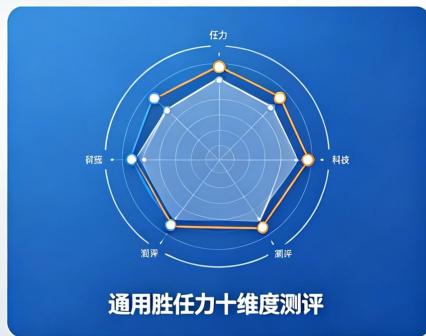


社招员工通用胜任力+认知测评

(软素质+硬能力 完整评估)



30余年的专业测评机构，上百万人次的测评积累

北京西三角人事技术研究所研制

社招员工通用胜任力+认知测评介绍

【量表概要】

本量表是北京西三角人事技术研究所专为社会招聘打造的全能型标准化测评工具，在“社招员工通用胜任力十维度测评”基础上，新增综合认知能力测评模块，形成“核心胜任力+认知能力”双重评估体系。测评全面覆盖候选人的职业素养、行为表现、内在动机与逻辑思维能力，同时内置社会期许性（SDR）真实性检测，一次测评即可完成候选人全维度筛查与真伪校验，更科学、更全面、更精准地支撑企业社招选人、用人决策，是目前企业社会招聘最推荐使用的测评方案。

【理论背景】

本测评基于国内 500 强企业高频使用的通用胜任力模型与经典胜任力冰山模型构建，将人才素质划分为动机—素质—行为—知识四个层次：

- 1.心理资本（动机层）：积极主动、坚韧性、抗压能力
- 2.职业素质（素质层）：适应转变、认真负责、严谨细致、学习能力
- 3.执行落实（行为层）：有效沟通、团队合作、高效执行
- 4.认知能力（知识层）：概念性思维、分析性思维

量表由北京西三角人事技术研究所历时五年独立研发，在数万名样本基础上迭代优化，总量表信度系数达 0.92，各分量表信度系数 0.76—0.87，完全符合专业心理测量学标准。

【量表功能】

- 1.双层筛选：同时测评核心胜任力与综合认知能力，全面判断候选人适配度。
- 2.真实性核验：通过社会期许性指标识别粉饰、装好、虚假作答行为。

- 3.加权计分：支持“认知能力 40%+核心胜任力 60%”加权排序，更科学择优。
- 4.面试赋能：提供各维度面试要点与参考题目，降低主观判断偏差。
- 5.快速劣汰：优先淘汰认知不达标、真实性差、胜任力薄弱的候选人。
- 6.人才盘点：可用于内部员工能力评估、岗位调整与培训发展参考。

【量表构成】

本测评包含两大部分，共 86 题，全程约 35 分钟：

- 1.核心胜任力部分（10 个维度+SDR 社会期许性检测）
 - 心理资本：积极主动、坚韧性、抗压能力
 - 职业素质：适应转变、认真负责、严谨细致、学习能力
 - 执行落实：有效沟通、团队合作、高效执行
 - 效度检测：社会期许性（SDR）
- 2.综合认知能力部分（2 个维度）
 - 概念性思维：理解主旨、概括本质、抓重点
 - 分析性思维：逻辑推理、演绎判断、问题拆解

与“社招员工通用胜任力十维度测评”的异同

相同点

- 1.均覆盖 10 项核心胜任力维度，用于社会招聘初选劣汰。
- 2.均包含社会期许性（SDR）检测，可识别作答真实性。
- 3.均采用优秀、良好、中等、较差、差五级评分体系。
- 4.均为企业社招快速筛选提供量化依据。

不同点

- 1.本量表增加综合认知能力测评，十维度量表不包含认知测评。
- 2.本量表支持认知+胜任力加权计分，十维度量表仅按胜任力排序。
- 3.本量表预测效度更高，可判断学习潜力与复杂工作适配性。
- 4.本量表适用岗位更广，包括技术、运营、数据、储备干部等中基层岗位。
- 5.本量表为完整版、强推荐版，十维度量表为简化快速版。

重点推荐本测评量表的理由

- 1.更全面：在职业素养基础上增加逻辑思维测评，选人不遗漏关键能力。
- 2.更准确：智力+态度双重评估，大幅提高人岗匹配度与稳定性。
- 3.更科学：支持认知与胜任力加权计算，符合企业真实用人标准。
- 4.更省心：一套测评覆盖全维度，减少多次测试成本与时间消耗。
- 5.更权威：基于百万级数据研发，信效度高，结果可靠可落地。
- 6.更通用：适合绝大多数社招岗位，是企业标准化招聘首选工具。

【使用场景】

- 1.企业社会招聘大批量候选人初选、筛选、分流。
- 2.行政、运营、客服、销售、技术、职能、储备等岗位人才评估。
- 3.面试前素质摸底与重点维度核实。
- 4.企业内部员工能力盘点、调岗、晋升、培训需求诊断。

【适用范围】

- 1.适用于各类企事业单位社会招聘场景。
- 2.适用于有工作经验的职场人士、基层骨干、储备岗候选人。
- 3.适用于除高层管理外的绝大多数社招岗位。
- 4.测评结果仅作为人事决策辅助，不可单独作为录用依据。

【产品优势】

- 1.数据基石雄厚：建立在上百万人的测评数据基础之上，经过长期实践验证。
- 2.全能升级更强：比十维度量表增加认知测评，评估更完整、更精准。
- 3.科学加权更准：采用“认知 40%+胜任力 60%”权重，更贴合企业用人规律。
- 4.防造假机制完善：内置 SDR 指标，识别粉饰行为，提升结果可信度。
- 5.高效省时省力：一套测评完成全维度筛查，显著降低招聘成本。
- 6.本土适配性高：贴合中国企业管理文化与岗位需求，拿来即用。

【使用注意】

- 1.本量表不测评专业知识、工作经验、技能水平，不可单独用于重要人事决策。
- 2.测评优先用于劣汰：认知低分、SDR 真实性差者建议直接淘汰。
- 3.评分等级为统计参考，无绝对标准，企业可自定义合格线与权重。
- 4.可按总分排序，也可按重点维度排序。
- 5.面试时以考官现场判断为准，测评结果用于重点核实短板维度。
- 6.测评结果有效期 6-12 个月，岗位或环境发生重大变化可重新测评。

【题目举例】

例题 1（考察：认真负责）

领导交给你一项紧急任务，但相关资料不全、流程不清晰，你会如何处理？

- A.主动梳理流程、补齐所需信息，按时保质完成任务
- B.等待领导进一步明确要求，不主动推进
- C.先放一放，等有空再处理
- D.直接表示任务无法完成

例题 2（考察：分析性思维）

所有合格员工都必须遵守公司规章制度；小刘遵守规章制度，因此可以得出：

- A.小刘一定是合格员工
- B.小刘有可能是合格员工
- C.小刘一定不是合格员工
- D.无法得出任何结论

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

