



管理潜质测评（四大维度 13 个子维度）

### 【量表概要】

本量表是北京西三角人事技术研究所基于 30 余年人才测评实践研发的管理潜能标准化评估工具，从领导倾向、决策执行、管理个性、思维能力四大维度、13 项子维度全面测量应试者的管理潜力，精准识别适合培养为管理者的高潜人才，为管培生选拔、干部储备、内部晋升提供科学量化依据。

### 【理论背景】

量表以胜任力理论为核心框架，在西三角 1996 年《领导潜力测评量表》基础上，历经数十万样本迭代优化而成。我们将管理潜质系统拆解为：愿不愿管（领导倾向）、会不会决（决策执行）、适不适合（管理个性）、聪不聪明（思维能力），完整覆盖“认识世界—带领团队—科学决策—落地执行”的全管理过程，符合企业对管理者潜质的真实选拔逻辑。

### 【量表功能】

1. 潜质识别：精准判断应试者是否具备管理者核心潜力。
2. 选拔筛选：用于管培生、储备干部、后备管理者的快速初选与劣汰。
3. 优势诊断：清晰呈现管理潜力强弱项，为面试与培养提供方向。
4. 晋升参考：为内部提拔、岗位调配提供客观数据支撑。
5. 培养规划：依据短板维度设计针对性培训与轮岗方案。

### 【量表构成】

共 80 题，测评时长 30 分钟，含测谎题，结果分五级等级评定。

一、领导倾向因子（4 项）：管理意愿、管理经历、指挥他人、影响他人

- 二、决策执行因子（3项）：集思广益、果断抉择、高效执行
- 三、管理个性因子（3项）：独立性、自律性、包容性
- 四、思维能力因子（3项）：问题解决能力、概念性思维、分析性思维

### 【使用场景】

- 校园招聘管培生/储备干部选拔测评
- 企业内部后备管理人才盘点与筛选
- 基层员工晋升管理者前的潜力评估
- 领导力发展项目入项资格筛查

### 【适用范围】

- 适用于应届生、基层员工、储备骨干等管理潜力人群
- 适用于各类企业管培生项目、干部储备、梯队建设场景
- 可单独用于人才盘点，录用决策需搭配面试/专业测评使用
- 尤其适合重视长期管理人才培养的组织使用

### 【产品优势】

- 1.体系完整：四大维度 13 子维度，覆盖管理潜质全要素。
- 2.实践验证：30 余年迭代、数十万样本验证，结果稳定可靠。
- 3.精准高效：含测谎题，30 分钟完成，自动生成专业报告。
- 4.落地性强：维度与面试问题直接挂钩，HR 易用好用。
- 5.动态评估：支持 6-12 个月复测，跟踪潜力发展变化。
- 6.本土适配：贴合国内企业管理文化与选拔标准。

### 【使用注意】

- 1.测评结果仅为管理潜力参考，不单独作为最终录用/晋升依据。
- 2.测评重在劣汰：低分维度可信度高，高分需面试核实。
- 3.结果受作答诚实度影响，应结合实际行为表现综合判断。
- 4.有效期 6-12 个月，岗位或经历重大变化建议复测。
- 5.报告仅供人事/管理层使用，需严格保密。

### 【题目举例】

- 1.团队项目进度滞后且意见不统一，你会优先怎么做？
  - A.先听取大家意见，统一方向后明确分工推进
  - B.直接按自己的方案安排任务，快速执行
  - C.等待领导指示，不主动牵头
  - D.安抚情绪，不做决策
  
- 2.面对一项从未做过的新管理任务，你通常会？
  - A.独立分析拆解，主动尝试推进
  - B.先请教经验，再按指导完成
  - C.尽量回避，担心做不好
  - D.等他人牵头后配合执行

【版权所有】北京西三角人事技术研究所（黔作登字-2024-A-01368041）

北京西三角人事技术研究所 | 自主知识产权产品

联系电话：010-62530385 | 微信：xsjhr51652991

官方网站：北京西三角人才测评网 (<http://www.21hr.net> <http://xsjhr.cn>)

| 官方公众号：人事考试与干部晋升 (xsjhr009)

【提示】1、本测评量表仅针对有营业执照的企业使用。2、新客户体验价，地板价。3、有采购意向请加客服微信。

## 西三角人才测评

