# 人才测评知识

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-08-11

*第一篇：人才测评知识人才测评知识人才测评是建立在心理学、管理学、测量学、行为科学及计算 机科学基础上的一种科学的选才方法，能对人的能力、个性和发展潜力等进行综合测评，并根据岗位需求及企业组织特性进行客观、全面、深入的了解和评价，为单 位招...*

**第一篇：人才测评知识**

人才测评知识

人才测评是建立在心理学、管理学、测量学、行为科学及计算 机科学基础上的一种科学的选才方法，能对人的能力、个性和发展潜力等进行综合测评，并根据岗位需求及企业组织特性进行客观、全面、深入的了解和评价，为单 位招聘、选拔、培养各类人才提供参考，同时也能为个人的发展提供咨询。

人才测评可以解决哪些实际问题

\*使招聘工作更为科学、有效；

\*使员工考核更为客观、公正；

\*使员工培训更有针对性；

\*使人力资源配置更为合理；

\*使个人职业生涯发展更加完美。

人才测评的使用范围是什么

人才测评技术可以用于国家公务员的录用，党政机关领导干部的选拔、考核及评价，企业高级管理人员的选拔、考核及培训，特种职业人员的选拔、培训以及整个领导班子的选拔、考核等。它既可以全面测试、评价一个人，也可以针对人的某个单项能力进行测评。

企业为什么需要人才测评

当今社会经济竞争的重心是技术与人才的竞争，广大企业要在复杂激烈的市场竞争中取胜，必须做好企业自身人力资源的合理开发和科学管理。而人才测评恰恰是 人力资源的开发和管理的基础。企业职工的素质哪些值得开发，哪些应优先开发，开发的形式是否科学，开发的效果如何，如何判断某些素质的开发是否达到了预期 的标准等许多问题，均可用测评的方法来回答。

对企业来讲人才测评的对象有哪些

人才测评的对象包括企业的所有成员，即管理人员、专业技术人员、业务人员和普通员工。他们均需要用科学的测评手段来评价，不过，不同的测评对象由于其素质的要求不同，采用的测评手段也不同。

人才测评对普通员工的使用有何作用

通过人才测评，可以发现每位员工的个性特点、兴趣和 特长，将他们进行合理组合，安排到合适的工作岗位上，不仅能最大限度地发挥他们的潜能，提高工作效率，而且也可以协调员工间的人际关系，达到易于管理的目 的。另外，根据测评的结果，可以有针对性地为每个职工制定培训计划，使企业职工的培训工作收到较好的效果。北森集团在人才测评系统这方面上做的不错，建议尝试一下！

**第二篇：人才测评**

人才测评：让你知面又知心

在《礼运大同篇》里，提到“选贤与能”四个字，从企业经营角度来看，它指出了企业在“招兵买马”时，要遴选有品德、有才干、有智能、有执行能力的人来做事，这种人纔能为企业“招财进宝”。

“贤”就是要有“智能”，要有“度量”、要有“愿景”、要有“亲和力”、要有“职业道德”；“能”，用现代流行的管理术语而言，就是指“核心职能”（core competency），例如具备工作“经验（历练）”，即能把企业“愿景”转换为“政策”，并加以完整“规划”、细腻的“设计”和有效的“执行”，以达成企业经营目标，贤能兼备，才能实现“得人者昌”、“得人者旺”，成就万世不朽的伟业。

知人知面不知心

目前国内中小企业在遴选人才时，唯一的法宝是依赖面试时探讨应征者的“学历”与“工作经验”，作为甄试、决定取才的依据。但在《孟子梁惠王章句上》记载着：“权，然后知轻重；度，然后知长短，物皆然，心为甚。”（秤一秤，然后知道轻重；量一量，然后知道长短；什么东西皆要经过衡量及考虑，然后才知道他的轻重，人心更加是如此。）所以，要了解一个人才的“贤”或“不贤”，“能干”或“不能干”，绝非仅靠个人学经历将它拿来“权”、“度”一番，就能评量找到一群“志同道合”的同志加入经营的团队一起来“干活”，而必须藉由科学化，且具有信度与效度的多样化的人才评量工具“因才施测”，避免“知人知面不知心”，录用“非我族类”的人，而后“带枪投奔”敌营，不然被同业讥笑为“人才培育加工厂”而懊恼不已。

人才测评不同于算命

人力资源部门为有效选拔、考核、开发和调配人才，为每个职位都订制了诸如学历、文凭、工作经验等硬性规定（工作说明书），但往往却是隔靴搔痒，无法触及到个人的内在素质，尤其二十一世纪被标榜为知识经济的时代，人才的竞争越来越激烈，最值钱的生财工具已由土地、设备、资金，转移到个人拥有与众不同的“职能”条件上。统一企业董事长高清愿先生最常挂在嘴边的一句话便是：“有德无才，其德可用；有才无德，其才不可用。”品性、操守、亲和力„„这些“德”极端重要，一个人如果才有所偏，别人可以辅助他的不足，如果德有所偏，无法补救，还会误了大事。企业如何找到“可靠”、“忠诚”、“有操守”、“有创意”的员工，除了靠传统的面谈方法外，借重以现代心理学、管理科学为基础的人才测评方法来“量身订制”人才，已成为众所推崇的人才选拔、考核及调整职位的新型参数。

人才测评不同于算命，它是集心理学、管理学、测量学、行为科学、系统论和计算机科学等为基础的一种科学性的对人的素质进行系统化、客观化、标准化的评价分析。它对人的知识水准、能力结构、个性特点、职业（兴趣）倾向、发展潜能等素质进行综合测评，为企业在招聘、选拔、培养接班人提供参考依据，同时也为个人的职业生涯发展提供有价值的参考。

简言之，人才测评是指采用一套科学的方法，用于确定特定人员工作适应性标准的客观判断程序。就企业而言，人才测评技术可全面地了解人的素质，从而做到因事择人，人与职务匹配，人与组织匹配，达到扬长避短的作用。

人才测评的目的与功用

人才测评的目的，在于企业招聘、选拔、晋升、考核和培养各类人才提供科学的依据。经过测评，企业就能获知一个人才在他拥有的学历、文凭等光环背后，是否真正能适合某个职位；个人也可由此加深对自己个性以及从业潜力的了解，找到职业人生定位。

专业性人才测评在企业中具有多种的用途，主要应用在以下几个方面：

（1）企业组织诊断

对企业组织目前的管理问题，透过人才测评找出原因，并进行诊断和分析，例如企业人力资源整体状况评价、企业具有发展潜力的潜在人才的识别、企业人力资源改善及发展建议、企业文化的适应，绩效问题等。

（2）人事甄选

当企业需要从外部招聘人才时，根据职位需求，可以通过人才测评来掌握应聘者的素质，使出类拔萃者从众多求职者中脱颖而出，然后择优录用。

（3）拔擢晋升

当代管理大师彼得?杜拉克(Peter Drucker)说：“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。但是总体而言，经理们所做的提升和人员调配决策并不理想，一般说来，平均成功率不超过三分之一：在多数情况下，三分之一的决策是正确的、三分之一有一定效果、三分之一彻底失败。每个工作职位对其任职者都有一定的基本要求，当求职者现有的素质符合职位要求时，人才的能力就能得到充分的发挥，创造出高水平的绩效，否则，就可能导致低效能。”因此，人才测评可以做为这种人员调整（升迁、调职）的重要参考依据。例如在为保全企业的从业人员进行测评时，就要侧重人的心理健康因素，尽量避免因为心理因素问题导致职业犯罪倾向（监守自盗）的情况出现。

（4）培训、开发与职涯规划

通过人才测评，根据企业发展方向找到员工工作知识、工作技能的优缺点，以确定培训的内容，测评结果可做为人才开发的依据，因为人的素质具有可塑性和潜在性，所以通过人才测评分析员工的潜力后，根据企业特点寻找其最适合的发展目标加以培育成材。

（5）绩效评核

在人力资源考核的内容中，除了工作的成果产出外，还要考核的是员工在工作中的行为、态度、职能的运用等项。这些评估的内容，无法用传统的方法进行评量，但是通过人才测评，则可以全面了解员工的动机、需求、兴趣，为组织制订出一套“合身”的激励措施，从而可以有效地提高个人以及团队的工作绩效。

人才测评方法大观

人才测评主要的工作，是通过各种方法对被试者加以了解，从而为企业组织的人力资源管理决策提供参考和依据。经过长期的发展和适应不同情况的需要，形成了多种人才测评方法。下面就当前常用的几种测评方法作一介绍。

一、个人履历

在人才测评中有一句名言：“个人过去的行为表现，是预测其未来成功的最佳指针。”对个人过去经历的剖析，是十分有价值的测评手段。个人履历资料分析，是根据履历中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。使用个人履历资料，既可以用于初审个人简历，迅速排除明显不合格的人员，也可以根据与工作要求相关性的高低，事先确定履历中各项内容的权重，把申请人各项得分相加的总分，做为“取才”的参考依据。

这种方法用于人才测评的优点是较为客观，而且低成本，但也存在着一些“人工装饰”的问题，例如应征者填写履历时，总是“避重就轻”，“掩盖”对自己“不利”的事实真相。

二、纸笔测验

纸笔测验主要用于测量人的基本知识、专业知识、管理知识、推理能力以及综合分析能力、文字表达能力等素质。它是一种最古老、而又最基本的人才测评方法，至今仍是企业经常采用的选拔人才的重要方法之一。纸笔测验在测定知识面和思维分析能力方面效度较高，成本也低，可以大规模地进行施测，而且成绩评定比较客观，往往做为人员选拔录用程序中的初步筛选工具。

三、心理测验

心理测验、面试与评价中心是人才测评的三种主要方法，其中心理测验最常用也最为方便，例如：性格与兴趣通常运用心理测试的专门技术来测试。心理测验是通过观察人的具有代表性的行为，对于贯穿在人的行为活动中的心理特征，依据确定的原则进行推论和数量化分析的一种科学手段。心理测验是对胜任职务所需要的个性特点能够最好地描述并测量的工具，被广泛用于人才测评工作中。

四、面试

面试（谈）是企业应用最普遍，也是必不可少的的一种测试手段。面试是通过测试者与被试者双方面对面的观察、交谈，收集有关信息，从而了解被试者的素质状况、能力特征以及工作动机的一种人才测评的方法。面试按其形式一般分为结构化面试和非结构化面试二种。

五、情景仿真

情景仿真（工作仿真）是通过设置一种逼真的管理系统或工作场景，让被试者参与其中，按测试者提出的要求，完成一个或一系列任务。在这个过程中，测试者根据被试者的表现或通过仿真提交的报告为其打分数，以此来预测被试者在拟聘职位上的实际工作能力和水平。情景仿真测验主要适用于管理人员和某些专业人员。

六、评价中心

评价中心是通过仿真的情景，考察受试者的实际操作能力的测试方法。例如公文篮测试，可以了解管理者处理文件和日常事务的技能；无领导小组讨论法，可以了解管理者的组织和领导能力。

评价中心技术萌芽于第二次世界战争期间，是德国军事心理学家在挑选军官时所使用的测评方法；美国军事服务部也用这种方法来挑选间谍人员。在评价过程中，每个应试者都必须虚构一个故事，用于掩饰自己的真实身份，以此测验每个受测者的撒谎能力。为此，评价中心在此过程中设计巧妙的陷阱，来诱使被受测者是不是会“穿帮”而“功亏一篑”。

评价中心是一种综合性的人才测评技术，它具有较高的信度（测验结果的一致性、稳定性及可靠性）和效度（测验结果能够测量到我们所想要测量特质的程度），得出的结论可信度较高，但与其它测评方法比较，评价中心需投入很大的人力、物力，且时间较长，操作难度大，对测试者的要求也高。评价中心使用的方法，有笔试，投射测验、管理游戏、公文篮测验、角色扮演、小组讨论、即席演说、案例分析、事实判断、面谈等等。评价中心对提拔高阶的经营管理人才的遴选，是最有效的测评方法。

尺有所短，寸有所长

人才测评包括测量和评价两个部分，测量注重定量分析（量化），而评价注重定性综合（质化）。人才测评可以全面反映一个人的素质，可以为人力资源的决策、管理、培训提供辅助手段，但“尺有所短，寸有所长”，从组织和人力资源管理者角度而言，要正确应用人才测评的结果，一方面要根据测评结果开展人力资源的管理工作，另一方面也不能局限于测评结果，而应该要全面的、客观的看待个人的优缺点。在尊重测评结果的同时，结合其它观察的方法，例如档案分析、绩效评估、人事资料背景的调查等，对受测者做出多角度的综合评价和鉴定。至于受测者对于人才测评的结果，也要有正确的态度，要用一种平常心来对待测评结果。具体来说，测评结果对自己有利，或显示出自己在某方面的优势，要坦然处之，努力保持和发扬；测评结果对自己不利，或揭示了自己在某方面的不足，也要能够勇敢面对，并努力加以训练和改正，不可“自暴自弃”，自我放逐。

人才测评不是万灵丹

孟子曾说过：“尽信书不如无书”。人才测评不是万灵丹，不能指望仅仅根据一种测评结果就能做出科学的、精确的人力资源管理决策。人才测评这项工具，只能说它大大提高对人才评价的准确性，但不能使其达到百分之百的正确性，因此，在使用人才测评结果时，必须参考、搜集相关信息做为左证，才能做出最后决定并发挥其功效。

**第三篇：关于人才测评试题汇总**

1.判断求职者性格测试题，累积分数找出答案

1、你平时休闲经常去的地方

A、郊外2分 B、电影院 3分 C、公园5分 D、商场10分 E、酒吧15分 F、练歌房20分

2、你更喜欢吃那种水果?

A、草莓2分 B、苹果3分 C、西瓜 5分 D、菠萝10分 E、橘子 15分

3、天气很热，你更愿意选择什么方式解暑?

A、游泳 5分 B、喝冷饮 10分 C、开空调 15分

4、你认为容易吸引你的人是?

A、有才气的人2分 B、依赖你的人3分 C、优雅的人5分 D、善良的人10分 E、性情豪放的人15分

5、如果你可以成为一种动物，你希望自己是哪种?

A、猫2分 B、马 3分 C、大象 5分 D、猴子 10分 E、狗15分 F、狮子 20分

6、如果必须与一个你讨厌的动物或昆虫在一起生活，你能容忍哪一个?

A、蛇2分 B、猪 5分 C、老鼠 10分 D、苍蝇15分

7、你希望自己的窗口在一座30层大楼的第几层?

A、七层2分 B、一层 3分 C、二十三层5分 D、十八层 10分 E、三十层 15分

8、你喜欢看哪类电影、电视剧?

A、悬疑推理类2分 B、童话神话类 3分C、自然科学类 5分 D、伦理道德类10分 E、战争枪战类 15分

9、以下哪个是你身边必带的物品?

A、打火机 2分 B、口红 2分 C、记事本 3分 D、纸巾 5分 E、手机 10分

10、你出行时喜欢坐什么交通工具?

A、火车 2分 B、自行车 3分 C、汽车 5分 D、飞机 10分 E、步行 15分

11、你认为自己更喜欢在以下哪一个城市中生活?

A、丽江 1分 B、拉萨 3分 C、昆明 5分 D、西安 8分 E、杭州 10分 F、北京 15分

12、以下颜色你更喜欢哪种?

A、紫2分 B、黑 3分 C、蓝 5分 D、白 8分 E、黄 12分 F、红 15分

13、下列运动中挑选一个你最喜欢的(不一定擅长)?

A、瑜珈2分 B、自行车 3分 C、乒乓球 5分 D、拳击 8分 E、足球 10 F、蹦极 15分

14、你更喜欢以下哪种天气现象?

A、雪 2分 B、风 3分 C、雨 5分 D、雾 10分 E、雷电 15分

15、如果你拥有一座别墅，你认为它应当建立在哪里?

A、湖边 2分 B、草原3分 C、海边 5分 D、森林 10分 E、城中区15分

答案

40分以下：散漫，爱玩，富于幻想。聪明机灵，待人热情，爱交朋友，但对朋友没有严格的选择标准。事业心较差，更善于享受生活，意志力和耐心都较差，我行我素。有较好的异性缘，但对爱情不够坚持认真，容易妥协。没有财产观念。

40分至69分：性情温良，重友谊，性格塌实稳重，但有时也比较狡黠。事业心一般，对本职工作能认真对待，但对自己专业以外事物没有太大兴趣，喜欢有规律的工作和生活，不喜欢冒险，家庭观念强，比较善于理财。

70分至99分：好奇心强，喜欢冒险，人缘较好。事业心一般，对待工作，随遇而安，善于妥协。善于发现有趣的事情，但耐心较差，敢于冒险，但有时较胆小。渴望浪漫的爱情，但对婚姻的要求比较现实。不善理财。

100分至139分：爱幻想，思维较感性，以是否与自己投缘为标准来选择朋友。性格显得较孤傲，有时较急噪，有时优柔寡断。事业心较强，喜欢有创造性的工作，不喜欢按常规办事。性格倔强，言语犀利，不善于妥协。崇尚浪漫的爱情，但想法往往不切合实际。金钱欲望一般。

140分至179分：聪明，性格活泼，人缘好，善于交朋友，心机较深。事业心强，渴望成功。思维较理性，崇尚爱情，但当爱情与婚姻发生冲突时会选择有利于自己的婚姻。金钱欲望强烈。

180分以上：意志力强，头脑冷静，有较强的领导欲，事业心强，不达目的不罢休。外表和善，内心自傲，对有利于自己的人际关系比较看重，有时显得性格急噪，咄咄逼人，得理不饶人，不利于自己时顽强抗争，不轻易认输。思维理性，对爱情和婚姻的看法很现实，对金钱的欲望一般。

2.测试求职者的责任感如何，以答案为“是”记上一分

**第四篇：人才测评方法**

人才测评方法

履历分析

个人履历档案分析是根据履历或档案中记载的事实，了解一个人的成长历程和工作业绩，从而对其人格背景有一定的了解。使用个人履历资料，既可以用于初审个人简历，迅速排除明显不合格的人员，也可以根据与工作要求相关性的高低，事先确定履历中各项内容的权重，把申请人各项得分相加得总分，根据总分确定选择决策。

研究结果表明，履历分析对申请人今后的工作表现有一定的预测效果，个体的过去总是能从某种程度上表明他的未来。这种方法用于人员测评的优点是较为客观，而且低成本，但也存在几方面的问题，比如：履历填写的真实性问题；履历分析的预测效度随着时间的推进会越来越低；履历项目分数的设计是纯实证性的，除了统计数字外，缺乏合乎逻辑的解释原理。

纸笔考试

纸笔考试主要用于测量人的基本知识、专业知识、管理知识、相关知识以及综合分析能力、文字表达能力等素质及能力要素。它是一种最古老、而又最基本的人员测评方法，至今仍是企业组织经常采用的选拔人才的重要方法。

纸笔考试在测定知识面和思维分析能力方面效度较高，而且成本低，可以大规模地进行施测，成绩评定比较客观，往往作为人员选拔录用程序中的初期筛选工具。

心理测验

心理测量是通过观察人的具有代表性的行为，对于贯穿在人的行为活动中的心理特征，依据确定的原则进行推论和数量化分析的一种科学手段。心理测验是对胜任职务所需要的个性特点能够最好地描述并测量的工具，被广泛用于人事测评工作中。

⑴标准化测验。标准化的心理测验一般有事前确定好的测验题目和答卷、详细的答题说明、客观的计分系统、解释系统、良好的常模、以及测验的信度、效度和项目分析数据等相关的资料。通常用于人事测评的心理测验主要包括：智力测验、能力倾向测验、人格测验、其它心理素质测验，如兴趣测验、价值观测验、态度测评等。标准化的心理测验同样具有使用方便、经济、客观等特点。

⑵投射测验。投射测验主要用于对人格、动机等内容的测量，它要求被测试者对一些模棱两可或模糊不清、结构不明确的刺激做出描述或反应，通过对这些反应的分析来推断被试者的内在心理特点。它基于这样一种假设：人们对外在事物的看法实际上反映出其内在的真实状态或特征。投射技术可以使被试者不愿表现的个性特征、内在冲突和态度更容易地表达出来，因而在对人格结构、内容的深度分析上有独特的功能。但投射测验在计分和解释上相对缺乏客观标准，对测验结果的评价带有浓重的主观色彩，对主试和评分者的要求很高，一般的人事管理人员无法直接使用。

笔迹分析法

运用笔迹学知识和技术，对具体的笔迹现象进行心理学意义的测量和评估，得出有关笔迹书写者个性特征与内心世界诸方面的结论。如：\"临摹直觉感知分析法”。

迷宫游戏法

通过迷宫游戏(e-profiling)的方式搜集测评者的信息，是评估人的表现和表现能力的新方法，它以心理诊疗，医学以及神经学的最新科学研究成果为基础，有效的克服了被测者记忆考题产生的问题，从心理学、神经学的双重角度对测评者给出客观而科学的评价.迷宫游戏法有着简捷、方便、高效度、高信度、低成本、隐蔽性强、无倾向性、趣味高等优势。欧美国家，在人才的招聘和选拔过程中已广泛使用迷宫游戏法这种人才测评方法.最早推出迷宫分析法的是德国的e-profiling公司和göttingen(哥廷根）大学，因此这种方法也简称为e-profiling测评法。

面试

面试是通过测试者与被试者双方面对面的观察、交谈，收集有关信息，从而了解被试者的素质状况、能力特征以及动机的一种人事测量方法。可以说，面试是人事管理领域应用最普遍的一种测量形式，企业组织在招聘中几乎都会用到面试。面试按其形式的不同可以分为结构化面试和非结构化面试。

⑴结构化面试。所谓结构化面试就是首先根据对职位的分析，确定面试的测评要素，在每一个测评的维度上预先编制好面试题目并制定相应的评分标准，对被试者的表现进行量化分析。不同的测试者使用相同的评价尺度，对应聘同一岗位的不同被试者使用相同的题目、提问方式、计分和评价标准，以保证评价的公平合理性。

⑵非结构化面试。非结构化面试则没有固定的面谈程序，评价者提问的内容和顺序都取决于测试者的兴趣和现场被试者的回答，不同的被试者所回答的问题可能不同。

面试的特点是灵活，获得的信息丰富、完整和深入，但是同时也具有主观性强、成本高、效率低等弱点。

情景模拟

情景模拟是通过设置一种逼真的管理系统或工作场景，让被试者参与其中，按测试者提出的要求，完成一个或一系列任务，在这个过程中，测试者根据被试者的表现或通过模拟提交的报告、总结材料为其打分，以此来预测被试者在拟聘岗位上的实际工作能力和水平。情景模拟测验主要适用于管理人员和某些专业人员。常用的情景模拟测验包括：

⑴文件筐作业。将实际工作中可能会碰到的各类信件、便笺、指令等放在一个文件筐中，要求被试者在一定时间内处理这些文件，相应地作出决定、撰写回信和报告、制订计划、组织和安排工作。考察被试者的敏感性、工作独立性、组织与规划能力、合作精神、控制能力、分析能力、判断力和决策能力等。

⑵无领导小组讨论。安排一组互不相识的被试者（通常为6-8人）组成一个临时任务小组，并不指定任务负责人，请大家就给定的任务进行自由讨论，并拿出小组决策意见。测试者对每个被试者在讨论中的表现进行观察，考察其在自信心、口头表达、组织协调、洞察力、说服力、责任心、灵活性、情绪控制、处理人际关系、团队精神等方面的能力和特点。

⑶管理游戏。以游戏或共同完成某种任务的方式，考察小组内每个被试者的管理技巧、合作能力、团队精神等方面的素质。

⑷角色扮演。测试者设置一系列尖锐的人际矛盾和人际冲突，要求被试者扮演某一角色，模拟实际工作情境中的一些活动，去处理各种问题和矛盾。情景模拟测验能够获得关于被试者更加全面的信息，对将来的工作表现有更好的预测效果，但其缺点是对于被试者的观察和评价比较困难，且费时。

评价中心技术

评价中心技术在二战后迅速发展起来，它是现代人事测评的一种主要形式，被认为是一种针对高级管理人员的最有效的测评方法。

评价中心技术的特点可以概括为“二高四多。”二高：高效度、高成本。四多：使用多种测评方法（包括心理测验法）、多个测评师，多个对象同时被测评，多个测评指标。

一次完整的评价中心通常需要两三天的时间，对个人的评价是在团体中进行的。被试者组成一个小组，由一组测试人员（通常测试人员与被试者的数量为1：2）对其进行包括心理测验、面试、多项情景模拟测验在内的一系列测评，测评结果是在多个测试者系统观察的基础上，综合得到的。

严格来讲评价中心是一种程序而不是一种具体的方法；是组织选拔管理人员的一项人事评价过程，不是空间场所、地点。它由多个评价人员，针对特定的目的与标准，使用多种主客观人事评价方法，对被试者的各种能力进行评价，为组织选拔、提升、鉴别、发展和训练个人服务。评价中心的最大特点是注重情景模拟，在一次评价中心中包含多个情景模拟测验，可以说评价中心既源于情景模拟，但又不同于简单情景模拟，是多种测评方法的有机结合。

评价中心具有较高的信度和效度，得出的结论质量较高，但与其它测评方法比较，评价中心需投入很大的人力、物力，且时间较长，操作难度大，对测试者的要求很高。

**第五篇：中国银行人才测评**

中国银行总行因业务发展需要，在2024年校园招聘中计划招收约150人左右应届毕业生，招聘部门涉及财务管理部、风险管理部、授信执行部、海外机构管理部、法律与合规部、公司业务部、国际结算部、营业部、个人金融部、全球金融市场部、金融机构部、托管与投资者服务部、电子银行部、运营管理部、收付中心、账务中心、票据中心、客服中心、信息中心、管理信息中心、集中采购中心、战略发展部、稽核部、国际金融研修院、管理培训生、办公室、人力资源部、司库等28个部门，主要面向经济金融、财务会计、数学统计、法律、信息科技、英语、西班牙语、市场营销、管理、人力资源类专业的硕士研究生。总行领导希望在专业笔试、英语面试、综合面试等传统考试环节的基础上加入能力素质测评，将各环节有机结合起来，全面、综合考察应聘大学生各方面的素质。

二、项目目标

1、客观、全面考察应聘大学生个性特征和创新能力、团队合作、人际交往、分析思维等能力，了解他们的发展潜力，为最终用人决策提供准确地参考依据。

2、提高校园招聘选拔效率，降低招聘成本，快速为最终用人决策提供参考。

3、减少潜在用人风险，规避因用人不当造成的损失，做到人尽其才、人尽其用。

4、素质测评组织实施流程和测评系统使用培训。

诺姆四达的咨询顾问根据多次成功为银行类机构进行招聘选拔测评的经验，并与中行总行领导的多次沟通为本次校园招聘量身订制了中国银行校园招聘通用测评产品，主要用于考察应聘大写毕业生的沟通、合作、创新、分析思维以及个性等方面内容，涉及5大类20个评价指标。2024年1月5日诺姆四达工作人员进入总行校园招聘场地检查测评产品和计算机设备，2024年1月6日-13日，诺姆四达配合中行总行校园招聘考试为进入复试的约500名大学生进行素质测评，同时为总行人力资源部1名员工进行了素质测评组织实施流程和测评系统使用实操培训，达到了可以总行立足自身需求自行组织、维护、管理素质测评目的。

本次测试全部实现网络化实施、网络化管理，每位测试者根据系统的提示在100分钟左右即可完成全部测试，测试组织者在测试当天可以立即得到所有应聘者的成绩排名和每位应聘者关键能力素质的详细分析报告，做到了“考生还没离开考场，测评报告就已经打印完成”。测评结果为总行领导的选人、用人提供了丰富的决策依据，也再次证明了标准化在线测评产品对于提高企业招聘效率的有效性。

三、项目价值

1、标准化测评手段和程序，标准的评价指标和评分标准，避免主观判断的影响，为企业最终用人决策提供公正、客观的参考依据，简化招聘考试的繁琐工作。

2、能同时容纳众多应聘者同时测试，功能强大的数据管理终端，可以即时生成测试报告，轻松完成应聘者横向比较和对个别应聘者的特点把握，有效提升招聘效率，降低招聘成本。

3、融合诺姆四达为中国建设银行总行、浦发银行、上海银行、中国工商银行等多家银行金融机构提供招聘测评服务积累下的评分常模，确保评价结果以银行系统从业人员的素质现状为对比参照标准。

4、量身订制具有中国银行特色的测评登陆界面，将诺姆四达专业的评价技术有机嵌入招聘整体流程中，充分体现中国银行招聘考试的专业形象。

2024.11.13 中行人才测评

中行的人才测评貌似只有申请 公司金融、金融机构、网点营销方向的才需要做

其实就是人才测评，是normstar的测评试卷，规定的时间是70分钟，其实只要30分钟就可以的，在去之前还以为是笔试，很担心，因为综合神马的都不会，所以大家都不用担心~ 测评题目包括三套：第一套是选择哪一项最符合你，比如你是个学习动机很强的人，或者你是个很注重细节的人，…从中选择；其中包括几个数学题目，都是小学数学，比如从前面数和从后面数小明都是第25个，请问一共有多少人之类的

第二套是看图选择，比如看图选择一个人的表情是怎样的，悲伤的，无奈的还是怎样的 第三套是从非常符合到非常不符合中选择，凭第一感觉选就OK了，其实就是看你的性格适不适合这个岗位，人岗是否匹配。

刚刚在网上看到有这两套normstar的测评题目，跟今天上午做的可以说是一模一样，大家可以参考一下，真后悔没早点看到啊

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