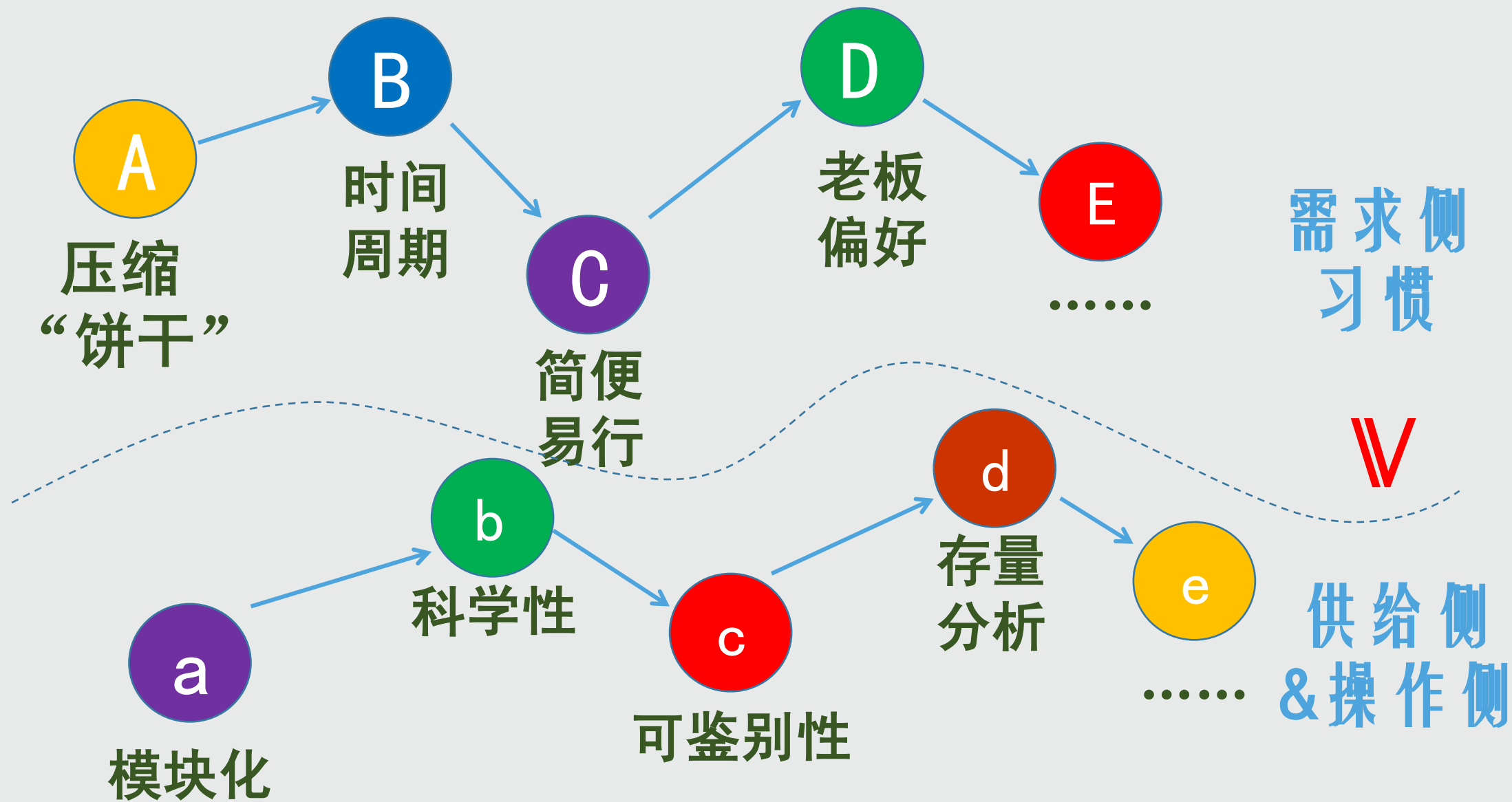
最优应试者



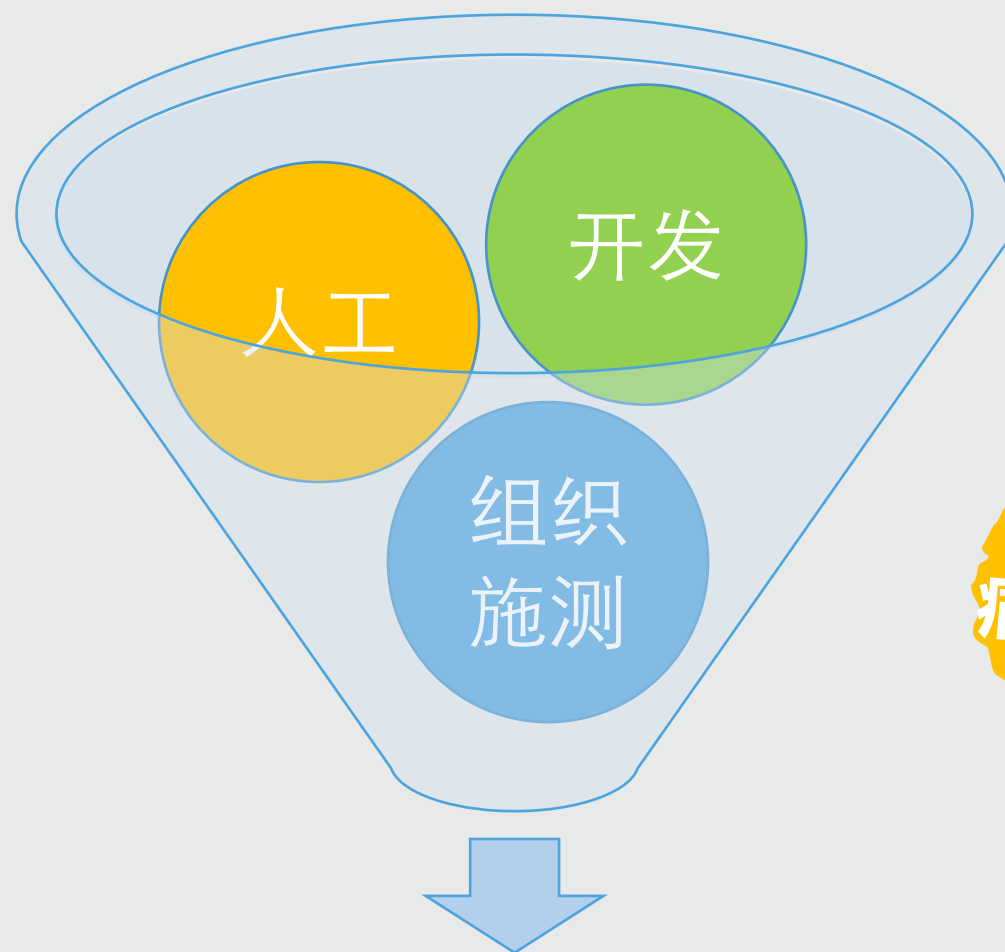
痛点2：测评的操作模式

人才测评的“5S”标准模式



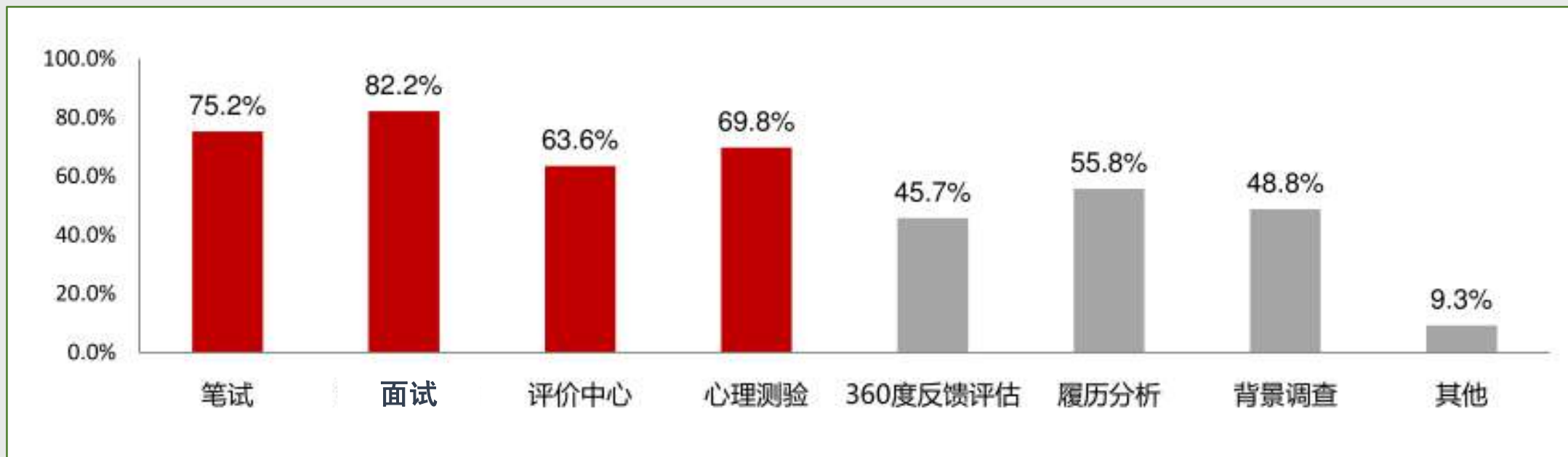


人才
鉴别
成本
沙漏



痛点3：测评的交易成本

匹配、适应与融合度



现代企业选聘甄选时经常使用的人才测评方法/工具

69.7%企业

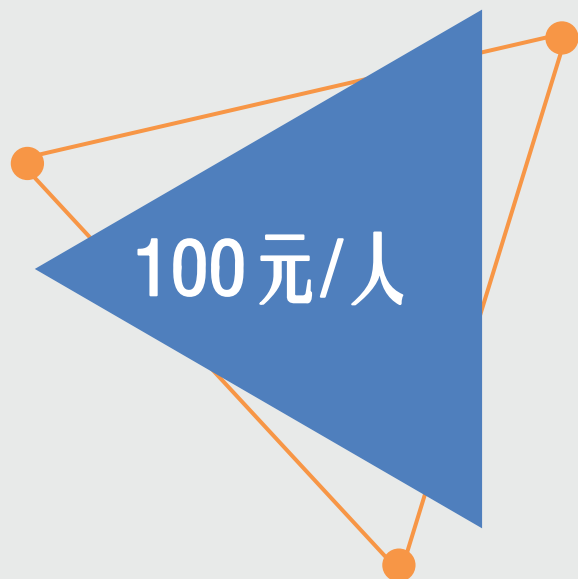
广告费

VS

人才发展与测评费?

客户
答谢费

餐饮费

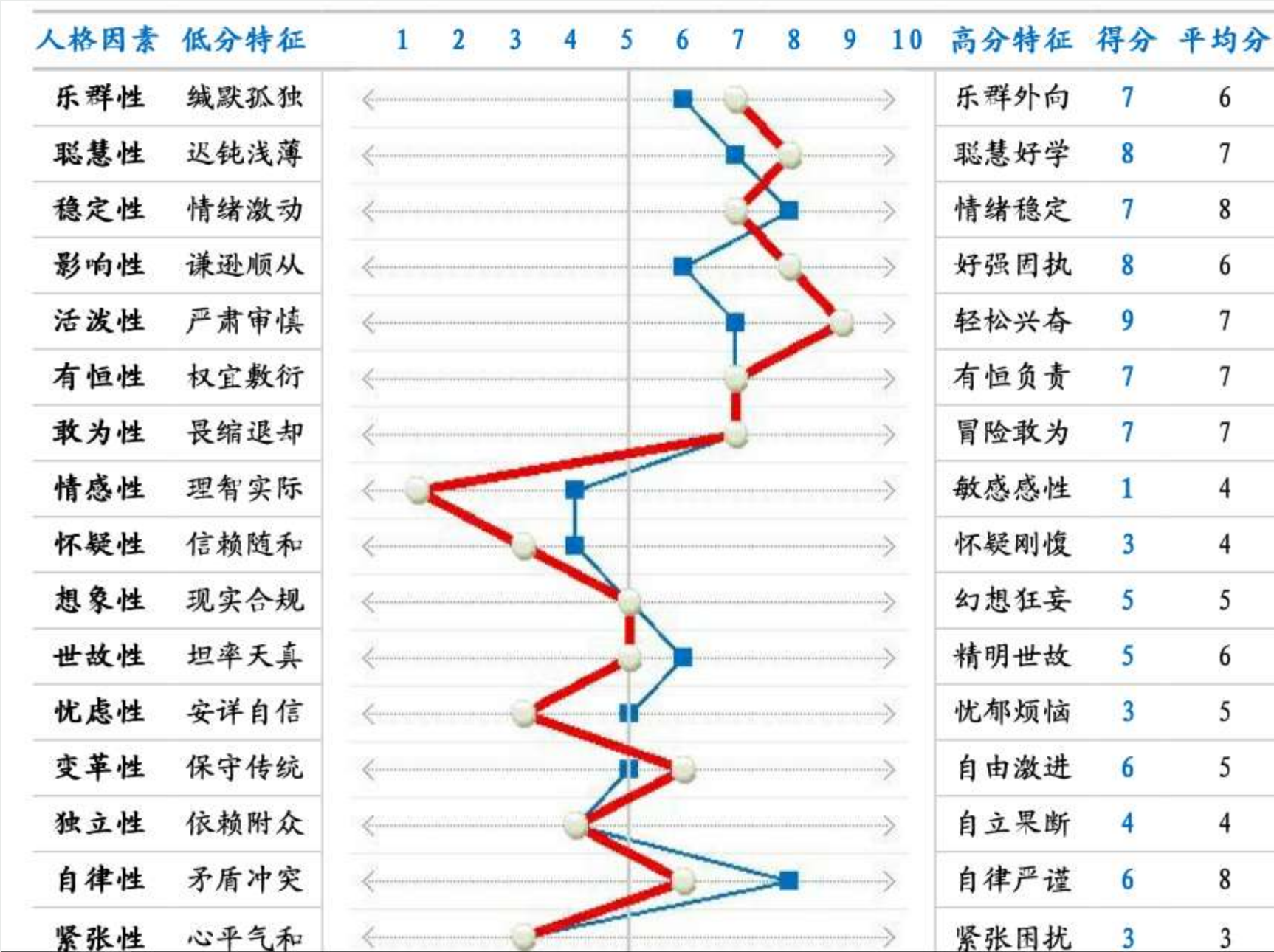


◀ 99元 推销人员情怀

◀ 1元 测评



PART ONE



样例



XX公司胜任素质评估结果
群体分析图例

CONTENTS

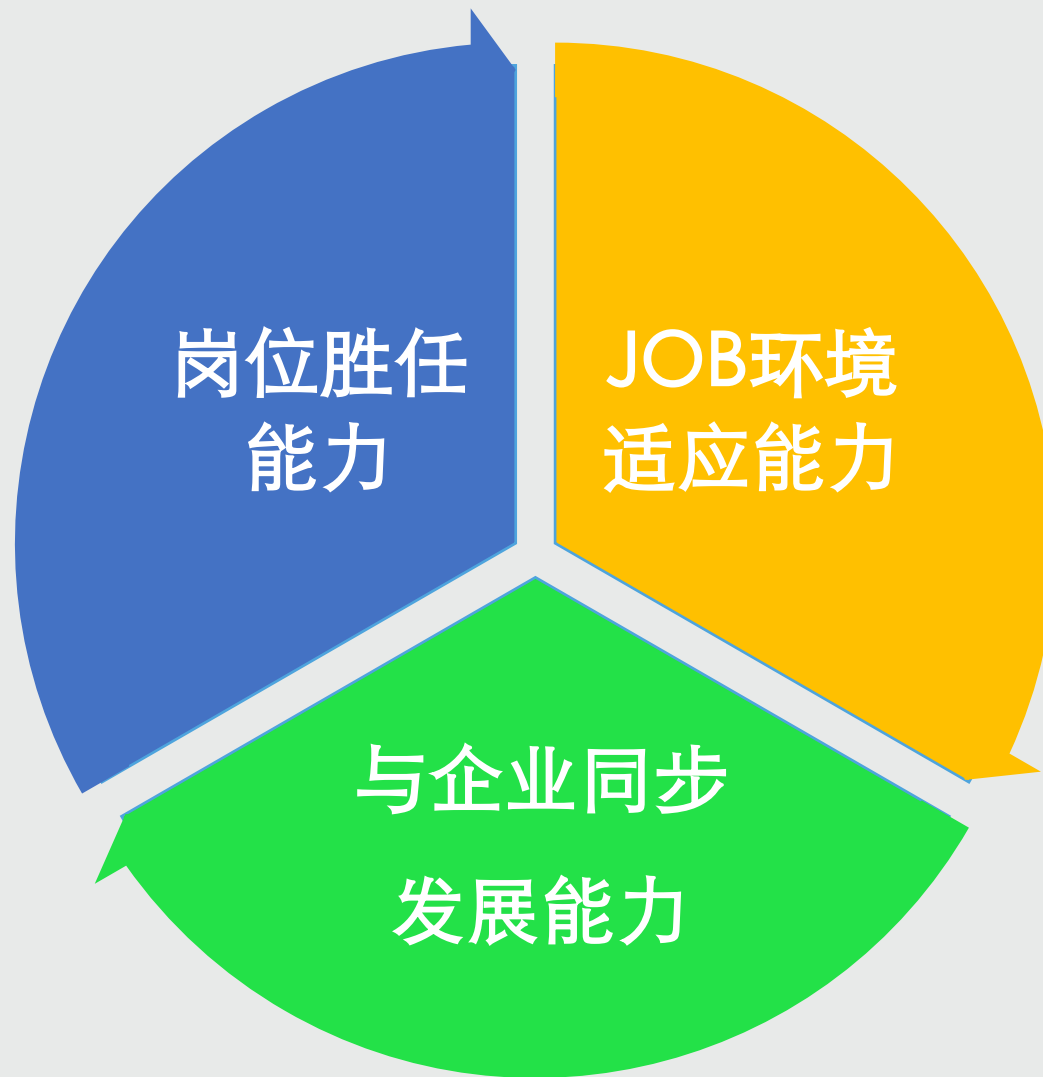
鉴别时需要考察的几方面要素

A. 人 岗 匹 配

痛点4：测评的理论认知

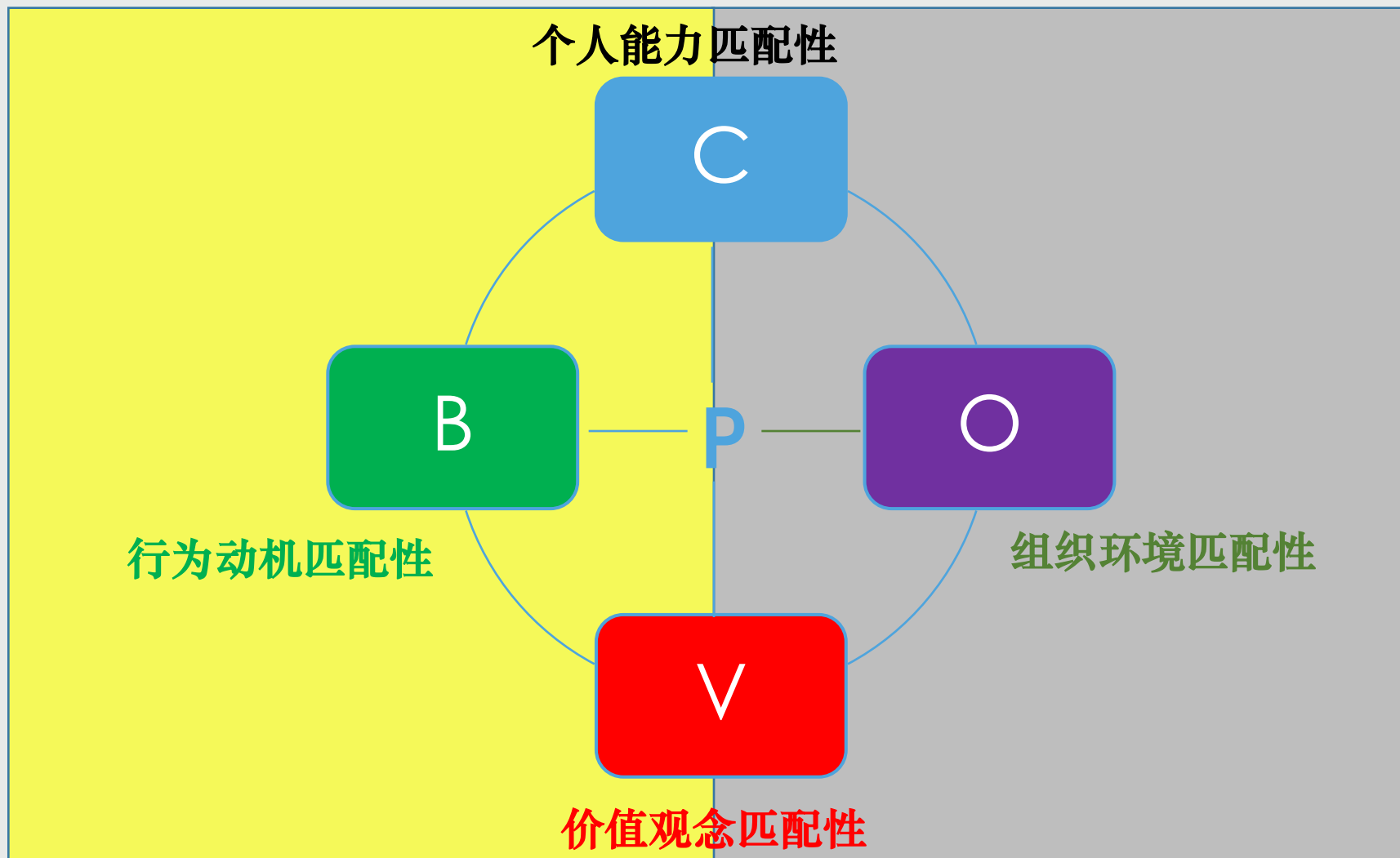
个体论

环境论



对人的审视

对企业的审视



“P-COVB” 匹配度模型

02

PART TWO

互联网思维下的新思考

新思考&趋势探讨

移动测评能否取代传统测评

A: 载体技术的提升终究难以撼动测评内容的塑造与打磨

Q1 关于替代

大数据不再是档案室

A: 串联（关联性）数据的价值无可匹敌

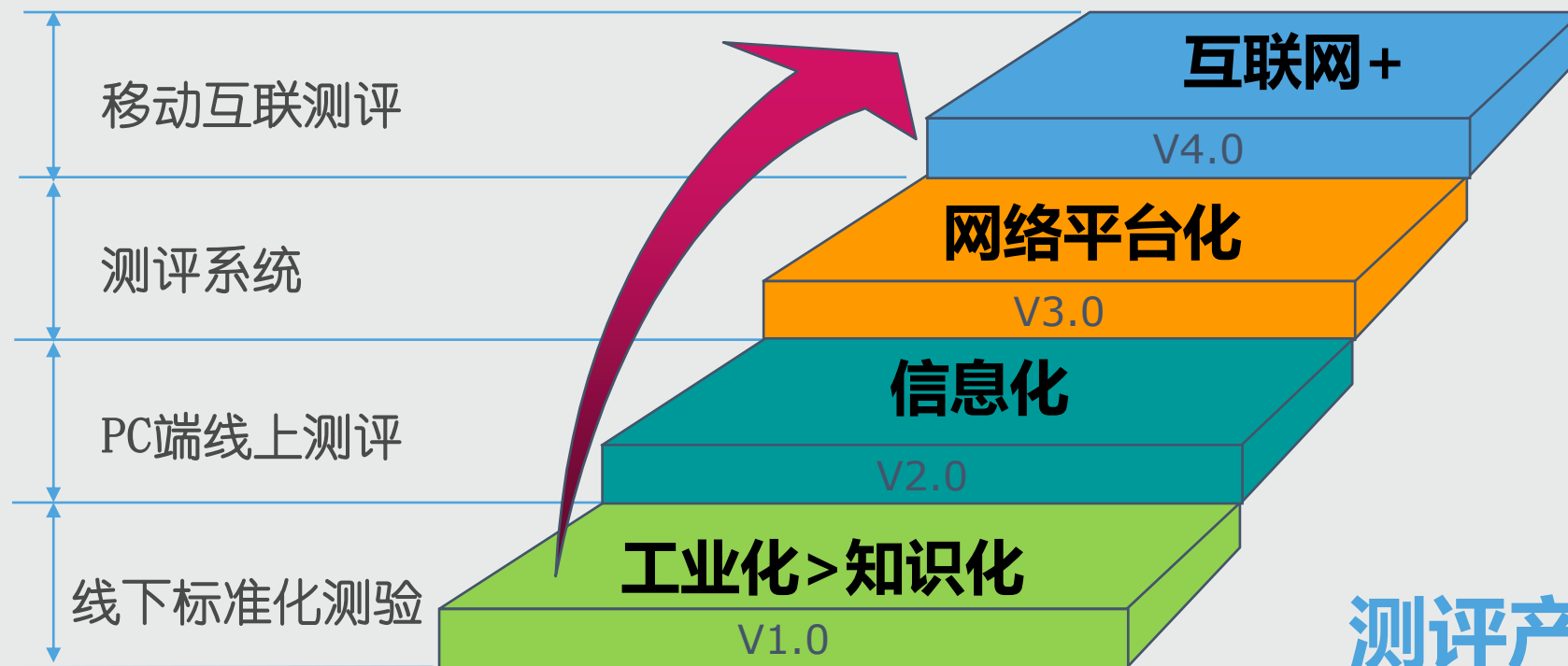
Q2 关于大数据





从载体角度：线上&线下一体化

PART TWO



测评产品载体的演变

分层级

- 管理五级 专业技术五级
- 管理四级 专业技术四级
- 管理三级 专业技术三级
- 专业技术二级
- 专业技术一级

分岗位/岗位序列

- 管理类
- 人力资源管理类
- 技术/研发类
- 市场类
- 销售类
- 客户服务类
- 财务类
- 文秘类
- 内控类
-

分行业

- 金融类
- 互联网类
- IT类
- 餐饮类
- 制造类
- 服务类
- 零售类
-

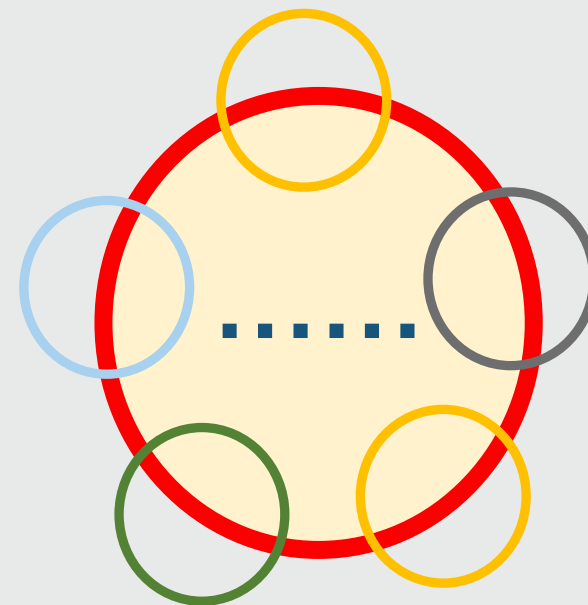
分析提取途径

职位	胜任要素				
职位 ₁	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{1,3}	X _{1,b}
职位 ₂	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,b}
职位 ₃	X _{3,1}	X _{3,2}	X _{3,b}
.....
职位 ₃₆₀₀	X _{3600,1}	X _{3600,2}	X _{3600,3}	X _{3600,b}

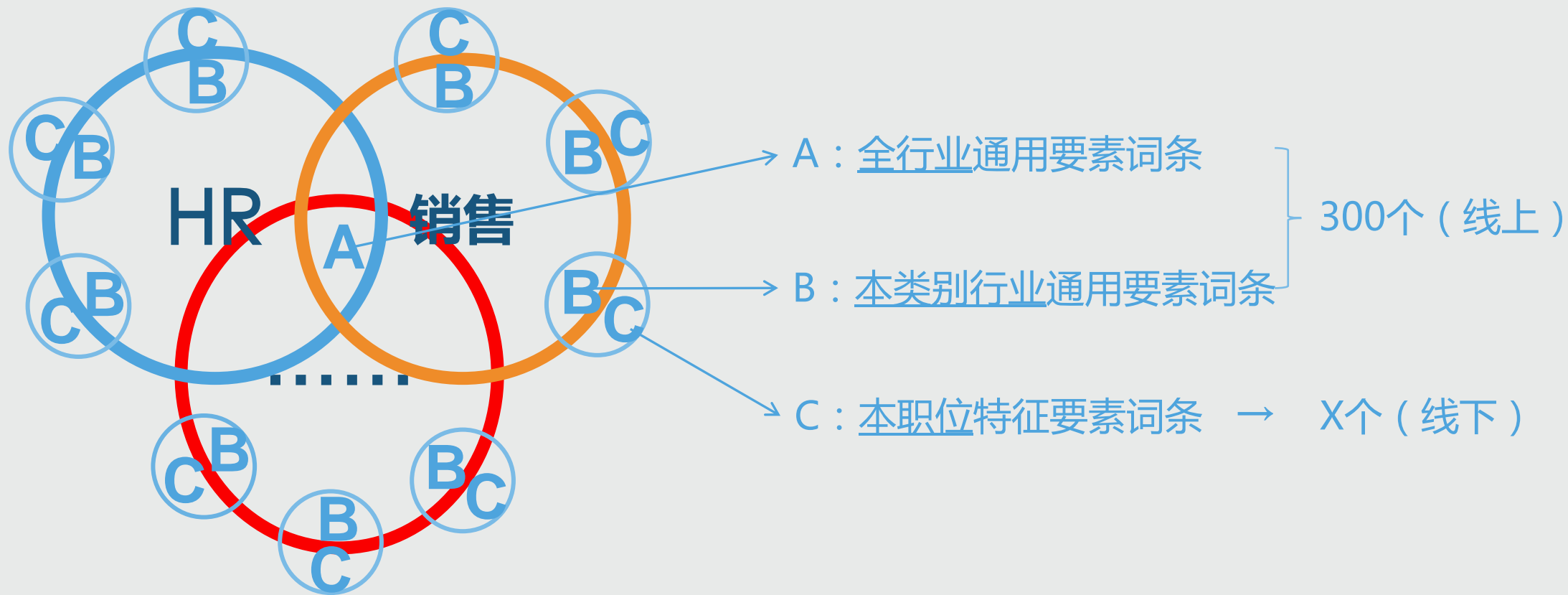
提取300个适用率最高的要素

测评方式方法与内容开发

3600个职位包的分类、分级——职位组、群



胜任要素词条的分类、分级



新思考&趋势探讨

人才测评的场景更像是一场营销

A:人才引进、评估、测评场景更强调用户（测试者）体验

Q3 关于体验

评价是相互的

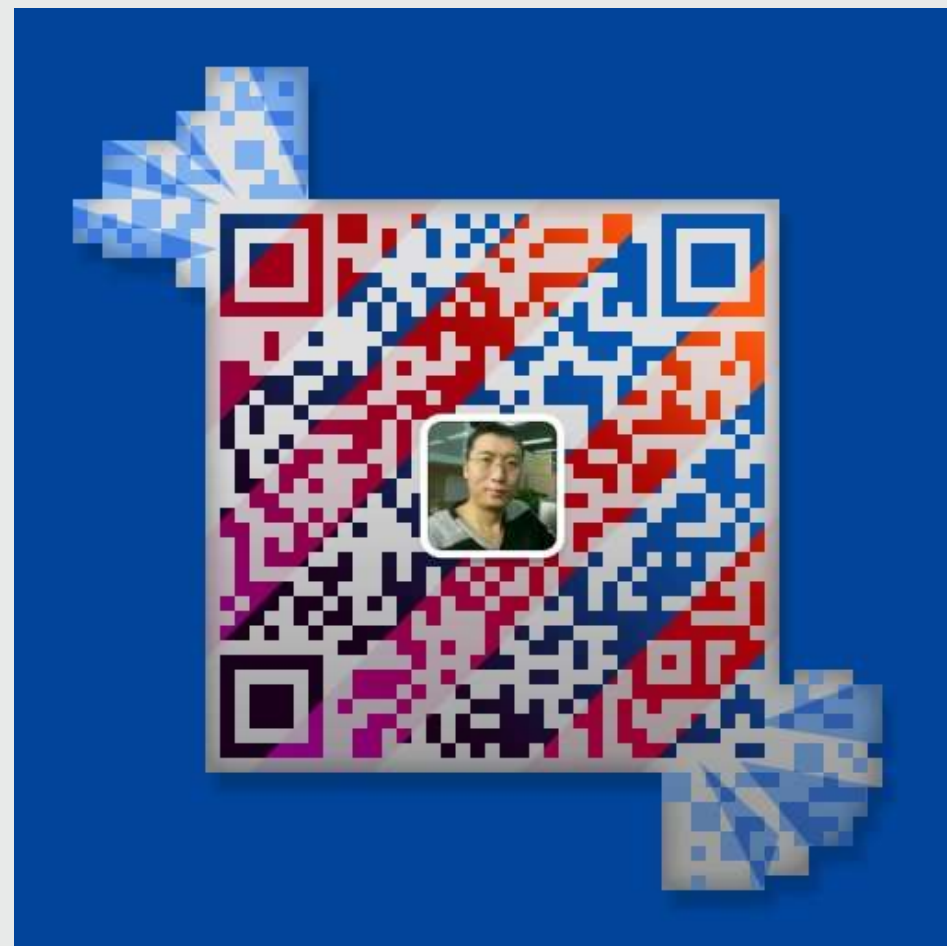
A:雇主在评估被测者；被测者也在鉴别雇主

Q4 关于被测

THANKS
谢 谢 聆 听



张晋睿



WX: 12639788

E-mail: zmesh@aliyun.com