# 人才测评对企业个人有何作用

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-06-16

*第一篇：人才测评对企业个人有何作用人才测评对企业个人有何作用？管理大师彼得•杜拉克（Peter Drucher）认为：“企业只有一项真正的资源——人。管理就是充分开发人力资源以做好工作”。杜拉克同时强调：没有什么决策比人事决策更难做出，后...*

**第一篇：人才测评对企业个人有何作用**

人才测评对企业个人有何作用？

管理大师彼得•杜拉克（Peter Drucher）认为：“企业只有一项真正的资源——人。管理就是充分开发人力资源以做好工作”。杜拉克同时强调：没有什么决策比人事决策更难做出，后果会持续作用这么久。但总的来说，经理们所做的人才选聘决策并不理想，一般而言，平均成功率不大于1/3，即在多数情况下，三分之一的决策是正确的，三分之一的决策有一定效果，三分之一的决策彻底失败。

由此可见，作出高质量的人事决策至关重要，但难度很大。究竟是什么原因呢？因为大多数经理们在人才选聘过程中受到了传统招聘模式的局限（简历+面试+试用）。传统的招聘、选拔大多重视人才的知识和技能，而事实上一个人的成功与否与其成就动机、合作能力、态度、自信等特点关联性更大。这就是为什么有一些老板文化程度不高，但却凭借对机会的敏感、决策的果断、意志的顽强而取得成功，而相当一部分高学历者却碌碌无为的根本原因。

如何才能快速、准确、深入地了解您所需要的人才呢？

人才选聘专家认为，人才选聘首先是要知人，知人才能善任。也就是说，我们不仅要知其所掌握的知识水平和技能水平，还要知其态度、个性特征、发展潜能和内在动机。知识、技能在一个人身上比较容易表现因而容易测量；而一个人的态度、个性特征、发展潜能、内在动机等重要素质则必须借助专业的人才测评技术来进行测量和了解。

在人力资源管理工作中大家常常提及的“人”（人才特征）、“岗”（岗位特征）匹配，其实就是人力资源管理的两大基石——岗位分析与人才测评。

任何企业要取得成功，都必须做好这两大基石的匹配与平衡，特别是对企业核心资源--人才的选聘工作，更是需要充分利用科学的方法与科学的工具来降低招聘成本、提高招聘成功率，高效挑选最适合企业的人才从而提高企业整体绩效。

人才测评作为有效的管理工具，已经在大多数跨国企业中广泛应用。在中国，人才测评也受到了越来越多的用人单位和求职者的欢迎。在上海，近几年来100多家大中型企业、三资企业先后运用人才测评手段来选拔中高级管理人才；在北京，市委组织部和市人事局已连续两年在面向社会招考50多名局级干部中采用了人才测评技术；在深圳，华为、万科等知名企业内部聘用了心理学研究生专门负责人才测评工作；在广州，广州市质量技术监督局、广东用友软件、天河城物业、广东省盐业总公司、亚洲国际大酒店等单位在人才选聘过程中已全面引入人才测评技术。人才测评已经发展成为人力资源开发整体解决方案的一项重要内容。

人才测评对个人的作用：

１、促进自我认知：人才测评可以帮助个体客观认识自己、深入了解自己，知道自己的能力水平、兴趣爱好、职业价值观，在进行职业生涯规划设计时能够准确地进行职业定位，从而能够因势利导，明确自己的职业发展方向。

２、促进个人择业：人才测评通过为各类人才提供专业化的第三方素质评价，以及为各类企业提供评价人才服务，使个人能够根据测评结果判断、寻找到真正适合自己的工作与职业。

３、促进自我发展：人才测评可以使每个人认清自己的基本素质，知道自己的长处和短处，优势和缺陷，从而有针对性的接受教育培训，并在实践中尽量扬长避短，更好地自我发展。

人才测评对企业的作用：

１、人员甄选：人才测评能提高企业在人才选聘过程中甄选的效率和准确度，保证在人员甄选中录用到最适合的人选，降低错误录用不适当人员的风险与成本。

２、选拔晋升：晋升是企事业单位普遍使用的激励手段。管理层可以参考人才测评的结果，结合其它相关绩效考核资料，进行全面的评估，再决定最合适的人选。

３、培训和员工发展：人才测评可以进行员工诊断，安排针对性的培训项目，并作为评估培训效果的工具。测评系统可以帮助员工分析自己能力、动力、个性等方面的特性，进而协助员工解决职业适应、定位以及发展等问题，帮助其进行职业生涯规划。

４、组织诊断：人才测评可以帮助了解员工满意度，协助公司进行人力资源盘点，了解组织之竞争优势与不足，进而拟定具体的行动方案，提升工作与组织的效能。

2024-01-05 19:23:30 来源：国家人才在线

**第二篇：人才测评对企业来说有哪些功能**

人才测评对企业来说有哪些功能

人才测评的功能，对于企业管理者来说，已经是显而易见了，指的是事物内部固有的效能，它是由事物内部要素结构所决定的，是一种内在于事物内部相对稳定独立的机制。而作用则不同，它是事物与外部环境发生关系时所产生的外部效应。同样的功能对外界的作用，既可能是正面作用，又可能是负面作用，这要看功能与外部环境的互动方式。一般来说，功能是作用产生的内部根据和前提基础，客观需要是测评产生作用的外部条件，作用就是测评的功能与客观需要相结合而产生的实际效能。

北森人才测评专家指出人才测评具有多方面的功能，归纳起来主要有三个方面：

1、区别和评定功能

这是人才测评最直接、最基础的功能。所谓甄别评定，是指对人才素质状况优劣、水平高低的鉴别和评定。甄别是测量个体之间的素质差异，评定是衡量受测者素质构成及其成熟程度，看其是否具备规定的资格条件和常模标准。

2、诊断和反馈功能

诊断与反馈二者是相互联系、相辅相成的功能。诊断是指通过人才测评，找出被测者素质构成及发展上的问题及不足。反馈是指根据测评结果，提供调整和改进测评对象素质缺点的信息，分析缺点和不足及其产生的原因，提出诊断意见和素质优化开发方案，帮助其克服缺点，发扬优势，推动其素质全面发展。

3、预测和激励功能

预测和激励功能，与上述两功能紧密相联，并为其所派生。预测功能，是指通过对人才素质现有状态的鉴别评定，可以预知推测其素质发展的趋向。这种预测的有效性取决于人才素质特征的稳定程度。激励功能，是指通过对人才素质诊断和反馈，使受测者增强进取心，促使其勤奋学习，努力工作，尽快尽好掌握一定的知识和能力，充实完善自我，通过不同途径培养提高自己，立志成为对国家、对社会的有用人才。测评中的这种导向作用就是激励。

北森，成立于2024年，十二年来，一直专注于人才管理技术的研究。是中国起步最早的人才管理企业，经历和推动了中国人才管理的发展进程。北森经过10余年的应用积累，现已开发出国内最完善、使用最广泛的本土化人才测评应用工具。全面基于通用胜任力框架，内含招聘、选拔、培训等10余种测评应用解决方案，内嵌各层级，43个职类100余个岗位模板与金融、计算机、房地产等多类行业模板，真正实现随需测评。目前已有超过3500家客户。北森有针对于基层员工人才测评、管理层人才测评、高层人才测评、经典测验等多人群、多角度的人才测评解决方案。北森人才测评系统的应用，将会是企业人力资源工作的一大创新！

**第三篇：人才测评对企业、个人的必要性**

一个好的职业生涯前期定位是职业生涯成功的一半

人才测评技术是建立在心理学、行为科学、管理学、计算机技术等基础上的各种科学的综合选才方法体系，它通过人员的知识水平、能力、个性特征、职业取向和发展潜力等素质进行综合测量和评价，为人员的招聘、录用、晋升、培训提供服务。

人才测评对测评个人的必要性：

 拓宽求职者在职业选择方面的思路，提供其它的备选方案；

 帮助测评者更加准确全面的了解自身职业倾向特点，为进行职业生涯规划时提供一个有

益的参考；

 精确地了解测试者相对自身的个体特点和职业特点之间的匹配关系，在进行职业选择

时，提供客观的参考依据；

 利用系统测评工具，在较短的时期内，对测试者的性格特征以及适合的相应工作，以及

自己独特的工作风格、学习风格、思维风格，形成一个全面、深入和客观的了解，从而减少主观想象；

 通过综合分析，了解测评者性格中的优劣势、职业素质、岗位趋向、职业类型等，并给

出职业发展建议，从而帮助测评者全面了解自我，更加科学理性地规划自己的职业生涯； 通过系统、全面、深入的专业化测试，来更好地把握自己的学习风格和职业特征，以便

能够在保证就业的大前提下，有意识地去寻找与自己的职业特征最符合的工作环境，从而在未来的学习工作中获得最大的成就和职业满足感；

人才测评对测评企业的必要性：

 有利于人才的选拔与利用，做到人尽其才，达到人力资源的有效管理和优化组合；  可针对目前本企业员工的素质、行为、绩效等方面的状况与其职务标准要求之间的差距

以及企业发展目标的要求制定企业的员工培训计划，做到培训 “有的放矢”；

 帮助管理者迅速的、全面了解员工的素质状况及发展潜力，因才适用合理开发员工，并

为人员培养提供诊断性信息；

 员工也可以通过综合素质的测评结果，与企业的要求标准进行比较，找出差距，不断鞭

策自已；

利用现代科学的人才测评技术对社会各类人才进行有效、客观、科学的测量及评价，以此构建公开、公正、平等、竟争、择优的选人理念和用人机制。

**第四篇：教育信息化对教师个人发展有何作用**

教育信息化对教师个人发展有何作用

当前，教育信息化已经成为了一个教育关键词，不时在网络和报刊杂志中出现，同时教师专业化也是教育学界的一个重要字眼，不断袭击着人们的眼球，那么究竟两者是什么关系呢？教育信息化对教育专业化有什么影响呢？怎么实现教师的专业发展呢？笔者就这个问题进行思考与探讨，以此文与大家共勉。

一、教育信息化

以下定义均从不同角度或多或少地涉及到了教育信息化概念的主要内容，（如：强调了教育信息化是一个动态的不断发展的过程；界定了教育信息化的领域及范围；突出了教育信息化的原始动力和直接目的——现代信息技术的教育应用；体现了信息资源在教育信息化过程中的核心地位等。）：

1.教育信息化是指在教育领域运用计算机多媒体和网络信息技术，促进教育的全面改革，使之适应信息化社会对教育发展的新要求。教育信息化的核心内容是教学信息化。教学是教育领域的中心工作，教学信息化就是要使教学手段信息化、教学方式现代化。教育信息化，要求在教育过程中较全面地运用以计算机、多媒体和网络通讯为基础的现代信息技术，促进教育改革，从而适应正在到来的信息化社会提出的新要求，对深化教育改革，实施素质教育，具有重大的意义。

2.教育信息化是指在教育与教学领域的各个方面，在先进的教育思想指导下，积极应用信息技术，深入开发、广泛利用信息资源，培养适应信息社会要求的创新人才，加速实现教育现代化的系统工程。

3.教育信息化是指在教育领域全面深入地运用现代化信息技术来促进教育改革和教育发展的过程，其结果必然是形成一种全新的教育形态——信息化教育。

4.所谓教育信息化，是指在教育中普遍运用现代信息技术，开发教育资源，优化教育过程，以培养和提高学生的信息素养，促进教育现代化的过程。

二、教师专业发展

关于教师专业发展的涵义，描述很多，教师专业发展是教师追求职业品质的发展，只有不断提高教师的专业水平，才能使教学工作成为受人尊重的一种专业，实现自己的专业价值，并获得应有的专业地位；教师在专业发展中，应关注以下几个方面：第一，关注环境，将外在因素转化为自身的专业发展过程；提高自己的专业发展意识。第二，关注自我，正确认识自己的专业程度，分析自己不同时期专业发展的主题，不断超越自我；第三，关注进步，在专业发展中释放自己生命的活力，享受专业发展的成功体验，巩固自己的专业热情。现在教师的专业发展已经是教育体制改革提出的一个重要议题。

三、教育信息化对教师专业发展的作用及其影响

教育信息化要求教师在教育教学能力方面进行不断的提高，信息技术在促进教师专业知识、专业技能、专业发展研究等方面都具有重要作用。

首先，教师要掌握基本知识与技能。教师应掌握的基本知识包括：了解教育技术的基本概念；理解教育技术的一些主要理论基础；掌握教育理论的一些基本内容；了解基本的教育技术研究方法。基本的技能包括：掌握Windows 的一些基本操作方法，能够进行word文档编辑处理；掌握信息检索、加工与利用的方法，如利用Google等网站进行搜索下载；掌握教学媒体选择与开发的方法；掌握教学系统设计的一般方法，如制作电子教案、采用PowerPoint等制作教学课件。其次，教师要具备一定的教学应用与创新的能力,信息技术可以帮助教师通过各种方式的反思和交流进行知识更新，不断促进教师专业知识更新和知识结构优化教师能够利用互联网进行查找资料，如电子教案、学术论文；教师能够利用互联网来发表教学论文，如可以申请自己的e-mail来进行论文投稿；教师能够利用互联网同学生进行交流与联系；教师能申请教育博客进行思想交流；教师能够利用信息技术进行教育教学管理、学生管理，能够利用加密技术对学生的成绩、学生的评价、考核进行档案管理。

对于给定的学科内容，学生可以通过多种途径，不仅通过老师，还可以通过互联网、通过光盘学习，也可以通过小组讨论、调查访问等多种途径学习。就是说，信息技术的广泛应用，学生可以自主地通过各种途径，以各种方式进行学习。在这种情况下，教师不再只是讲授，而应对学生的多种学习活动进行指导、计划，对各种学习活动进行组织、协调。即从知识的传递者转变为学生学习过程的指导者、组织者、评价者和协作者,资源的设计者和开发者,环境的管理者还有教学的研究者。

为了对学习活动进行有效的指导和计划、组织和协调，教师必须把握对应于各种学习课题的学习途径、学习资源。为此，教师应广泛地收集各种分散的学习资源、学习信息，注意加强不同学校，不同教育部门的联系与交流，并逐渐形成一种支援学生学习的网络系统。另外，学生在利用多种途径进行自主地学习中，信息能力是十分重要的。因此，教师还应注重学生信息能力的培养。

再次，信息技术促进教师专业技能的提高。信息技术整合应用于学科教学，形成信息化教学能力，充分利用现代信息技术和信息资源，科学安排教学过程的各个环节和要素，为学习者提供良好的信息化学习条件，实现教学过程的最优化，达到提高教学效果的目的。

最后，信息技术促进教师专业态度养成和升华。信息技术应用得当能够显著提高教师工作、学习和研究的效率，大大减轻教师的劳动量和日常工作负担，提升教师劳动的创造性。在轻松、快乐、有成就感的氛围中，教师才会更加热爱自己的教师职业，进一步升华为终身追求的事业，努力达到至高的专业境界。

面临二十一世纪信息化的挑战，加强中小学的信息技术教育与教师专业化发展已成为未来我国教育改革的热点，现代教育技术在中小学信息技术教育与教师发展的开展过程中有其独特地位和作用，教育技术工作者必须面对信息技术教育所带来的机遇和挑战，真正转变教育理念，加强自身理论与实践的研究和发展，借助中小学信息技术教育的东风，加快发展和完善现代教育技术理论体系和发展壮大现代教育技术事业，切实做到将教育信息技术与教师专业发展紧密相结合。为今后持续有效提高教育教学质量,深化教学改革,全面推进学校的发展寻找出一条有效途径。

**第五篇：领导者对企业文化塑造有何作用**

领导者对企业文化塑造有何作用

企业文化从一定意义上讲是企业家的文化，是企业领导者作用、意志、品格的反应，因此，企业领导应积极倡导、科学组织、模范实践。

一、当今员工的构成以八零后为主

企业文化愈发重要随着企业内部人员的不断更替，未来企业的员工配置将是以“80后”为主的人员结构。“80后”员工与前人相比，彰显出极强的自我意识以及不安现状、浮躁虚荣等特点，同时还缺乏团队协作和实干精神。他们这种独特的个性将给企业带来巨大的压力。“80后”自身存在很多缺点，但是他们同时拥有追求快乐、思维活跃、敢于创新的优秀品质。关键在于如何正确引导。什么东西能对“80后”进行正确引导，就是企业文化。首先要让“80后”从内心深处认同和理解所在企业的企业文化。因此对于中国企业未来的发展而言，企业文化的塑造和执行将成为制约企业成长的核心要素。

二、企业普遍存在“领导者文化”现象

“领导者”文化还将盛行企业文化具有鲜明的个性和差异性。不同的企业具有不同的成长经历和企业文化，而这往往是由企业经营者的文化素质、性格特征以及处理事情的能力等决定的。西方学者罗伯特·布莱克（Robert Blake）与简·穆顿（Jane S.Mouton）在《新管理风格》中就提到：“现实中企业领导人的风格对企业的经营风格具有决定作用”。这就是在中国企业中普遍存在的“领导者”文化现象。

三、领导者如何引领和影响“企业文化”

美国管理学埃德加沙因说：领导者要做的唯一重要事情就是制造和管理企业文化，领导者最终要的才能就是影响文化的能力。

企业领导者在企业文化建设中应扮演三个角色：塑造者、组织者和带头实践者。领导者的品格、言行、能力和思想即领导者的人格魅力读员工有着不可估量的影响，企业领导的模范行为是一种无声的号召，对下属成员起着重要的示范作用，因此要塑造和维护企业的共同价值观，塑造和维护企业的共同文化价值观，企业领导本身就应该是这种价值观的化身，他必须通过自己的行动和全体成员灌输企业的价值观，最终形成企业属于自己所特有的企业文化。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找