

# 企业社招素质测评解决方案



北京西三角人事技术研究所研制

企业社会招聘与校园招聘存在显著差异，社招候选人具备工作经验、职业定型、能力固化、求职动机多元等特征，招聘核心重点从“潜力培养”转向“即插即用、人岗匹配、稳定性强、适配岗位”。为适配企业不同招聘规模、岗位类型、招聘预算、筛选精度需求，现搭建三套差异化社招素质测评解决方案，分别为简便型、推荐型、专项侧重型，覆盖绝大多数企业社招场景，助力企业高效、精准筛选社会求职人才。

## 一、简便型社招测评方案（极速初筛、低成本、大批量适用）

**【适用场景】**适用于企业大批量基础岗位社招、通用职能岗补招、临时岗位招聘、招聘预算有限、招聘周期短、需要快速淘汰不合格候选人的场景，主打高效劣汰、降低基础筛选工作量。适配岗位：行政、文员、客服、基础运营、普通销售、后勤支持等通用基础岗位。

**【使用工具】**测评量表组合（单量表极简组合）

### 社招员工通用胜任力十维度测评量表（社招通用适配版）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
------	------	----	------	------

20 分钟	71 题	10	情景判断为主	渝作登字-2025-A-00609371
-------	------	----	--------	----------------------

【核心考察维度】重点测评候选人通用职业素养，包含积极主动、认真负责、严谨细致、高效执行、团队合作、沟通能力、抗压能力、坚韧性、适应转变、学习能力十大核心维度，聚焦职场基础职业素养与工作适配性。（详见本频道测评量表介绍）

【方案优势】测评题量少、作答速度快、零学习成本、费用低廉，适配大批量候选人快速筛查，可快速淘汰责任心差、执行力弱、抗压能力不足、职场素养缺失的低适配人员，大幅减少 HR 基础面试工作量。

【使用规则】以量表总分及中等以上等级为基础合格线，仅做初筛劣汰，合格人员直接进入面试环节，无需叠加其他测评，适配快速补招需求。

## 二、推荐型社招测评方案（均衡全面、高性价比、全岗位通用）

本方案为企业社招最优通用方案，兼顾职业素养、思维能力、岗位适配度，适配绝大多数中端岗位社招，是企业常态化社招的首选方案。

### 1、适用场景

适用于企业常态化社会招聘、中端职能岗、技术岗、运营岗、市场岗、资深专员岗等核心常规岗位招聘，兼顾筛选精度与招聘效率，适配企业长期人才储备需求。

### 2、【使用工具】测评量表组合（三量表黄金组合）

#### (1) 社招员工通用胜任力 12 维度测评量表（社招升级版）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
35 分钟	86 题	13	情景判断为主	渝作登字-2025-A-00609371

【备注】测评量表详细介绍参见本栏目

#### (2) 霍兰德职业兴趣测评量表

测评时长	题目数量	维度	题目形式	备注
10 分钟	60 题	6	陈述式	

【备注】测评量表详细介绍参见“招聘测评”——校园招聘

#### (3) 逻辑思维能力测评（分为综合类与技术类）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
20 分钟	20 题	4	逻辑判断	

【备注】逻辑思维能力测评（综合类）详细介绍见“招聘选拔”频道——管培生招聘栏目。

逻辑思维能力测评（技术类）详细介绍见本栏目。

### 3、核心考察内容

**胜任力层面：**全覆盖职场通用素养，同时新增了对分析性思维、概念性思维两大认知维度，考察候选人逻辑推理、问题拆解、主旨概括、复杂问题处理能力，适配社招人员即岗工作需求。

**适配度层面：**通过霍兰德职业兴趣，判断候选人职业倾向与招聘岗位的匹配度，规避“能力达标但职业意愿不符、入职短期离职”的问题。

**潜力层面：**综合思维能力与学习能力，判断候选人职场成长性、岗位适配上限。

### 4、方案优势

全方位覆盖“素养+思维+适配度”三大核心招聘指标，解决社招常见的人岗错配、稳定性差、能力虚高、成长不足等痛点，性价比最高、通用性最强，可作为企业标准化社招测评固定方案。

### 5、使用规则

以 12 维度胜任力总分合格为基础门槛，逻辑思维能力在中等以上、职业兴趣与岗位适配优先录用，针对短板维度在面试中重点核实考察。

## 三、专项侧重型社招测评方案（精准定向、中高端岗位、特殊岗位适用）

针对管理岗、高潜骨干、技术核心岗等中高端社招岗位，聚焦岗位核心能力与特质，定制差异化测评组合，精准筛选高适配、高潜力、高稳定性人才，分为三大专项侧重方案。

### （一）管理/储备干部侧重方案（管理层社招专属）

#### 1、适用岗位

部门主管、班组长、中层储备干部、新晋管理者、项目负责人等社招管理类岗位。

#### 2、测评组合

（1）基层管理胜任力 13 维度测评

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
30 分钟	70 题	13	情景判断为主	黔作登字-2024-A-01328435

【备注】测评量表详细介绍见“领导力测评”频道。

（2）逻辑思维能力测评（综合类）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
20 分钟	20 题	4	逻辑判断	

【备注】逻辑思维能力测评（综合类）详细介绍见“招聘选拔”频道——管培生招聘栏目。

### 3、核心侧重

重点考察候选人领导倾向、决策执行能力、管理个性、思维能力四大管理核心潜质，评估候选人带团队、做决策、抓执行、抗压力、包容协作的管理适配性，判断其是否具备在岗管理、团队统筹、问题攻坚的综合能力。

## （二）技术/研发/数据岗侧重方案（技术岗社招专属）

### 1、适用岗位

技术研发、数据分析、程序开发、工程技术、质检运维等技术型岗位。

### 2、测评组合

#### （1）社招员工通用胜任力 12 维度测评量表（社招升级版）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
35 分钟	86 题	13	情景判断为主	渝作登字-2025-A-00609371

【备注】测评量表详细介绍参见本栏目

#### （2）逻辑思维能力测评（技术类）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
20 分钟	20 题	4	逻辑判断	

【备注】逻辑思维能力测评（综合类）详细介绍见“招聘选拔”频道——管培生招聘栏目。

#### （3）任职风险因素测评

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
20 分钟	120 题	12	逻辑判断	渝作登字-2025-A-00605688

【备注】测评量表详细介绍参见“用工风险”频道。

### 3、核心侧重

弱化沟通、团队外向型特质，重点强化分析性思维、概念性思维、严谨细致、学习能力、问题解决能力考察，筛选逻辑严密、细心严谨、善于钻研、持续学习的技术型人才。在此同时也考察其“任职风险因素”，提升用工的安全性。

### (三) 销售/市场/商务岗侧重方案（业务岗社招专属）

#### 1、适用岗位

销售、商务拓展、市场推广、渠道运营、客户经理等业绩导向型岗位。

#### 2、测评组合

##### (1) 社招员工通用胜任力 12 维度测评量表（社招升级版）

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
35 分钟	86 题	13	情景判断为主	渝作登字-2025-A-00609371

【备注】测评量表详细介绍参见本栏目

##### (2) 商业逻辑推理能力测评

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
20 分钟	20 题	42	逻辑判断	

【备注】测评量表详细介绍参见“岗位匹配”——企业市场与销售类栏目

##### (3) 商业潜质测评量表

测评时长	题目数量	维度	题目形式	版权证号
30 分钟	105 题	19		渝作登字-2025-A-00611700

【备注】测评量表详细介绍参见“岗位匹配”——企业市场与销售类栏目

#### 3、核心侧重

重点考察积极主动、抗压能力、高效执行、沟通能力、适应转变五大维度，优先筛选霍兰德企业型、社会型倾向候选人，规避被动佛系、抗压差、意愿薄弱的求职人员，保障岗位业绩产出稳定性。在此基础上用《商业潜质测评》考察其的市场意识与市场感觉。

### 四、通用使用原则（全方案适用）

- 1、其他更多结合招聘岗位的测评组合，请参见“岗位匹配”频道。
- 2、对所有应聘者可以使用的通用性测评量表，如心理健康测评、价值观测评、内在动机（动力）测评等请参见“招聘测评”频道——通用性测评工具栏目。
- 3、所有测评方案仅作为社招人才筛选的**辅助参考工具**，不可单独作为最终录用决策依据，需结合简历、面试、工作经验综合判断。
- 4、简便型适用于劣汰筛选，推荐型与侧重型兼顾劣汰与择优，可有效提升中高端人才筛选精准度。
- 5、企业可根据自身用人标准，自定义各维度合格分数线与权重，适配不同岗位的差异化需求。

6、测评结果有效期为 6-12 个月，候选人工作状态、岗位诉求发生重大变化时，可重新测评。

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

