

人才测评技术与应用培训

讲师：陈琦

【课程目的】

企业急需一套便携式人才诊断 CT，从而为系统地管理人力资源工作服务。而系统全面的人才测评的知识技能运用就越来越多的被企业认可。

【课程目标】

了解人才测评的原理、类型和各种方法
明晰人格的气质评定与性格测评的原理
掌握人才测评中的九型人格及 disc 测评的实施应用技能

【课程形式】

分组讨论、案例分析、模拟演练等

【课程对象】

企业中高层管理人员、企业人力资源管理者、企业招聘管理者、企业用人部门经理

【课程时间】

1.5 天，12 小时

【课程大纲】

开场：从一份企业内部人员测评报告谈起

点评：“刮目相看”

一、人才测评的“面面观”

1、现代人才测评的定义

- 1) 现实人力资源
- 2) 潜在人力资源

简述：人才测评在我国的发展史

点评：深度了解“冰山模型”

2、人才测评的原理

1) 理论原理——人职匹配

- 人职匹配在组织环境中的作用

2) 方法原理——信效度

- 影响信度的因素
- 影响效度的因素

讨论：常用效标的范围

3) 分类原理——内在

- 气质评定——四大气质
- 性格测评——多种性格

3、人才测评的分类

1) 按测评标准分

- 无目标测评
- 常模测评
- 效标测评

2) 按测评主体分

- 自我测评
- 个体测评
- 群体测评
- 周边测评

3) 按测评目的分

- 选拔性测评
- 诊断性测评
- 配置性测评
- 鉴定性测评
- 开发性测评

案例：人才测评分类案例解析

4、人才测评的作用

1) 区分与甄别

2) 导向与激励

5、 人才测评的方法

1) 心理测量

- 自陈式测验：智力测评、能力测评、人格测评
- 投射式测验：笔记测验、罗夏墨迹测验

2) 评价中心

- 无领导小组、文件筐、角色扮演

3) 综合建模

- 胜任力模型、平衡计分卡

互动体验：相关人才测评的方法体验

问题：究竟哪些方法好用？

核心点：能力素质的界定

点评：人才独特能力价值主张矩阵

二、 人才测评的实践应用

1、 人才获取

1) 外部招聘

- 笔试、面试、评价中心

角色模拟：行为性面试

点评：设计面试题库

2) 内部推荐

- 面试、评价中心

互动：九型人格测评

2、 人才反馈

1) 人力资源摸底（普查）

- 摸底（普查）模型解析

2) 人员岗位异动调整

- 经典激励理论解析——双因素、期望、马斯洛需求

3) 人员培训的前测与后测

- 前测准备
- 实施测评
- 数据收集
- 数据分析
- 结果反馈

互动：disc 测评

案例：某企业的人员培训前测与后测的对比