# 人才测评工具是提高招聘成功的法宝

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-06-05

*第一篇：人才测评工具是提高招聘成功的法宝人才测评工具是提高招聘成功的法宝很多企业管理者在招聘的时候都会觉得，现在招聘个好员工是很难的，另外对于我们普通员工来说，想要找个靠谱点的公司，也是很难的。针对这种现象如果用了人才测评工具，那会提高很...*

**第一篇：人才测评工具是提高招聘成功的法宝**

人才测评工具是提高招聘成功的法宝

很多企业管理者在招聘的时候都会觉得，现在招聘个好员工是很难的，另外对于我们普通员工来说，想要找个靠谱点的公司，也是很难的。针对这种现象如果用了人才测评工具，那会提高很多效率的。

人才测评是一个工具，用好了能帮助企业提升选拔人才的效率和准确性，用不好却会给企业和HR部门带来不少烦恼。那如何才能用好这个工具，发挥人才测评的最大功力呢？

北森人才测评公司针对人才测评存在的问题，新推出了一种全新的解决方案。目的是使更多的企业了解人才测评、学会使用人才测评并将其应用到企业人事管理中去；另一方面推动求职者参加人才测评，了解自己，“包装自己”，把自己推荐给企业。

企业应掌握人才测评技术。现在企业招聘，一般是看学历、看简历，更多的是凭招聘者的经验、印象和直觉，这些并不能很好地了解求职者。现代企业对新人的要求，更注重他的能力和发展潜力，以及团队合作精神。而北森的人才测评工具是建立在教育测量学、心理学、行为科学、管理学、计算机技术等理论基础上，根据岗位需求及企业组织特性，对人员的知识水平、能力、个性特征等方面进行综合的测量和评价的一种科学的方法体系。在一定程度上，人才测评可以解决企业对新人的要求。

北森经过10余年的应用积累，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。

北森目前已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！

而企业掌握人才测评工具并用于招聘中，可以深入了解求职者的素质，如基本能力素质、兴趣、行为风格以及其内在的矛盾；能够发现许多其他方法难以考察的信息；企业还可以为未来的管理人才和开发人才提供依据。

个人也可以通过人才测评工具了解自己，如果附上一个人才测评结果就可以使用人单位更加了解自己，提高成功率。对个人而言，自己做测评还可以认识自己，寻找适合自己的职业和环境，并进行自我完善。

**第二篇：人才测评工具**

人才测评是现代人力资源管理的一项专门技术，它随着对人力资源的要求提高和科技的进步而迅速发展，它是借助于心理学、心理测量学、管理学、行为科学和计算机技术等学科为基础的一种综合选才的方法体系。它能对人的知识水平、智力、特殊能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面的素质进行综合测评，为现代企业进行人才选拔和安置、个人选择职业提供重要参考。在现代西方发达国家，人才测评技术已被广泛应用于个人发展和企业挑选各级工作人员，成为人力资源部门的重要选拔工具和技术手段。

所谓测评，就是要借助一定的工具，比照一定的标准给出评价。因此人才测评工具的选择和运用对于人才测评的成功实施具有重要意义。随着人力资源管理研究的深入和信息技术的发展，人才测评工具也有了很大的发展。

目前，社会上提供的人才测评工具五花八门，包括通用人才选拔系统、卡特尔16种人格因素测验、艾森克个性测验、瑞文推理测验、KENNO投射测验、TKI冲突模型测验、管理能力测验、职业倾向测验、成功商数测量等，不一而足。

人才测评工具基本上都是基于一些经典的心理学理论而发展起来的，人才测评工具起源于西方，在被引入中国的过程中也因为中国的实际情况进行了相应的常模修正，但本质上还是基于基本的心理学、心理测量学和行为科学。以下以几个比较经典的基本测评工具为例说明：“通用人才选拔测评”是根据美国心理学家高夫所编制的“加利弗尼亚心理测验表”(简称CPI)修订而成的测量工具。在国外，它被认为是一项能较为准确测试出人员发展潜力的测验；卡特尔16种人格因素测验是评估16岁以上个体人格特征的最普遍使用的工具，它适用于教育辅导、企业管理和临床诊疗等需要，以针对个性特征和能力水平对人格特征进行分析；并且可以提供对心理健康水平、自我整合水平的测量；KENNO测验属投射性操作测验，具有极好的测试隐蔽性，能够较为真实的反映被测人员的心理情况。主要通过被试对题目内容的分析和理解，按照自己的行为风格和意愿进行操作。用来考察被试的动机、行为风格、反应方式等方面；标准瑞文推理测验则是广泛使用的非文字性能力测验。通过非言语抽象图形的推理任务，测查个体的心智能力和发展水平、观察能力和清晰的形象思维推理能力。可以用于个别和团体测试。现在国际国内通用的大部分人才测评工具基本都是在这些基础上发展起来的，通过单一或者组合运用来获得需要的测量结果。

这些测验主要测量三个方面的内容：一是个人能力，包括知识面、智力、管理能力、专业技能等；二是个人的个性品质，如情绪的稳定性、决策的果断性、独立性、活泼性、责任心等；三是个人的职业兴趣与职业适应性，即个人适合于做何种工作。

另外，从用途上分，可以分为单一测量某种特性的或者综合性的测评工具；也可以分为供自我发展测评用的或者供企业选拔人才时使用的工具；从媒介分，还可以分为通过纸笔和面谈方式进行的或者是通过电脑软件进行的等等。

一般来讲，人才测评工具由测量手段本身，模版数据库和测试目的构成，依照不同的测试目的，使用相应的测试手段得出结果，并与相应的模版数据库比较来进行判断。

在运用中，人才测评工具也和其他的测量工具一样，特别需要注意效度和信度的关系，其中，信度指的是测量的可靠性或一致性，即必须具有可靠性，可靠性是指一个人在一段时

间前后进行的两次测验结果之间的差异必须在一定的范围之内，超过一定限度测验的可靠性就很差，效度指的是测量的有效性或正确性，测验的有效性是指测验测量到了它所想要测量的东西，如果测验结果不是所想要测的东西那么测验是无效的。另外在选择测评工具时还必须注意测量的可操作性和经济性，一方面是测量的复杂程度不能过高，时间不能太长，必须具有可操作性，另外一方面也必须具有经济性，因为之所以要利用人才测评工具来进行测评就是为了避免“试用”不合适的人员带来的损失。

在人才测评工具的实际运用中，往往需要结合具体情况进行分析。对于一些常模性的工具或软件，在运用时必须进行适当的调整和修正。

人才测评工作特别强调测验的标准化即测验的条件、内容、指导语、程序等均是一致的，保证不同的测验对象在相同的机会均等的条件下接受测验，基本保证测验的公平；人才测评工作要求评价的客观性，即对测验结果的评分应不受评价者主观意志的影响，不带任何偏见从事评价工作；对测评结果的解释必须参照常模来评估，常模是按照标准的程序在与被测者情况相似的人群中抽样进行测验的基础上获得的，没有常模做参照，个人的测验分数就失去意义；

另外，在使用人才测评工具时常见的有两种情况，一种是标准化的，如同使用标准版软件一样，特点是简单、标准、价格便宜，但是相对信度较低；另外一种则是使用个性化定制的测评服务，特点是复杂、需要专门人士或机构指导，价格较贵，但信度很高，在企业选择高管人员或关键人员时往往采用这种方式，需要借助专门机构提供全方位的测评服务，如北大纵横管理咨询公司等管理咨询就提供专门的人才测评服务，往往以项目的形式出现，需要根据企业的具体要求、企业文化等设计出不同的组合型测试工具，进行专门的测试和分析，得出比较准确的结论，并且能够根据被试的测量结果，提供个性化的个人发展指导。

**第三篇：人才测评工具的作用**

总结了一下提供分享

一、鉴定功能 鉴定功能是人才测评的最直接的功能，鉴定是指对人的心理素质、能力素质、道德品质和工作绩效等作出鉴别和评定。由于人才测评综合采用了多种科学方法和技术，它能依据人才测评的目的和要求对被测试者进行更为客观和准确的鉴定，并将鉴定的结构以定量或定性的方式表示出来。人才测评的鉴定功能的实现有赖于人才测评工具的科学性和人才测评实施过程的规范性以及鉴定标准的适当性，这三者是实现人才测评的鉴定功能的必要条件。

二、预测功能 人才测评主要是为受测者在实际工作岗位和业绩上所能达到的程度的预测提供丰富而客观准确的有关个体（或群体）当前发展水平的信息。心理学是人才测评的重要理论基础，而有关人的发展规律是心理学研究的重要领域，在进行人才测评的工具——量表设计时就已经考虑到人的发展规律了，更为重要的是用于人才测评的量表在编制过程中，非常注重对其效度的研究，即探索人才测评的结果与某一段时间后的工作行为（或实绩）之间的关系。在中国目前的人才测评中，因内容全面、系统，方法科学，提供的有关测评对象当前发展水平的信息丰富、客观，故其预测的准确性在现实上是有很大的可行性的。

三、诊断功能 当个人或组织发展到一定阶段后，就会出现发展缓慢或停滞不前，甚至出现退后的现象。这时候，人才测评的诊断功能就是指采用一定的人才测评技术和方法对被测评者相应要素进行客观评价。使组织和个人能够进行反省和自我检查，找出存在的问题、缺陷和不足，以便采取针对性的措施加以改善，如优化组织结构、改善思维方式、更新知识和观念等等，使组织和个人清除前进中的障碍，实现可持续发展。

四、导向功能 所有人才测评都是有目的的，无论是从主测者还是受测者，都不是为测评而测评，而是要根据测评结果作出决策，如是否录用、是否晋升、是否给予奖励等等。也即人才测评的结果总是与人们的某种利益或个人的成长发展相关，因此，好的人才测评的结果总是人们所希望的，为了获得优良的结果，被测评者往往要针对测评的内容、标准，进行各种学习、训练，吸收了新的知识，提高了能力和技能，增强了自身的素质和修养。人才测评的导向功能体现在测评的内容和评价标准反映了社会对人才的需求标准，如果被测评者均以测评的内容和标准为导航，自觉地用他们所认可的测评要素以及其标准来调整自己的行为，强化自己的基础和实际技能，则社会人才寻求和供给的差距就会大大缩小。正是从这个意义上看，人才测评具有导向功能。

五、激励功能 激励功能是指人才测评能够激励人们进取向上的愿望与动机，使人们自觉自愿地努力学习和工作，从而不断地提高每一个人的素质和工作能力。每个人都有自尊和进取的需要，希望自己在人才测评中取得好成绩、好结果。这就迫使人们发奋努力、不断进取。从行为修正激励理论观点看，获得肯定性评价的行为将会趋于高频率出现，而获得否定性评价的行为将会趋于低频率出现。因此，人才测评是促使个体素质的培养与修养行为向着社会所要的方向发展的强化手段

恒邦咨询网站欢迎您的访问 百度恒邦英达即可进入

**第四篇：自信是成功的法宝**

自信是成功的法宝

蔡倬伟

女歌手蔡娜第一次登台演出，内心十分紧张。想到自己马上就要上场，面对上千名观众，她的手心都在冒汗：“要是在舞台上一紧张，忘了歌词怎么办？要是观众不喜欢，不热情怎么办？”越想，她的心跳得越快，甚至产生了打退堂鼓的念头。

就在这时，一位前辈笑着走过来，随手将一个纸卷塞到蔡娜的手里，轻声说道：“这里面写着你要唱的歌词，如果你在台上忘了词，就打开来看。”蔡娜握着这张纸条，像握着一根救命的稻草，匆匆上了台。也许有那个纸卷握在手心，她的心里踏实了许多。蔡娜在台上发挥得相当好，完全没有失常，观众的反响也很热烈。

演出结束后，蔡娜高兴地走下舞台，向那位前辈致谢。前辈却笑着说：“是你自己战胜了自己，找回了自信。其实，我给你的，是一张白纸，上面根本没有写什么歌词！”蔡娜展开手心里的纸卷，果然上面什么也没写。她感到惊讶，自己凭着握住一张白纸，竟顺利地度过了难关，获得了演出的成功。

“你握住的这张白纸，并不是一张白纸，而是你的自信啊！”前辈说。

蔡娜的故事告诉我们：有坚强的自信，往往能使我们顺利走向成功。

然而，在这世界上，却有许多人，他们以为别人所有的种种幸福是不属于他们的，以为他们是无法得到的，以为他们是不能与那些鸿运高照的人相提并论的。他们不明白，这样地缺乏自信，是会大大削弱自己的生命力的。如：韩信，失于不自信,死于不自信；尼克松竞选连任，本来可以稳操胜券，却因缺乏自信而导致惨败。

培根曾经说过一句话：“人生最重要的才能，第一是无所畏惧，第二是无所畏惧，第三还是无所畏惧。”因为自信，关云长单刀赴会；因为自信，毛遂脱颖而出；因为自信，布鲁诺视死如归；因为自信，比尔盖茨弃学从商。

毕淑敏说：“我不美丽，但我拥有自信。”即使你现在还是个“丑小鸭”，但在心灵深处，对自己的未来发展，要形成一个稳定、恒久的远景目标和规划。牢牢地把握这一目标，切不可让它消失。你要在精神中寻求，使这一目标更加明晰。决不要把自己想像为一个失败者，决不要怀疑你的目标的实现。那是最危险的思想。因为你的精神一直在为你的目标的实现而努力。所以，不管当下的情况是如何的糟糕，你都只能设想“会变成白天鹅”。世界上最受欢迎的人从来不是那种不停地往后看着昨天的脚印悲伤、失效、惨痛和挫折的人，而是那种怀着信心、希望、勇气和愉快的求知欲而放眼未来的人。

疯狂英语创始人李阳中学时学习状况很不理想，他几度因失去学习的信心而萌生退学的念头，对于长大后从事的工作，他的愿望是：“要做不需要和人打交道的行业。”大学二年级的时候，就有13门功课不及格，多次需要补考才能继续上学，他自己内心觉得丢人极了。为了改变这一糟糕的状况，李阳天天跑到校园空旷处去大声喊英语，四个多月后，他发现自己可以复述10多本英文原版书，背熟了大量四级考题，听说能力脱胎换骨！

其实无论是在生活上，在家庭中，还是在班级里，我们都像在进行一场漫长的体育比赛。但是要记住，其实没有一个人是落在后面的。谁都可以有长项可以利用，相信自己，才会成功。

**第五篇：毅力是成功的法宝**

毅力是成功的法宝

——读《钢铁是怎样炼成的》有感

肇庆市地质中学七（10）班梁富宜

一只小鸟成功地飞越太平洋，靠的竟是一根树枝，这是多么令人惊叹不已啊！我们在赞叹它的智慧之余，又不能不为它的毅力所叹服。那么，人要想成功，应该靠什么呢？我想应该是毅力吧！

奥斯特洛斯基的《钢铁是怎样炼成的》的主人公保尔正是有惊人的毅力，有钢铁一般的意志，而这本小说叙述了保尔·柯察金从十二岁开始，在几十年的学习和斗争中成为了一个坚定的无产阶级革命战士的辉煌故事。保尔凭着坚强的意志和顽强的毅力，战胜了艰难险阻，把自己铸成了一块“钢”，成为了一位坚硬无比的“钢铁巨人”。

读完了保尔的故事，我更加深刻明白到毅力是成功的法宝，无数的事例就见证了这个观点：

有一位7岁的小女孩，叫李菲，她是一个漂亮乖巧的好孩子。可是在一次去医院的路途中，不幸被一辆高速行驶的公交车撞到，结果高位截瘫，成为了永久的残疾人。这对于一个对未来充满憧憬的小女孩来说，犹如晴天霹雳。李菲在父母的帮助下，家人无私的爱，使她走出了阴影，坚定了生活的信念。

高位截瘫的李菲为了不让肌肉血管萎缩、神经坏死，于是靠着坚强的毅力，开始了艰难的康复训练，一个简单的从床上坐起来的动作，最初让她浑身疼痛到几乎虚脱，但她擦干苦涩的汗水，咬紧牙关，一遍又一遍地重复着这个动作，顽强地进行训练。

“我要上学！我要上学！”这个信念一直缠绕着李菲，于是她凭着顽强的毅力自

学完成了小学阶段的全部课程。在2024年，她终于可以去学校上初一了，开始了学习的生涯。竭尽全力用上肢的力量将全身撑起，拖曳着没有知觉的双腿在轮椅上向前挪动，在台灯下端起课本努力学习。每天，她就是以这样的方式，在漫长的时光隧道里承受着常人难以忍受的痛苦。

终于，功夫不负有心人，在第一次参加高考中，考出了总分518分的优异成绩，19岁的李菲成为了许昌学院的大学生。

看完了这个故事，相信大家跟我一样都是心潮起伏，我想正是毅力这种力量推动人们前进，取得成功。

就好像在北伐中原名垂千古的祖逖，靠着就是每日闻鸡起舞坚持不懈的毅力而成功；王羲之常年笔走龙蛇墨染池水的工夫，挥毫盖世被尊为书圣；还有19个月的海伦·凯特因发高烧导致成了永久的盲聋人，这对她是个沉重的打击，可是她以惊人的注意力和记忆力，具有达不到目的誓不罢休的毅力，成为了美国20世纪著名的盲聋女作家和演讲家。

像主人公保尔、李菲和海伦 ·凯特等残疾人，在他们的身上充分显示出毅力的强大。身体残疾又怎样？病魔缠身又怎样？在坚强的毅力面前，它们只有俯首称臣的份呢!是毅力让残疾的躯体绽放光芒。

无数的事例证明了：只要有一颗坚强的意志，永不放弃的毅力，就像悬崖上的一颗青松，顶天立地傲视苍穹，八千里风暴吹不倒。荀子曾曰：“锲而舍之，朽木不折；锲而不舍，金石可镂。”狄更斯也曾说：“顽强的毅力可以征服世界上任何一座高峰。”毅力，是千里大堤一沙一石的凝聚，一点点地累积，才有前不见头后不见尾的壮丽；毅力，是春蚕吐丝一缕一缕的环绕，一丝丝地坚持，才有破茧

而出重见光明的辉煌； 毅力，是远航的船的帆，有了帆，船才可以到达成功的彼岸。用毅力去面对人生挫折，用毅力去承载人生四季，用毅力去成就人生辉煌！人生不能没有毅力，因为毅力是成功的法宝啊！

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