

甄选评价（参考操作实务）甄选维度操作要点

操作	简历审查	笔试测验	面试	小组讨论	
步骤	1、先浏览硬条件：性别、年龄等； 2、再看工作、教育经历； 3、再看家庭等信息； 4、后看其他； 5、登记疑点、不完整信息。		1、介绍基本情况（考官、流程等）； 2、解答应聘者疑问； 3、面谈，考官观察记录； 4、商议考评结果。	1、随机分组，每组 5-7 人，围圈而坐； 2、发放材料，宣布规则和程序； 3、自由讨论，外围测试官观察记录； 4、应聘人员草写总结。 5、得出测评成绩。	
甄选 维度 操作 要点	态度	1、信息填写是否完整、详尽； 2、书写是否工整； 3、前单位是否管理严格、规范； 4、自我评价是否中肯。	1、卷面是否工整； 2、心理测验；性格测验、能力测验、职业倾向测验。	3、问题： 2) 您印象最深的一次挫折是哪一次，您是如何克服的。 3) 描述一下您对上司所布置您感到不满任务的完成思想和过程，请举例说明。 4) 您最近看的一本书是什么书？您有什么感受？ 4、观察：衣着是否整齐；精神面貌是否突出；是否礼貌；是否能保持良好的目光接触；是否保持微笑；是否身体前倾；身体笔直。	1、发言是否主动、自信、次数是否适宜； 2、是否尊重他人，与他人有效合作，当别人与其观点不符时，怎样处理。 3、当别人的观点明显不合逻辑，表达不清时显露出什么样的表情； 4、是否尝试消除紧张、低落的气氛； 5、自己的观点被人否定时，是怎样处理的，是否虚心接受； 6、言语表达是否彬彬有礼。
	忠诚度	1、更换工作单位是否频繁； 2、离职原因是否合理； 3、薪酬变动是否随单位一起提升，而职位没有变化。	—	1、问题：您所工作的企业中，您最喜欢哪一家？为什么？ 2、问题：您为何要离开这家公司？（针对回答的问题继续问）您是否和直接上级沟通过这个问题？ 3、问题：您在选择我们公司时，最看重的是什么？（如回答不是薪酬再问）为什么不是薪酬？您的薪酬预期是多少？	1、多组进行时，是否关注本组的讨论进度，有集体荣誉感； 2、是否努力促成本组意见达成一致； 3、本组出现纷争时，是否勇于接受挑战，平息纷争。

	能力	<ol style="list-style-type: none"> 1、 就职单位是否行业领先； 2、 工作经验是否丰富； 3、 是否在原岗位上有突出业绩； 4、 求学经历以及学历程度； 5、 最高职业资格等级； 6、 工作期间的学习、考证情况； 7、 文字表达是否流畅； 8、 简历的逻辑关系是否清晰、错落有致、适岗特点突出。 	<p>知识广度/深度测验</p> <p>逻辑推理能力测验</p> <p>理解能力测验</p> <p>信息发掘与处理能力测验</p> <p>总结分析能力测验</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、 简要描述您的工作经历！ (考察语言表达能力，注意语言的逻辑性、语速调整情况、语言波幅等) 2、 问题：你在***公司创造过什么样的业绩？怎样创造的？有哪些困难？怎么样克服的？ 3、 谈谈目前想去学习或弥补的知识； 4、 专业问题由专业部门测试人员自由提问。 	<ol style="list-style-type: none"> 1、 是否善于表达自己的观点； 2、 是否善于提出新观点和不同的见解； 3、 是否能从不同角度分析问题并提出解决方案； 4、 是否善于解决纷争，有效说服，推动本组意见达成一致； 5、 是否发言有质量，取得其他成员的认同。 6、 是否有效说服其他成员接受自己的观点，影响他人改变。
--	----	---	---	--	--