



【量表概要】

社招员工通用胜任力十维度测评是北京西三角人事技术研究所专为企业社会招聘研发的标准化素质测评工具，聚焦职场人通用核心职业素养，摒弃冗长的认知测试环节，实现快速、简便、精准的人才筛查。量表基于胜任力冰山模型搭建，将员工职业素养划分为心理资本、职业素质、执行落实三大核心层级，共十个测评维度，可客观量化社招候选人的职场动机、职业素养与工作行为表现，有效帮助企业快速甄别适配人才、淘汰低素质人员，为社招录用决策、人岗匹配、人才筛选提供科学、客观的数据参考依据。

【理论背景】

本量表依托国内 500 强企业高频使用的员工通用胜任力标准研发，结合经典的胜任力冰山模型，将企业最看重的 11 项通用胜任力进行分层拆解优化。整体划分为四大核心层次：心理资本（动机层）、职业素质（素质层）、执行落实（行为层）、认知能力（知识层）。为适配社招大批量、高效率的招聘需求，将耗时较长的认知能力测试独立拆分，保留适配快速测评的十大核心素养维度，形成适配社会招聘的专属测评体系。量表历经五年独立研制，依托数十万有效测评样本迭代优化，信效度符合专业心理测量学标准，各分量表信度系数稳定在 0.76-0.87，总量表信度系数达 0.92，具备极强的行业适用性与科学性。

【量表功能】

1. **快速初筛劣汰**：适配社招大批量候选人筛选场景，高效淘汰责任心缺失、抗压能力弱、执行力差、适应力不足的低适配人员，大幅降低企业招聘时间与人力成本。
2. **综合素质画像**：从心理资本、职业素质、执行落实三大维度，全方位量化候选人职场素养，清晰呈现个人能力优势与短板，精准区分人才层级。
3. **面试精准赋能**：对应各测评维度配套面试考察要点与参考提问，帮助面试官针对性核实候选人真实素养，规避面试主观判断偏差。
4. **辅助人事决策**：支持总分排序、重点维度加权排序，企业可自定义合格分数线，为候选人晋级、录用、定岗提供客观数据支撑。
5. **人才盘点参考**：可用于在职员工核心能力盘点，为员工培训、能力开发、职业生涯规划、内部岗位调配提供依据。

【量表构成】

本量表共设置三大层级、十个核心测评维度，剔除独立拆分的认知能力维度，聚焦社招必备通用职业素养，同时内置 SDR 社会期许性反应检测，可甄别作答真实性，测评结果分为优秀、良好、中等、较差、差五个标准等级。

1. **心理资本（动机层·3 维度）**：积极主动、坚韧性、抗压能力，衡量候选人职场内在动力、心态稳定性与逆境承受能力。
2. **职业素质（素质层·4 维度）**：适应转变、认真负责、严谨细致、学习能力，衡量候选人基础职业素养、环境适配力、工作态度与成长潜力。
3. **执行落实（行为层·3 维度）**：有效沟通、团队合作、高效执行，衡量候选人职场实操能力、协作能力与工作落地能力。

【使用场景】

1. 企业社会招聘大批量候选人初选筛查，快速完成人才劣汰；
2. 社招面试前素质摸底，为面试官提供针对性考察方向；
3. 基层员工、职能岗、通用业务岗的入职适配度评估；
4. 企业内部在职员工核心能力盘点、培训规划、岗位调配；
5. 企业人才梯队建设、员工职业生涯规划辅助评估。

【适用范围】

1. 适用于各行业、各类型企业的社会招聘场景，主打基层、通用型岗位人才筛选；

2. 适配行政、文员、客服、运营、基础销售、后勤、技术基层等绝大多数通用社招岗位;
3. 测评对象为具备工作经验的社会求职人员、企业在职基层员工;
4. 仅作为人事决策辅助工具, 不可单独作为最终录用、晋升、调岗的唯一依据。

【产品优势】

1. **数据积淀深厚**: 建立在上百万人的测评数据基础之上, 历经二十余年技术迭代与数十万样本打磨, 贴合国内企业用人标准, 本土化适配度极高。
2. **科学专业靠谱**: 由心理学博士专家团队研发, 信效度达标, 层级划分清晰, 精准匹配 500 强企业通用用人标准。
3. **高效轻量化**: 剥离耗时的认知测评, 题量精简、作答快速, 适配社招大批量、高效率筛选需求。
4. **防作弊机制**: 内置 SDR 社会期许性检测, 可识别候选人刻意粉饰、虚假作答行为, 保障测评结果真实有效。
5. **落地性极强**: 配套完整的维度解读、等级判定、面试要点, 无需二次加工, HR 可直接落地使用。
6. **灵活可定制**: 企业可根据自身用人标准, 自定义各维度、总分合格分数线, 适配不同岗位差异化需求。

【使用注意】

1. 本量表仅测评员工通用职业素养, 不评估候选人专业知识、岗位专项技能与过往工作经验, 无法单独支撑重大人事决策, 需结合面试、专业考核、简历背景综合判断。
2. 量表核心作用为**劣汰而非择优**, 低分维度可信度极高, 可直接淘汰不合格人员; 高分维度需结合面试进一步核实真实性。
3. 测评五级等级划分仅为行业样本统计参考, 无绝对判定标准, 企业需结合自身用人要求自主设定合格线。
4. 可根据招聘需求灵活排序, 支持总分整体排序, 也可针对岗位重点维度单独计分排序, 筛选精准人才。
5. SDR 社会期许性得分过高, 代表候选人存在刻意包装、虚假作答嫌疑, 测评结果参考价值降低, 需在面试中重点核验。
6. 量表配套的面试提问与考察要点仅为参考, 最终人才判定以面试官现场综合判断为准。
7. 测评结果为阶段性状态参考, 具备动态变化性, 不代表个人永久能力特质, 员工岗

位、经历发生重大变化可重新测评。

【题目举例】

1. 工作中领导临时调整工作安排与对接流程，打破了你原本的工作计划，你会如何应对？

- A. 快速适应新安排，及时调整工作节奏，保质保量完成任务
- B. 勉强接受安排，内心产生抵触情绪，工作积极性下降
- C. 拖延观望，等待领导进一步明确，不主动调整工作进度
- D. 消极抱怨，抵触新安排，依旧按照旧方式开展工作

2. 团队协作项目中，同事工作疏漏导致整体进度滞后，影响你的工作推进，你会怎么做？

- A. 主动沟通对接，协助同事补齐疏漏，共同推进项目落地
- B. 专注完成自身工作，不参与、不协助他人工作
- C. 指责同事失误，消极对待后续团队工作
- D. 放任问题不管，等待负责人介入处理

北京西三角人事技术研究所 版权所有

联系电话：010-62530385

联系手机：13301396967（同微信）

微信：xsjhr516

公众号：人事考试与干部晋升（xsjhr009）

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

西三角人才测评

